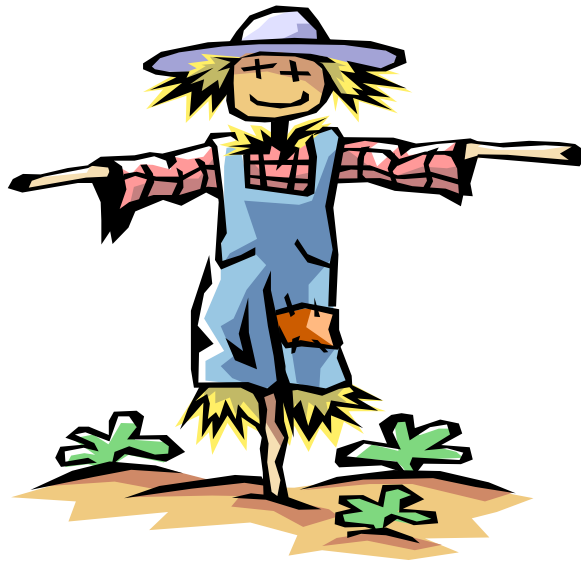


ALLEGATO 3

norme disciplinari



Cooperativa Sociale SI PUO' ONLUS

Il presente allegato è parte integrante del Regolamento Interno della cooperativa sociale Si Può ONLUS approvato dall'assemblea dei soci in data 27.11.2004

Art. 1 - Doveri del socio lavoratore

Il socio lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attendendosi alle direttive fissate dalla cooperativa con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della cooperativa, rispondendo peculiarmente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico della cooperativa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dalla cooperativa stessa.

Art. 2 - Ritardi e assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che il socio lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 3 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Art. 3 - Provvedimenti disciplinari

In conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70 le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'azienda non potrà applicare nei confronti del socio lavoratore alcun 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, durante i quali il socio lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove la cooperativa non abbia ritenuto valide le giustificazioni del socio lavoratore o in assenza di giustificazioni, 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 il socio 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 l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, 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 dell'UPLMO.

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

Qualora la cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro 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 dalla cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- 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 dalla cooperativa, 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.

1. Licenziamento con preavviso:

In tale provvedimento incorre il socio lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al numero 2.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a. insubordinazione verso i superiori;
- b. sensibile danneggiamento colposo al materiale della cooperativa o del committente;
- c. rissa sul luogo di lavoro;
- d. abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) del seguente punto 2;
- e. assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f. condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g. recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

2. Licenziamento senza preavviso:

In tale provvedimento incorre il socio lavoratore che provochi alla cooperativa grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- b. furto nella cooperativa o presso il committente;
- c. trafugamento di progetti, di disegni di macchine, di preventivi o documenti della cooperativa o del committente;
- d. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- e. danneggiamento volontario al materiale della cooperativa o al materiale del committente;
- f. abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- g. fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- h. esecuzione senza permesso di lavori nella cooperativa o presso committenti, per proprio conto o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale della cooperativa;
- i. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- j. inosservanza delle norme mediche per malattia;
- k. danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- l. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- m. azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- n. 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 del socio lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui sopra non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti allo stesso elenco.

Art. 4 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze senza preavviso la cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

La cooperativa comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio d'Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio d'Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.