

COOPERATIVA CSS COOPERATIVA SERVIZI SANITARI ONLUS



Regolamento Interno

(L. 142/2001)

Premessa

Il presente Regolamento interno - è stato presentato per l'approvazione all'Assemblea della Cooperativa Sociale C.S.S. in data 15.04.2016 ai sensi dell'articolo 6 della Legge n. 142 del 2001 ed entra in vigore dal giorno successivo alla sua approvazione. Il regolamento potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci. Esso verrà depositato, entro 30 giorni dalla sua approvazione in Assemblea dei Soci, presso la Direzione provinciale del lavoro.

Le disposizioni del presente Regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa. Tutti gli aspetti regolamentari relativi ai soci volontari sono rinviati all'apposito allegato del presente regolamento.

I rimandi alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

TITOLO I ASPETTI SOCIETARI

ART. 1 TIPOLOGIA DELLA COOPERATIVA

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, la priorità dell'uomo sul denaro, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche ed anche la ricerca dell'utopia. Operando secondo questi principi la Cooperativa ai sensi della L. 381/1991 si propone di svolgere, in modo organizzato e senza fini di lucro, la gestione di servizi sanitari di base e ad elevata integrazione socio-sanitaria destinati a persone, adulti e minori, in stato di bisogno, servizi sociali ed assistenziali, scolastici di base e di formazione e lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 L. 381/91, attraverso l'utilizzo e la stabile organizzazione delle risorse fisiche, materiali e morali, dei soci che partecipano all'attività ed alla gestione della Cooperativa.

ART. 2 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei soci è il massimo organo deliberante della Cooperativa. Hanno diritto al voto tutti i soci iscritti nel libro soci da almeno 90 giorni e che non siano in mora nei versamenti delle azioni sottoscritte. L'Assemblea deve essere convocata nei modi e nei termini previsti dallo Statuto. Le competenze dell'Assemblea dei soci sono definite dallo Statuto e dalla legge.

ART. 3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo amministrativo ed esecutivo della Cooperativa in quanto rappresenta ed esegue la volontà dell'Assemblea, le disposizioni dello Statuto e della legge. Per una trattazione più dettagliata si rimanda agli artt. 37 e seguenti dello statuto.

ART. 4 CONTROLLO CONTABILE

Il controllo contabile è esercitato dal collegio sindacale ai sensi dell'art. 2409 - bis e seguenti del c.c.. Per una trattazione più dettagliata si rimanda all'art. 42 e seguenti dello statuto.

ART. 5 TIPOLOGIE DI SOCI

I soci della cooperativa possono distinguersi in SOCI LAVORATORI e SOCI VOLONTARI. Di seguito si riporta opportuno dettaglio.

ART. 6 SOCI LAVORATORI

Sono soci lavoratori quelle persone fisiche, normodotate e svantaggiate ai sensi dell'art. 4 della L. 381/91, che partecipano alla vita della Cooperativa per il raggiungimento dei fini mutualistici, interni ed esterni, contribuendo materialmente al raggiungimento degli scopi sociali attraverso una attività lavorativa. Il socio lavoratore instaura con la Cooperativa due tipologie di rapporto:

a) rapporto associativo i soci lavoratori della Cooperativa, in ottemperanza alle leggi 381/91, 52/92 e 142/01 - concorrono alla gestione dell'impresa Cooperativa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione della stessa; - partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della Cooperativa; - contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici, alle decisioni sulla loro destinazione o alla eventuale copertura delle perdite; - mettono a disposizione le proprie capacità

professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

b) rapporto di lavoro tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro - subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio; - formativo, finalizzato all'eventuale instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo; - autonomo; - professionale; ed altre tipologie. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva. Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente Regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci. 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.

ART. 7 SOCI VOLONTARI

I soci volontari sono persone fisiche che prestano la propria attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà ai sensi e per gli effetti della L.381/91. I soci volontari sono iscritti nell'apposita sezione del Libro Soci ed il loro numero non potrà superare la metà del numero complessivo dei soci. Ai soci volontari si applicano le disposizioni del relativo regolamento cui si rimanda.

ART. 8 MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi sociali 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; - della figura del socio (in caso di lavoratore autonomo, imprenditore o libero professionista).

ART. 9 AMMISSIONE

Chi desidera essere ammesso come socio dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione domanda scritta che dovrà contenere: a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita; b) la categoria dei soci a cui chiede di essere iscritto ed i motivi della richiesta; c) l'indicazione della effettiva attività svolta, della condizione professionale, delle specifiche competenze possedute; d) i requisiti tecnico-professionali e l'attività di lavoro che intende svolgere nella Cooperativa; e) l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge; f) la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente lo Statuto e il Regolamento e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali; g) la espressa e separata dichiarazione di accettazione della clausola arbitrale contenuta nell'art.45 dello Statuto. La decisione sulle ammissioni spetta in via esclusiva ed insindacabile al Consiglio di Amministrazione, il quale accertata l'esistenza dei requisiti di cui all'art. 7 dello Statuto, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta. La deliberazione di ammissione verrà comunicata al richiedente in forma scritta e annotata, a cura degli Amministratori, sul Libro dei Soci. Il Presidente o un suo delegato potrà altresì effettuare colloqui preliminari per verificare la disponibilità del Socio a condividere i principi che sono alla

base della Cooperativa stessa.

ART. 10 DIRITTI E DOVERI DEL SOCIO

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa. Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale e/o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali. E' fatto divieto ai soci di discutere in presenza di terzi di problematiche organizzative e/o aziendali. Ogni socio ha diritto di criticare l'operato della cooperativa in forma scritta, in modo costruttivo. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite la segreteria, al Consiglio di Amministrazione. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi. Nel caso in cui un socio, senza giustificazione, non presenzi per tre assemblee consecutive può essere escluso con apposito provvedimento del C.d.A. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa. Il raggiungimento delle finalità economiche e sociali e lo sviluppo armonico della Cooperativa sono garantite dal rispetto di alcune regole e dall'esercizio dei diritti attribuiti. Il socio ha pertanto il diritto e dovere di: a) partecipare alla vita della Cooperativa esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali (Assemblee e Consigli di Amministrazione), le équipe di lavoro e le diverse iniziative, con particolare riguardo a quelle finalizzate alla vita della Cooperativa ed alla progettazione; b) operare in conformità allo Statuto, al presente Regolamento Interno ed alle delibere prese dagli organi competenti; c) impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni, alle indicazioni impartite dalle funzioni responsabili, alle regole interne e in ottemperanza alla L. 675/96 e alla L. 196/03; d) rispettare la normativa antinfortunistica e di igiene sul lavoro (D.lgs. 81/08 e successivi aggiornamenti e modifiche), le direttive sui dispositivi di protezione individuale predisposte dal responsabile della sicurezza ai sensi della medesima normativa e di partecipare alle iniziative formative ed informative; e) contribuire al miglioramento della qualità sociale della Cooperativa impegnandosi alla corretta applicazione delle procedure e promuovendo momenti di confronto per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione; f) esercitare la propria funzione imprenditoriale attraverso la promozione della Cooperativa; g) rispettare il CCNL e/o tutti gli altri contratti relativi alle diverse tipologie di rapporto di lavoro instaurate con l'organizzazione. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, in caso di inadempimento dei punti suddetti e in tutti i casi previsti dall'art. 42 del CCNL saranno adottati opportuni provvedimenti disciplinari in conformità a quanto previsto dal presente Regolamento e dallo Statuto. Per i soci non subordinati saranno previste specifiche clausole nel contratto.

ART. 11 ESCLUSIONE DEL SOCIO LAVORATORE

Oltre che per i casi previsti dall'art. 11 dello Statuto che regolano il recesso e l'esclusione da socio, l'esclusione può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione anche nei seguenti casi: a) non segua le disposizioni del presente Regolamento; b) qualora nell'ambito di lavoro si determini una causa di risoluzione del rapporto di lavoro stesso per tutti i casi previsti dall'art. 42, punto E) del CCNL; c) qualora nell'ambito di lavoro si determini una causa di risoluzione del rapporto di lavoro stesso per tutti i casi previsti dalle altre tipologie di lavoro. d) qualora il socio fomenti dissidi tra soci; e) qualora il socio compia atti di violenza ai danni del presidente della Cooperativa, dei membri del Consiglio di Amministrazione, o altri comportamenti aggressivi nei confronti di soci ed

amministratori: f) qualora il socio svolga attività concorrenziale con quelle proprie della Cooperativa sia in nome proprio che per conto terzi.g) qualora il socio non voglia rendere una autodichiarazione con le modalità ex D.P.R. 445/2000, con quale certifichi lo svolgimento o meno di altre attività lavorative e/o di collaborazione comunque denominate in nome proprio e/o per conto terzi;

ART. 12 MODALITÀ DI ESCLUSIONE

Le modalità di esclusione saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione che ne darà comunicazione al socio interessato. Nella comunicazione al socio dovranno essere indicati i motivi specifici del provvedimento, non sarà sufficiente il mero richiamo allo Statuto sociale. Si procederà quindi come segue: - lettera di contestazione a mezzo raccomandata, contenente l'addebito, deliberata dal Consiglio di Amministrazione; - lettera di esclusione a mezzo raccomandata, qualora non giunga opportuna giustificazione nei tempi previsti (8 gg dal ricevimento) e/o qualora non siano ritenuti validi i motivi di giustificazione.

ART. 13 RISTORNO

In sede di approvazione del Bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione dei ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui al titolo III (soci subordinati) e al titolo IV (soci non subordinati) del presente Regolamento. Si rimanda all'apposito regolamento.

ART. 14 SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 13 del presente Regolamento. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico. Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni personali dei soci comprovate di grave difficoltà economica.

TITOLO II ASPETTI ORGANIZZATIVI

ART. 15 DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa ridistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere e se del caso dall'eventuale distribuzione geografica dell'utenza. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelle figure professionali maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro

nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto. A tal proposito, saranno esaminate tutte le possibili soluzioni per garantire la massima copertura dell'orario di lavoro sulla base di criteri concordati. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio e ricorrendo le condizioni di legge è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito, o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio lavoratore. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale). Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, che la cooperativa avrà eventualmente offerto, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

ART. 16 INCOMPATIBILITA' CON ALTRE ATTIVITA'

Se non autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, i Soci lavoratori non possono svolgere altra attività concorrenziale rispetto a quelle svolte dalla Cooperativa, nè in nome proprio, nè per conto di terzi. L'eventuale esercizio di altre attività da parte del socio deve essere debitamente dichiarata in sede di richiesta di ammissione.

Qualora un socio intenda iniziare un'attività in proprio successivamente all'ammissione in Cooperativa, la richiesta di autorizzazione deve essere presentata in forma scritta al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione può richiedere in ogni tempo al socio lavoratore una dichiarazione scritta ex D.P.R. 445/2000 con la quale lo stesso certifichi lo svolgimento o meno di altre attività lavorative, il rifiuto a rendere tali dichiarazioni potrà essere anche causa di esclusione dalla Cooperativa.

ART. 17 CODICE ETICO

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza per qualsiasi ragione o causa, oppure per il mancato rispetto del Codice Etico.

ART. 18 FUNZIONAMENTO

Per la definizione della struttura organizzativa della Cooperativa si rimanda al Manuale della Qualità ed ai suoi allegati (Procedure, Organigramma, ecc.). In ogni sede aziendale è affisso l'organigramma della struttura.

ART. 19 UTILIZZO SEDI E MEZZI

La Cooperativa, compatibilmente con l'erogazione dei servizi, che hanno assoluta precedenza, può mettere a disposizione dei soci, che sono tenuti ad usarle con la diligenza del buon padre di famiglia, le strutture e mezzi per eventuali necessità. L'uso dei locali può essere richiesto, per incontri e riunioni, al responsabile della struttura, che ne prenoterà l'uso. La richiesta deve specificare il socio responsabile della pulizia dei locali e di eventuali danni alla struttura stessa, agli

arredi e/o alla strumentazione messa a disposizione.

ART. 20 PARCO AUTO

Gli automezzi della Cooperativa sono utilizzati quotidianamente da più soci, pertanto l'ordine, la pulizia ed il corretto e diligente utilizzo dei mezzi diventano un obbligo per tutti. L'uso degli automezzi della Cooperativa per motivi personali può essere richiesto tramite apposita modulistica. Il responsabile di struttura, fatte salve le esigenze certe e/o prevedibili di servizio, ne autorizzerà l'utilizzo. Tutti gli oneri derivanti da danni causati al mezzo per colpa e/o multe per infrazioni al Codice della strada, sono a carico del socio stesso.

ART. 21 AFFIDAMENTO E ASSEGNAZIONE MATERIALI E ATTREZZATURE

I soci sono responsabili del materiale loro affidato e sono tenuti a risarcirlo per il valore di mercato in caso di perdita e/o danneggiamento causati da dolo o colpa grave. La Cooperativa può altresì assegnare formalmente al socio materiali e/o attrezzature per lo svolgimento dell'attività (es. telefono cellulare, videoproiettori, ecc.).

ART. 22 RILASCIO DOCUMENTI DI LAVORO E CERTIFICAZIONI

Al socio lavoratore, all'atto dell'effettiva cessazione dell'incarico professionale, l'ufficio del personale provvederà a consegnare i documenti dovuti per i quali il socio rilascerà ricevuta. A richiesta, l'ufficio del personale dovrà rilasciare una certificazione comprovante la durata del rapporto e le mansioni svolte dal socio lavoratore.

Art. 23 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dalle equipe di settore, dai responsabili di servizio, dai responsabili di area e dal Consiglio di Amministrazione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro e tutte le norme disciplinari previste dallo Statuto, dal CCNL e dal presente Regolamento. L'orario di lavoro si articola su base annua con l'indicazione del monte orario medio mensile assegnato, che in ogni caso non potrà superare il numero di ore settimanali previste dal CCNL. Eventuali eccedenze del monte orario mensile verranno computate in conto recupero o maturazione di ferie aggiuntive a quelle di norma assegnate. Solo in casi eccezionali e su deliberazione del Consiglio di Amministrazione potranno essere erogate competenze in conto lavoro straordinario. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa. La cooperativa potrà, per far fronte alle 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'affidamento di mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

TITOLO III ASPETTI CONTRATTUALI PER IL SOCIO SUBORDINATO

ART. 24 – CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, saranno garantiti, secondo il disposto dell'art. 6 della legge 142/2001, un trattamento economico complessivo proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio - sanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio, in seguito a quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto sociale, può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro ove ne ricorrano le condizioni espressamente previste dalla normativa vigente.

ART. 25 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'assemblea, però con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi sottoscritti a livello nazionale. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

ART. 26 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal contratto collettivo di lavoro e dal presente regolamento. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente. Nei casi di infrazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, anche senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

ART. 27 – RESPONSABILITÀ CIVILE DEI LAVORATORI NEI RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA

La Cooperativa, in ottemperanza agli obblighi di legge, stipula annualmente una specifica assicurazione R.C.T. (Responsabilità Civile Terzi); tale polizza copre i danni (morte, lesioni personali, danneggiamenti di cose) involontariamente causati dai soci, lavoratori e/o collaboratori della Cooperativa a terzi in conseguenza di un fatto accidentale verificatosi in relazione all'attività svolta. In ogni caso il socio è tenuto ad adottare tutte le precauzioni suggerite dalla Cooperativa per garantire la sicurezza propria e dell'utenza nell'espletamento dell'attività.

ART. 28 – ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part-time), l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali. Il socio lavoratore ha l'obbligo di rispettare il proprio orario di

lavoro. L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dal responsabile del servizio di concerto con l'Ufficio del Personale. E' consentita la facoltà di superare previa autorizzazione da parte della Direzione.

ART. 29 MOBILITÀ

1. La mobilità del personale deve rispondere ad esigenze di servizio rispettando la professionalità del lavoratore ed è anche finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi: A. razionalizzazione dell'impiego del personale; B. riorganizzazione e trasferimento dei servizi; C. avvicinamento del socio lavoratore alla propria residenza anagrafica. 2. Le richieste di mobilità da parte dei soci lavoratori devono essere presentate in forma scritta e indirizzate al Consiglio di Amministrazione. 3. E' compito del Consiglio di Amministrazione fissare i criteri inerenti alla mobilità del personale, privilegiando il possesso dei requisiti e delle competenze per l'assegnazione alle attività di lavoro disponibili, e, a parità di requisiti e competenze professionali, i Soci aventi la maggiore anzianità di servizio in Cooperativa.

ART. 30 – FERIE E PERMESSI

Le ferie sono stabilite per ciascun anno solare come stabilito dal CCNL. I responsabili del Servizio e i soci lavoratori devono concordare e comunicare al Uff. del Personale il piano ferie relativo all'anno in corso, entro il 31 marzo di ogni anno. Le ferie e i permessi devono comunque essere richiesti e concordati almeno 5 giorni prima di quello previsto per la fruizione, salvo comprovata impossibilità. Il pagamento sostitutivo di ferie non godute per esigenze di servizio non può avvenire se non in fase di risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 31 – DIRITTO ALLO STUDIO

Si rimanda all'art. 69 del CCNL.

ART. 32 – INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si recepisce nel presente Regolamento l'art. 72 del CCNL, precisando che non è prevista alcuna anticipazione dell'indennità di infortunio, in attesa che l'INAIL invii in Cooperativa l'assegno intestato al socio lavoratore. All'atto dell'assunzione, al lavoratore, viene illustrata la procedura aziendale per la segnalazione degli infortuni con le differenti tipologie di comunicazione sia nel caso in cui l'infortunio si verifichi in un luogo non presidiato dai responsabili di servizio, sia nel caso in cui l'infortunio si verifichi in luoghi presidiati dai responsabili del servizio.

ART. 33 PERIODO DI PROVA

L'assunzione del socio lavoratore avviene con un periodo di prova la cui durata viene stabilita nei seguenti periodi:

livello A1/A2 60 gg. di effettiva prestazione
livello B 60 gg. di effettiva prestazione
livello C1/C2 60 gg. di effettiva prestazione
livello C3/D1 90 gg. di effettiva prestazione
livello D2 90 gg. di effettiva prestazione
livello D3/E1 90 gg. di effettiva prestazione
livello E2 210 gg. di effettiva prestazione

livello F1 210 gg. di effettiva prestazione
livello F2 210 gg. di effettiva prestazione.

Tenuto conto del particolare settore in cui opera la cooperativa, tali periodi si ritengono necessari sia per valutare ed accertare l'attitudine del socio a svolgere le mansioni affidategli, sia per consentire al socio la compatibilità delle stesse mansioni con le proprie aspettative di lavoro.

ART. 34 – CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

Oltre a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL si precisa che la corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbligherà il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'art. 14 del presente Regolamento. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto stipulato tra le parti.

ART. 35 – SPETTANZE

In caso di recesso, di decadenza o di esclusione da socio lavoratore, oltre al rimborso della quota sociale effettivamente versata, da effettuarsi secondo le norme statutarie e nel rispetto delle delibere assembleari, avrà diritto alla liquidazione di quanto maturato a suo favore e non ancora corrisposto, fatto salvo il TFR che sarà erogato con le modalità e i tempi previsti nel successivo articolo

ART. 36 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Compatibilmente con la situazione economica della Cooperativa, è previsto l'accantonamento in apposito fondo, costituito a favore dei soci lavoratori che espressamente lo abbiano scelto e regolato con le stesse modalità indicate dall'art. 2120 del C.C. e dalla L. 297/82 per i lavoratori dipendenti. Tale indennità sarà erogata con le seguenti modalità: - l'intera indennità maturata fino all'anno precedente alla data delle dimissioni, al verificarsi delle stesse; - l'indennità maturata nell'anno corrente le dimissioni, in concomitanza con l'approvazione del bilancio del relativo esercizio. A giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione sono consentite anticipazioni fino al 80% dell'indennità così accantonata su richiesta motivata del socio in particolare per spese sanitarie straordinarie ovvero per l'acquisto della prima casa così come previsto dalla stessa L. 297/82.

ART. 37 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Oltre a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL, il periodo di aspettativa può essere richiesta anche dal socio con anzianità inferiore a un anno.

TITOLO IV ASPETTI CONTRATTUALI PER IL SOCIO CON RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

ART. 38 – RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO NON SUBORDINATO

Ai sensi dell'art. 6, lettera c, della L. 142/01, la Cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

ART. 39 – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

Per i soci con contratto di prestazione professionale si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 54 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, la legge 335/1995 in caso di professionisti senza cassa e rivalsa del contributo previsto a titolo di contribuzione alla Cassa di previdenza privata in caso di professionista con cassa privata.;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la propria attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

ART. 40 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

ART. 41 – NORME GENERALI PER LO SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato come previsto nel presente Regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione

potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

TITOLO V – ASSENZE, INFORTUNI, CONTROVERSIE

ART. 42 – ASSENZE

I soci che non hanno un contratto di lavoro subordinato, sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

Le assenze dei Soci con contratto di lavoro subordinato devono essere giustificate. Le comunicazioni delle assenze devono essere fatte tempestivamente e comunque secondo le indicazioni del CCNL vigente. L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente al coordinatore di riferimento e alla struttura di appartenenza. La presentazione del certificato medico dovrà avvenire secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Al Socio lavoratore possono essere concessi periodi di aspettativa non retribuita per un massimo di mesi 6 (sei), rinnovabili, dietro presentazione di domanda scritta al Consiglio di Amministrazione. I periodi di aspettativa dal lavoro potranno essere concessi compatibilmente alle esigenze ed agli impegni assunti dalla Cooperativa. Al termine di un periodo prolungato di assenza dal lavoro, per malattia, aspettativa, o maternità, il Socio lavoratore può essere reinserito nell'attività della cooperativa anche in un diverso servizio, tenendo conto sia delle esigenze della cooperativa che di quelle del Socio lavoratore.

ART. 43 – NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

Tutti i soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi, prevedendo i necessari raccordi con il responsabile sicurezza protezione e protezione. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà ai soci la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito per lo svolgimento del lavoro e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza e secondo le disposizioni impartite dagli organi preposti dalla cooperativa. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, il contratto di lavoro potrà essere risolto con automatica esclusione dalla base sociale.

ART. 44 – DURATA DELLA PRESTAZIONE

I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa.

ART. 45 – INFORTUNIO

I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati – salvo cause di forza maggiore – a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio accaduto sul lavoro, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono

comunque tenuti ad informare il proprio responsabile di servizio degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

ART. 46 – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

ART. 47 – CONTROVERSIE ED ARBITRATO

1. Il contratto individuale di lavoro dovrà essere regolamentato dalla legge e dalla giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e Cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

2. ARBITRATO: Qualsiasi controversia che dovesse insorgere tra i soci, o tra i soci e la società, avente ad oggetto diritti disponibili relativi al rapporto sociale, oppure nei confronti di amministratori, sindaci e liquidatori o tra questi o da essi promossa, ivi comprese quelle relative alla validità delle delibere assembleari o aventi oggetto la qualità di socio, sarà devoluta ad un Arbitro unico, nominato dal Presidente della Camera di Commercio di Isernia. L'arbitrato dovrà essere ultimato entro sei mesi dalla nomina dell'Arbitro e Sede dell'arbitrato sarà Isernia. La clausola arbitrale di cui al comma precedente è estesa a tutte le categorie di soci, anche non cooperatori. L'accettazione della nomina alla carica di Amministratore, Sindaco o Liquidatore è accompagnata dalla espressa adesione alla clausola di cui al comma precedente.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

ART. 48 – RINVIO A NORMA DI LEGGE E DEL CCNL DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Per quanto non specificato dal presente Regolamento si rinvia alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, allo Statuto dei lavoratori ed al CCNL, in quanto applicabili.

ART. 49 – MODIFICAZIONI DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento Interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione provvederà senz'altro a convocare l'Assemblea per le modifiche regolamentari in caso di rinnovo del CCNL del settore, applicandone nel frattempo provvisoriamente gli adeguamenti.

ART. 50 – CONSEGNA DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento deve essere a disposizione di ogni socio della cooperativa, il quale rilascerà apposita attestazione presa visione dello stesso in fase di assunzione. Il presente regolamento sarà pubblicato sul sito internet aziendale e sarà consultabile dai soci.

Il Presidente