



# ESTRATTO CODICE DISCIPLINARE

C.C.N.L. PER I SOCI - LAVORATORI ED I  
DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE SOCIALI

ESTRATTO  
LEGGE 20 MAGGIO 1970 N. 300  
STATUTO DEI LAVORATORI

ESTRATTO REGOLAMENTO INTERNO  
UNIVERSIIS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE  
Artt. 3, 12, 18, 21

---

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

TITOLO I  
DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

Art. 7.

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse puo' essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia e' stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. (5)

Il datore di lavoro non puo' adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. (5) (8)

Il lavoratore potra' farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. (5) (8)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non puo' essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per piu' di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari piu' gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facolta' di adire l'autorita' giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare puo' promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorita' giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non puo' tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

((24))

-----

AGGIORNAMENTO (5)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204 (in G.U. 1a s.s. 09/12/1982, n. 338), ha dichiarato "l'illegittimita' costituzionale dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) l. 20 maggio 1970, n. 300 (norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".

-----

AGGIORNAMENTO (8)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427 (in G.U. 1a s.s. 02/08/1989, n. 31), ha dichiarato "la illegittimita' costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui e' esclusa la loro applicabilita' al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti". -----

AGGIORNAMENTO (24)

La L. 28 giugno 2012, n. 92, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo e' stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennita' sostitutiva; e' fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

.....

## **Art. 42 Provvedimenti disciplinari**

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'[art. 7 della legge n. 300/1970](#) le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
  
- richiamo scritto;
  
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
  
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni
  
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcui provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

#### Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

##### A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

##### B) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

##### C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;

- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamenti;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

#### D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;

- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

#### E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;

- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto. L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.



**UNIVERSIIS Società Cooperativa Sociale**

Via Cividina, 41

33100 - Udine (UD)

# **REGOLAMENTO INTERNO**

**(AI SENSI ART. 6 LEGGE 142 DEL 3 APRILE 2001)**

**APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI  
DEL 20 DICEMBRE 2013**

- collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto,
- In qualità di agente o rappresentante,
- volontario ai sensi della Legge 381/1991.

3. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

4. La cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

5. Si precisa invece che le mansioni dirigenziali assunte da soci sono esplicitate indipendentemente dalle cariche sociali di tipo statutario e sono funzioni di carattere organizzativo, amministrativo, tecnico ed operativo affidate a soci con mansioni dirigenziali nell'ambito delle scelte effettuate dal Consiglio di amministrazione e poste sotto il controllo dello stesso.

## **Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto**

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

## **Articolo 3 – diritti e doveri del socio**

1. Il socio ammesso alla cooperativa esercita tutti quei diritti che lo statuto ed il presente regolamento gli attribuiscono e si obbliga a tutti i doveri che gli impongono.

2. I diritti dei soci si concretizzano nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno della cooperativa, nella partecipazione alla vita aziendale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali (trascorso, dall'iscrizione al libro soci, un periodo di novanta giorni, come previsto dalla legge), nella tutela legale che la cooperativa garantisce al socio chiamato a rispondere di atti o di fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni (il consiglio di amministrazione valuterà di volta in volta i casi che si presenteranno e la misura della tutela) e nell'usufrutto di tutte quelle eventuali provvidenze predisposte dalla cooperativa a favore dei soci.

3. I soci, oltre ai diritti, hanno anche particolari doveri, allo scopo di assicurare una feconda armonia all'interno della cooperativa, per un suo crescente sviluppo che non potrà non avere conseguenze positive anche nei confronti dei singoli soci. Tali doveri sono:

- 3.1. di adempiere scrupolosamente alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori;
- 3.2. di rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla cooperativa per il controllo delle presenze;

- 3.3. di dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente regolamento, nonché le istruzioni impartite dai superiori e dai competenti organi della cooperativa;
- 3.4. mantenere riservate e non divulgare tutte le notizie, nozioni ed acquisizioni, progetti, elaborati ideativi, procedure e dati in ogni modo appresi, prodotti e comunque conosciuti nel corso della vigenza del rapporto di lavoro e/o nella vigenza del rapporto sociale. Non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la cooperativa, né svolgere attività contrarie agli interessi della cooperativa stessa;
- 3.5. di aver cura dei locali, del posto di lavoro, tenerlo pulito, ordinato, sgombrato da oggetti estranei al lavoro. Il socio risponde dell'esistenza, della buona conservazione e/o del danneggiamento di macchine, attrezzi, documenti e altri oggetti a lui affidati e deve presentarsi in qualunque momento alle verifiche che fossero ordinate dalla Direzione;
- 3.6. di operare in conformità dello statuto del presente regolamento e delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione e di onorare le disposizioni impartite dai componenti la Direzione della cooperativa;
- 3.7. di segnalare tempestivamente eventuali difficoltà che limitino il servizio stesso;
- 3.8. di effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio.
- 3.9. di comunicare cambiamenti di abitazione, sia durante il servizio che durante le assenze, ogni mutamento nello stato di famiglia che importi modifica nella misura degli assegni familiari o di altre competenze, lo stato di gravidanza in cui venisse a trovarsi la donna lavoratrice entro il sesto mese;
- 3.10. il socio ammalato o infortunato deve presentarsi alle visite mediche di controllo che la direzione credesse di disporre richiedendole ai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti;
- 3.11. durante l'orario di lavoro il socio lavoratore dovrà utilizzare obbligatoriamente indumenti, scarpe antinfortunistiche e altri mezzi di protezione individuale di cui sarà eventualmente dotato;
- 3.12. mantenere la riservatezza ai sensi del D.Lgs 196/2003 circa ogni informazione afferente la attività sociale e lavorativa prestata ed in particolare non divulgare comunicazioni e documenti ricevuti in qualità di socio, non diffondere a terzi il contenuto delle discussioni e decisioni assunte in Assemblea, non rivelare le metodologie e le modalità di prestazione della attività lavorativa, non divulgare informazioni e dati riservati di terzi di cui possa venire a conoscenza in ragione del servizio svolto;
- 3.13. ricevere, anche tramite consegna a mano, qualsiasi documento venga consegnato dalla Cooperativa inerente il rapporto associativo e/o lavorativo

4. La cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di legge sulla prevenzione infortuni e malattie professionali e di adottare, inoltre, tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei soci.

#### **Articolo 4 – compatibilità con altra attività**

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti previa preventiva comunicazione scritta al consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e con quanto previsto dallo statuto sociale.

2. In caso di inizio attività in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e con quanto previsto dallo statuto sociale da parte del socio presso altri datori di lavoro / committenti, in caso di mancata preventiva comunicazione scritta al consiglio di amministrazione della cooperativa, ovvero di diniego da parte dello stesso, si renderà applicabile il provvedimento di esclusione di cui all'articolo 14 dello statuto sociale, nonché, a norma dell'articolo 69 dello statuto sociale,

## **Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato**

### **Articolo 12 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato**

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al C.C.N.L. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio - sanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo.
2. Per i soci lavoratori che svolgano funzioni di dirigente, si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al C.C.N.L. Dirigenti Settore Terziario.
3. La Cooperativa potrà comunque decidere di adottare, per i propri soci lavoratori, altri C.C.N.L. di riferimento in presenza di particolari situazioni di appalti e/o di servizi per conto terzi.

### **Articolo 13 – organizzazione del lavoro**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

### **Articolo 14 – orario di lavoro**

1. Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part time), l'orario di lavoro ordinario è stabilito in 38 ore settimanali.
2. L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi, stabilite dalla direzione aziendale.
3. L'orario dovrà essere assolutamente rispettato dal socio. Questo significa che i lavori sul luogo dovranno iniziare e terminare alle ore indicate.
4. Modificazioni improvvisate all'orario, dovute a cause di forza maggiore legate alle esigenze dell'utenza, dovranno tempestivamente essere comunicate agli uffici responsabili della Cooperativa.

### **Articolo 15 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato**

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dai C.C.N.L., o l'applicazione di inquadramenti categoriali

8. Ai soci lavoratori, con deliberazione motivata dell'organo amministrativo, potrà essere riconosciuta l'anzianità di servizio maturata precedentemente all'assunzione presso altri datori di lavoro operanti nel settore.

9. La retribuzione oraria / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti indiretti e/o differiti (indicati al punto 2 del presente articolo).

10. Nel caso di appalti e concessioni di pubblici servizi, nell'eventualità di rinnovo del contratto collettivo di lavoro, anche territoriale, che comporti integrazioni salariali ai soci, a cui non corrisponde il riconoscimento dell'aumento del compenso dell'appalto, il pagamento dell'elemento integrativo potrà essere differito al momento della verifica della perequazione della perdita potenziale causata dallo squilibrio tra il corrispettivo d'appalto e l'aumento salariale, nel complessivo assetto economico della società e comunque entro l'approvazione del bilancio dell'esercizio.

### **Articolo 16 – infortunio sul lavoro**

1. Il socio deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità; la cooperativa, qualora non abbia potuto inoltrare all'I.N.A.I.L. la prevista denuncia in seguito alla mancata ottemperanza del socio all'obbligo predetto, e non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, resta esonerata da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

2. L'infortunato avrà diritto all'indennità prevista dall'I.N.A.I.L. e quanto previsto dai C.C.N.L. di riferimento come definito all'articolo 12 del presente regolamento.

3. Tale indennità non verrà anticipata dalla cooperativa, ma verrà liquidata direttamente dall'I.N.A.I.L., salva diversa disposizione del C.C.N.L. applicato.

### **Articolo 17 – malattia e infortunio non sul lavoro**

1. In caso di malattia il socio deve tempestivamente avvisare della propria assenza la cooperativa anche a mezzo telefono (almeno un'ora prima dell'inizio del turno di lavoro). Il lavoratore dovrà, inoltre, recapitare o trasmettere, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, entro il secondo giorno, il certificato medico attestante la malattia qualora quest'ultimo non sia stato emesso in forma telematica.

2. In caso di mancato invio di detta attestazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

3. Durante il periodo di malattia il socio avrà diritto, per ogni anno solare, alle prestazioni a carico dell'I.N.P.S. e quanto previsto dai C.C.N.L. di riferimento come definiti all'articolo 12 del presente regolamento.

4. Per quanto non previsto dal presente regolamento, in materia di malattia ed infortuni non sul lavoro, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

### **Articolo 18 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari**

1. Per i rapporti di lavoro subordinato, si rendono applicabili in toto il codice disciplinare ed i relativi provvedimenti previsti dai C.C.N.L. di riferimento previsti dall'articolo 12 del presente regolamento, che si intendono qui espressamente richiamati per tali parti.

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

### **Articolo 19 – permessi per lutto di famiglia**

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino ad un massimo di tre giorni lavorativi per evento.

### **Articolo 20 – diritto allo studio e formazione professionale**

Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di qualificazione professionale ed universitaria, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque adibite al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta scritta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta scritta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio per unità locale al 31 ottobre per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Il personale che intenda richiedere i suddetti permessi dovrà inoltrare al Consiglio di Amministrazione entro il 31 ottobre apposita domanda in forma scritta corredata da idonea documentazione che attesti l'iscrizione.

Per quanto riguarda la qualificazione, riqualificazione e l'aggiornamento professionale si rimanda a quanto stabilito dal C.C.N.L. di riferimento.

### **Articolo 21 – risoluzione del rapporto di lavoro**

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione o di recesso, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione non deliberi diversamente. Pertanto, come previsto dall'articolo 2 comma 1. della legge n. 142 del 03 aprile 2001, ai soci lavoratori con ulteriore rapporto di lavoro subordinato, non si applicherà l'articolo 18 della Legge 300 del 20 maggio 1970, ogniqualvolta venga a cessare, con il rapporto di lavoro, anche il rapporto associativo.

3. Ove venga accertata l'illegittimità/annullabilità/nullità del licenziamento e contestuale esclusione del socio, la Cooperativa corrisponderà al medesimo il risarcimento del danno; tale risarcimento sarà contenuto in un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 (duevirgolacinque) ed un massimo di 6 (sei) mensilità dell'ultima retribuzione, tenuto conto dell'anzianità di servizio

4. La comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro e contestuale esclusione dal rapporto associativo avrà effetto nel momento in cui tale provvedimento viene portato a conoscenza del socio mediante consegna a mano, presso la sede aziendale o di lavoro, della comunicazione scritta o nel momento del ritiro della lettera raccomandata inviata all'ultimo indirizzo comunicato dal socio-lavoratore. Nel caso di mancato ritiro della raccomandata da parte del socio si intende, in modo assoluto e non controvertibile, che la stessa sia stata consegnata ed il relativo contenuto conosciuto nel momento di consegna o deposito – all'indirizzo del socio – da parte dell'ufficio postale dell'avviso di giacenza della stessa raccomandata. La suddetta comunicazione potrà essere inol-

trata anche tramite PEC all'indirizzo di posta elettronica certificata eventualmente comunicato dal socio.

## **Articolo 22 – previdenza complementare**

La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:

- le vigenti disposizioni di legge;
- la delibera di Confcooperative del 21-10-1997;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dai C.C.N.L. di cui all'articolo 10 del presente regolamento,
- il D.Lgs. 252/05;
- i commi 749-766 della Legge 296/2006,

la cooperativa si impegna ad incentivare la devoluzione dell'intero T.F.R. maturato dal 01.01.2007 al Fondo di previdenza complementare Cooperlavoro, rinviando ad una successiva specifica deliberazione assembleare la possibilità di versamento integrativo da parte del socio e della cooperativa stessa, in considerazione del già notevole sforzo finanziario che la cooperativa stessa è chiamata a sostenere.

## **Articolo 23 – esercizio dei diritti sindacali**

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il consiglio di amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

## **Articolo 24 – contratto di finanziamento contro cessione di quote della retribuzione**

Nel caso in cui il socio stipuli un contratto di finanziamento contro cessione di quote della retribuzione, sarà facoltà della cooperativa richiedere allo stesso socio, previa adeguata comunicazione, il pagamento di un importo riferito alle spese di gestione della pratica.