



## **REGOLAMENTO INTERNO**

**Per il trattamento normativo ed economico dei soci lavoratori, dei lavoratori autonomi e a collaborazione coordinati e continuativa, e dei soci volontari**

**Rev. 2018**



## **SOMMARIO**

Art. 1- Premessa .....	5
Art.2 – Rapporto Societario. ....	6
<b>SOCIO COOPERATORE</b> .....	<b>7</b>
Art. 3 – Configurazione del socio lavoratore. ....	7
Art. 4 - Rapporto di lavoro. Tipologia. ....	7
Art. 5 - Condizioni per la stipula del rapporto di lavoro sociale. ....	7
Art. 6 – Diritti del Socio cooperatore. ....	8
Art. 7 – Doveri del Socio cooperatore. ....	8
Art. 8 - Domanda di ammissione a Socio cooperatore. ....	9
Art. 9 – Socio speciale in formazione. ....	9
Art. 10 Preavviso di licenziamento e dimissioni. ....	10
Art. 11 – Innovazione tecnologica e di processo. ....	11
Art. 12 - Inquadramento professionale del socio cooperatore. ....	11
Art. 13 – Quadri. ....	13
Art. 14 – Dirigenti. ....	13
Art. 15 – Patto di prova. ....	13
Art. 16 – Trattamento economico di base. ....	14
Art. 17 - Corresponsione della retribuzione. ....	14
Art. 18 – Gratifica natalizia. ....	14
Art. 19 – Trattamento di fine rapporto. ....	14
Art. 20 – Trattamento previdenziale integrativo. ....	14
Art. 21 – Trattamenti economici ulteriori. ....	14
Art. 22 – Orario di lavoro. ....	15
Art. 23 – Lavoro notturno. ....	15
Art. 24 – Lavoro straordinario e banca ore. ....	15
Art. 25 – Festività e lavoro festivo. ....	16
Art. 26 – Ferie. ....	16
Art. 27 – Permessi. ....	17
Art. 28 – Servizio civile e militare. ....	17
Art. 29 – Maternità e paternità. ....	17
Art. 30 – Congedo matrimoniale. ....	17
Art. 31 – Aspettativa. ....	17
Art. 32 – Trasferte, missioni, rimborsi chilometrici. ....	17
Art. 33 – Copertura assicurativa per utilizzo proprio mezzo di trasporto. ....	18
Art. 34 – Trasferimento. ....	18
Art. 35 – Malattia. ....	18
Art. 36 – Infortunio. ....	18
Art. 37 – Prevenzione del mobbing. ....	19
Art. 38 – Presenze ed attività che non danno luogo a retribuzione. ....	19
Art. 39 – Formazione professionale. ....	19
Art. 40 – Ritardi e assenze. ....	19
Art. 41 – Provvedimenti disciplinari. ....	20
Art. 42 – Riduzione o cessazione di appalto o di convenzione. ....	20
Art. 43 – Piano di crisi aziendale. ....	20

<b>LAVORATORI AUTONOMI E COLLABORAZIONE COORDINATA CONTINUATIVA</b> .....	21
Art. 44 - Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata continuativa .....	21
Art. 45 - Trattamento economico.....	21
Art. 46 - Modalità di svolgimento dell'incarico.....	22
Art. 47 - Obblighi del Socio. ....	22
Art. 48 - Revoca e scioglimento del rapporto.....	22
Art. 49 - Lavoratori non Soci.....	22
<b>SOCI VOLONTARI</b> .....	22
Art. 50 – Premessa.....	22
Art. 51 – Definizione di socio volontario.....	23
Art. 52 – Iscrizione nel libro soci.....	23
Art. 53 – Tipologia di soci volontari.....	23
Art. 54 – Assicurazione del socio volontario.....	23
Art. 55 – Obblighi del socio volontario. ....	23
Art. 56 – Provvedimenti disciplinari. ....	24
Art. 57 – Clausole di esclusione. ....	24
Art. 58 – Dimissioni da socio volontario.....	24
Art. 59 – Rimborso quota sociale. ....	24
<b>ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA</b> .....	24
Art. 60 –Piano sanitario integrativo.....	24
Art. 61 – Prestazioni.....	25
Art. 62 – Contributi.....	25
<b>DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	25
Art. 63 - Decorrenza degli effetti e relative modifiche al regolamento. ....	25
Art. 64 – Modifiche.....	25

## Art. 1- Premessa

La Cooperativa Sociale Hattiva Lab si riconosce negli obiettivi di carattere ideale, sociale ed economico espresso dal movimento cooperativo.

I soci cooperatori sono parte integrante della cooperativa, in quanto attraverso il versamento della quota sociale e le proprie capacità professionali contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi comuni e all'adeguamento degli stessi alle nuove esigenze produttive che si vengano a presentare durante l'intera vita sociale.

I soci cooperatori, affinché il rapporto associativo si affermi nel miglior modo possibile, devono agire con il massimo impegno, diligenza ed intelligenza nello svolgimento delle mansioni loro affidate.

Il loro apporto e l'impegno quotidiano non può porsi in contrasto con quei principi di lealtà e correttezza, nonché con gli interessi comuni della cooperativa cui appartengono, durante tutto il rapporto sociale e lavorativo che li lega alla stessa.

Poiché l'insieme dei soci lavoratori costituisce la cooperativa, il fine comune prevale sulla singola individualità: ciò posto, si afferma la necessità di dotarsi di una organizzazione efficiente ed efficace nel cui ambito il fine individuale viene subordinato agli interessi generali della cooperativa.

Tale organizzazione deve essere vista dai soci lavoratori in funzione delle esigenze della cooperativa stessa ed evolversi di conseguenza.

La cooperativa deve operare affinché le condizioni economiche di lavoro dei soci cooperatori progrediscono insieme al rafforzamento e consolidamento dell'impresa, doverosamente coniugando le esigenze di progresso dell'azienda con le esigenze di miglioramento delle condizioni di vita dei soci cooperatori.

Da quanto affermato discende l'importanza che assume la conoscenza delle leggi economiche tanto generali che aziendali, ivi compreso dell'ordinamento giuridico italiano.

La cooperativa perseguirà il raggiungimento da parte dei soci di tale conoscenza attraverso due direttrici.

1. L'affermazione di un'organizzazione aziendale capace di rispondere a tali esigenze;
2. L'approntamento di strumenti di informazione che concretamente favoriscano l'avvio di un processo permanente di conoscenza collettiva e del singolo, sia della propria azienda vista nel suo insieme sia dei fenomeni economici e sociali sui quali la cooperativa deve muoversi.

Si afferma che la cooperativa, proiettata nel suo futuro, è un'azienda che gestisce il capitale ai fini della realizzazione delle migliori tutele del socio cooperatore nella duplice veste di comproprietario e prestatore di lavoro.

La Cooperativa Sociale Hattiva Lab è una Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale (ONLUS) nata all'interno della Cooperativa Sociale Hattiva di Tavagnacco e costituitasi come società autonoma con atto notorio il 14/12/2005, acquisendo le attività di competenza tramite cessione di ramo d'azienda. Hattiva Lab si è costituita quale cooperativa sociale di tipo a) ed ha per oggetto (secondo quanto previsto dall'art.4 del vigente statuto) le seguenti attività:

- a) progettazione, gestione, coordinamento ed erogazione di servizi sociali, sanitari, educativi, scolastici, di animazione, di diagnosi e riabilitazione, di cura e vigilanza, di assistenza generica e domiciliare, di sostegno, accompagnamento e trasporto in favore di tutte le persone in stato di bisogno, in particolare: di persone con disabilità, di persone anziane, di invalidi fisici, psichici e sensoriali, di minori, di persone con problemi di salute mentale, di dipendenze da sostanze e con nuove dipendenze.
- b) gestione, in conto proprio o per conto di terzi, integrale o parziale, anche previa costruzione e/o ristrutturazione finalizzata alla gestione, di centri diurni con finalità socio-educative, riabilitative ed assistenziali per persone di cui al precedente comma;
- c) gestione, in conto proprio o per conto di terzi, integrale o parziale, anche previa costruzione e/o ristrutturazione finalizzata alla gestione, di case protette, comunità alloggio, appartamenti assistiti, strutture residenziali per persone di cui al comma a);
- d) gestione di servizi di informazione e orientamento alle persone in stato di svantaggio e minori, loro famiglie, operatori socio-sanitari ed educativi;

- e) promozione, organizzazione, gestione, in proprio o per conto di terzi, asili nido o altri servizi integrativi all'infanzia, scuole, centri ricreativi per l'infanzia ed altre attività scolastiche destinate ai minori;
- f) promozione, organizzazione, gestione in proprio o per conto di terzi, di attività di arteterapia, musicoterapia e pet therapy in favore delle persone di cui al comma a);
- g) organizzazione e gestione, in proprio o per conto di terzi, spazi verdi adibiti a giardini-orti terapeutici, fattorie sociali, fattorie didattiche e riabilitative in favore di persone in stato di svantaggio e di minori;
- h) gestione di attività ludiche, ricreative e di animazione, di turismo sociale, anche attraverso l'organizzazione di soggiorni estivi e invernali, gestione di centri estivi, centri vacanza e centri ricreativi;
- i) promozione, organizzazione, gestione, in proprio o per conto di terzi, di attività para e post-scolastiche in genere, aventi carattere educativo, abilitativo, assistenziale, sociale, culturale, ricreativo e sportivo, anche provvedendo direttamente alla realizzazione, gestione ed amministrazione di locali e attrezzature all'uso destinate;
- j) organizzazione e gestione, in proprio o per conto di terzi, di attività sanitarie di diagnosi, cura e riabilitazione rivolte, in particolare, a minori e adulti con disturbo specifico dell'apprendimento e/o bisogni educativi speciali;

Quali attività complementari e funzionalmente connesse ai servizi e alle attività socio-assistenziali, sanitarie ed educative di cui sopra, la cooperativa potrà svolgere, altresì, le attività di erogazione di tutti i servizi connessi al funzionamento ed alla fruizione dei predetti servizi e delle predette attività ed in particolare: servizi di ospitalità ed alberghieri, servizi di cucina e di ristorazione, svolti presso le strutture di riferimento o presso centri cottura, propri o di terzi, ivi compresi i servizi di catering e di consegna pasti, servizi di pulizie generali e speciali, e di lavanderia, stireria e guardaroba, di manutenzione di immobili, di impianti e del verde.

La cooperativa, sussidiariamente alle attività di cui sopra, si propone altresì di:

- k) promuovere iniziative culturali, convegni, seminari, corsi di formazione, finalizzati alla sensibilizzazione della popolazione e all'empowerment delle famiglie e degli operatori dell'area socio-assistenziale e sanitaria;
- l) promuovere, attraverso l'organizzazione di corsi e seminari, la formazione personale e professionale delle persone con ruoli educativi e di cura, ovvero delle famiglie, degli insegnanti, degli educatori, e degli operatori socio-assistenziali e sanitari;
- m) sviluppare attività di ricerca, consulenza progettuale e indagine sociale;
- n) promuovere attività di produzione e vendita di artigianato sociale e organizzazione di eventi culturali, fieristici e musicali finalizzati alla sensibilizzazione sui temi di cui allo scopo sociale, alla raccolta fondi e all'autofinanziamento.

## **Art.2 – Rapporto Societario.**

La cooperativa individua nell'informazione uno degli strumenti necessari all'evolversi consapevole del rapporto societario, in modo tale che:

1. Il Consiglio di Amministrazione favorirà assemblee con tutti i soci al fine di promuovere:
  - a) Assemblee informative sull'evolversi della cooperativa e su progetti o scelte di rilevante interesse generale, fuori dai turni di lavoro con la facoltà o meno di erogare dei compensi;
  - b) Riunioni ristrette, con i soci cooperatori interessati agli argomenti da trattare, fuori dai turni di lavoro, rendendo pubblico l'ordine del giorno;
  - c) Corsi di formazione per i soci cooperatori aventi per oggetto:
    - norme e storia della cooperazione;
    - analisi dell'organizzazione aziendale;
    - analisi di bilancio aziendale;
    - comunicazione e coinvolgimento dei soci nei processi aziendali;

- altri corsi specifici che la direzione riterrà utile alla formazione dei propri soci.
2. In particolare il Consiglio di Amministrazione è impegnato:
    - a) ad individuare e definire gli obiettivi generali della cooperativa;
    - b) a promuovere eventuali assemblee sugli obiettivi prestabiliti al precedente punto a);
  3. Il Consiglio di Amministrazione, al fine di rendere più snello il processo informativo e formativo dei propri soci, può delegare, qualora lo ritenga necessario, alla Direzione il compito di individuare le forme ed i percorsi più utili per portare a conoscenza dei soci cooperatori le decisioni e le conseguenti strategie della cooperativa;
  4. Il socio cooperatore ha il diritto-dovere di partecipare agli incontri predisposti dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione.

Durante tali incontri il socio cooperatore è tenuto a mantenere un comportamento corretto nei confronti di chi conduce la riunione e degli altri presenti ai quali non deve essere impedito il diritto alla partecipazione e all'informazione.

## **SOCIO COOPERATORE**

### **Art. 3 – Configurazione del socio lavoratore.**

Ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche il socio cooperatore instaura, con la propria adesione un rapporto di lavoro sociale.

Tale rapporto sociale tende al comune perseguimento delle finalità proprie della cooperativa.

La cooperativa, pur riconoscendo ed adeguandosi ai nuovi principi codificati dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche, considera il rapporto sociale di lavoro sempre diretto al raggiungimento degli obiettivi che caratterizzano lo scopo sociale.

Il socio cooperatore concorre alla realizzazione dell'oggetto sociale attraverso il quale si concretizza il comune scopo mutualistico della società.

Dalla costituzione del rapporto di lavoro sociale discenderanno tutte le conseguenze di natura fiscale, previdenziale ed assicurativa.

### **Art. 4 - Rapporto di lavoro. Tipologia.**

Ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche, ciascun Socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa, oltre al rapporto sociale, un ulteriore rapporto di lavoro, della seguente tipologia:

1. subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, anche a tempo determinato o parziale;
2. di collaborazione;
3. autonomo.

Il rapporto di lavoro dovrà essere stipulato per iscritto.

La Cooperativa ed il Socio cooperatore potranno instaurare un rapporto di lavoro, diverso da quello in precedenza posto in essere, esclusivamente attraverso una concorde manifestazione di volontà delle parti, attuata in forma scritta.

I Soci che abbiano stipulato con la Società un rapporto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato possono essere sollevati dall'obbligo di non concorrenza secondo le previsioni di cui all'art. 6 dello Statuto.

### **Art. 5 - Condizioni per la stipula del rapporto di lavoro sociale.**

All'atto dell'instaurazione del rapporto sociale o, al più tardi, all'atto dell'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, stipulato in ogni caso in forma scritta, nel rispetto delle vigenti Leggi, al Socio

cooperatore verrà consegnata copia dello Statuto e del Regolamento Interno, cui lo stesso manifesterà la propria espressa adesione.

All'ulteriore rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni delle leggi vigenti in materia.

Le disposizioni di cui alla L. 20.5.1970, n. 300 si applicano compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, ed in ogni caso secondo quanto determinato da accordi collettivi fra associazioni nazionali del Movimento cooperativo ed Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

E' esclusa in ogni caso l'applicazione dell'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai fini del trattamento economico dei soci cooperatori, si applicheranno:

- a. per i Soci appartenenti alla categoria Dirigenti: CCNL Dirigenti Settore Cooperativo;
- b. per i Soci appartenenti alle altre Categorie: Intese sottoscritte a livello nazionale tra le Associazioni delle Cooperative e le Organizzazioni Sindacali, riguardanti il settore Cooperative Sociali e gli accordi aziendali, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, territoriali e/o regionali.

## **Art. 6 – Diritti del Socio cooperatore.**

I diritti del Socio cooperatore sono:

- a) svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, fatto salvo quanto più oltre disposto relativamente alla riduzione o cessazione di appalto;
- b) partecipare alla vita aziendale, secondo le previsioni dello Statuto e del presente Regolamento interno;
- c) godere della tutela legale quando, per ragioni di servizio, il Socio cooperatore sia chiamato a rispondere di atti o di fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni, secondo le coperture previste dall'assicurazione RC stipulata dalla Cooperativa;
- d) usufruire, altresì, di tutte quelle particolari provvidenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei Soci cooperatori. Tali provvidenze, oltre che dallo Statuto, possono essere stabilite dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione, mediante destinazione di appositi fondi retti da particolari regolamenti;
- e) esercitare i diritti individuali e collettivi riconosciuti agli articoli 1 e 2 della Legge 3 aprile 2001, n. 142.

## **Art. 7 – Doveri del Socio cooperatore.**

Il Socio cooperatore riconosce il proprio apporto lavorativo come parte integrante di un'organizzazione del lavoro, diretta al raggiungimento dei fini della Cooperativa.

Questi fanno sì che l'apporto individuale del singolo si orienti costantemente verso lo scopo Sociale e nell'interesse comune della Cooperativa.

Pertanto, oltre ai diritti riconosciutigli al precedente articolo, dovrà conformarsi alle linee direttive ed ai vincoli inerenti al rapporto societario, alla struttura organizzativa, nonché al vincolo lavorativo, che lo lega alla Cooperativa.

Il Socio cooperatore dovrà attenersi ai principi generali di lealtà e correttezza, che si richiedono necessariamente esistenti durante l'intera durata del rapporto, che lo lega alla Società nella sua qualità di Socio e lavoratore.

In particolare, al Socio cooperatore si richiede il rispetto dei seguenti doveri:

- a) adempiere scrupolosamente alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori, quali ad esempio:
  - il rispetto dell'orario di lavoro e le prestazioni lavorative di carattere straordinario;
  - una corretta esecuzione del lavoro e delle procedure, secondo le priorità indicate dai responsabili e dalla qualifica ricoperta;
  - il rispetto delle norme di prevenzione antinfortunistica e delle malattie professionali, attraverso il corretto utilizzo dei sistemi di protezione predisposti;



- l'obbligo di immediata segnalazione di eventuali situazioni di pericolo, che si venissero a determinare;
  - l'obbligo di non rimuovere i dispositivi di protezione o di segnalazione e di non effettuare operazioni non inerenti alla propria competenza;
  - avere cura delle attrezzature e dei mezzi tecnici in dotazione, impegnandosi ad un corretto utilizzo dei macchinari e delle altre attrezzature o materiali necessari per l'attività lavorativa;
  - mantenere rapporti e comportamenti corretti nei confronti della clientela;
  - mantenere rapporti e comportamenti corretti nei confronti degli altri Soci.
- b) operare in conformità di quanto previsto dalle Leggi, dallo Statuto, dal presente Regolamento interno e dalle delibere legalmente prese dall'Assemblea, dal Consiglio di Amministrazione, nonché di onorare le disposizioni dategli dai componenti della Direzione della Cooperativa;
- c) presenziare a tutte le riunioni di Assemblea, oltre che a tutte quelle nelle quali viene richiesto il suo intervento;
- d) segnalare tempestivamente eventuali difficoltà che limitano il servizio stesso;
- e) effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio, secondo i disposti del presente Regolamento;
- f) presentare tempestivamente, su richiesta della Direzione della Cooperativa o del suo diretto superiore, la documentazione necessaria per le iscrizioni agli Albi o Registri Provinciali, che disciplinano per legge le attività della Cooperativa e, di conseguenza, il lavoro del singolo Socio cooperatore; altresì, la relativa documentazione inerente leggi e disposizioni particolari, obbligatorie per l'esercizio delle attività, nonché la documentazione necessaria inerente all'accesso delle provvidenze previste dalla legislazione nazionale e regionale.

La Cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di legge sulla prevenzione degli infortuni e malattie professionali.

La Cooperativa adotterà, 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 cooperatori.

Il preposto alla sicurezza ha, infine, l'onere di mettere a conoscenza e di far rispettare al Socio cooperatore tali norme a tutela dell'integrità fisica dello stesso.

Il Socio cooperatore, qualora veda messa in discussione la propria sicurezza personale, è tenuto a rendere immediatamente noto al preposto il fatto stesso.

## **Art. 8 - Domanda di ammissione a Socio cooperatore.**

La procedura di ammissione a Socio cooperatore è disciplinata dallo Statuto.

In caso di ammissione al Socio cooperatore saranno comunicate la data di inizio dell'ulteriore rapporto lavorativo ed il trattamento retributivo, la qualifica di appartenenza e la rispettiva posizione organizzativa e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere, nonché la sede di lavoro.

All'atto dell'ammissione, il Socio cooperatore deve presentare la documentazione prevista dalla normativa contrattuale.

## **Art. 9 – Socio speciale in formazione.**

Fatte salve le disposizioni di cui al Decreto 10 settembre 2003, n. 276, Titolo VI – Apprendistato e Contratto di inserimento - formazione professionale, il Consiglio di Amministratore può deliberare che i nuovi soci cooperatori, nei limiti stabiliti dalla legge, vengono ammessi nella categoria speciale dei soci cooperatori in formazione. Il periodo di formazione è della durata complessiva di 12 mesi.

Durante tale periodo il socio in formazione viene valutato nella sua generica attitudine professionale ed inserimento nella cooperativa, e ciò attraverso l'osservazione della sua capacità di lavoro e di apprendimento, della sua attitudine alla collaborazione con gli altri soci, con i responsabili di reparto e con i dirigenti, della sua idoneità a partecipare in modo proficuo ai lavori della cooperativa.

Durante tale fase il socio può essere escluso in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva. Anche il socio, durante il suddetto periodo, può decidere di interrompere, senza preavviso, né indennità sostitutiva, il rapporto sociale e di lavoro.

Il socio in formazione è tenuto, altresì, al rispetto degli obblighi previsti nel regolamento interno in relazione a tale sua qualità. Al termine del periodo di formazione il socio viene ammesso nella categoria dei soci cooperatori con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, può ammettere senz'altro l'aspirante socio cooperatore nella categoria ordinaria o abbreviare o omettere una o entrambi le fasi del periodo di formazione nelle seguenti ipotesi:

- a) rispetto a coloro che sono già stati soci della cooperativa, ed il cui rapporto sia cessato per cause diverse dalla decadenza o dall'esclusione;
- b) rispetto a coloro i quali abbiano ricoperto funzioni gestorie o di direzione in altre società cooperative o imprese operanti nei settori di attività della cooperativa o nell'ambito della Lega Nazionale Cooperative e Mutue e delle sue articolazioni periferiche o di associazioni a questa facenti capo;
- c) rispetto a coloro i quali, fuori dai casi precedenti, a giudizio motivato del Consiglio di Amministrazione, in ragione della propria precedente comprovata attività professionale o delle proprie qualità o caratteristiche personali, siano già dotati di una formazione completa o di una sicura capacità di inserimento nella cooperativa, avuto riguardo la situazione di questa al momento della loro ammissione.

Il regolamento interno disciplina il trattamento economico e normativo del socio cooperatore in formazione, anche allo scopo di consolidare il vincolo sociale e di premiare lo sforzo lavorativo e partecipativo del medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione adotta una delibera con la quale disciplina, nel rispetto del principio di parità di trattamento, la durata, la tipologia e le modalità dei percorsi formativi, avuto riguardo alle diverse qualifiche professionali.

In singoli casi, il Consiglio di Amministrazione, può, all'esito della prima fase del periodo di formazione, o nel corso della seconda fase, ammettere senz'altro il socio in formazione nella categoria dei soci cooperatori, quando l'interessato abbia dimostrato inequivocabilmente di aver acquisito anzitempo una formazione idonea al pieno e proficuo svolgimento dell'attività cui è destinato, o quando abbia evidenziato una sicura capacità di inserimento nella Cooperativa.

In ogni tempo, il socio in formazione può essere escluso dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa a seguito dell'esito negativo delle valutazioni di cui sopra, senza l'obbligo di preavviso o indennità sostitutiva, anche il socio durante il suddetto periodo, può decidere di interrompere, senza preavviso, né indennità sostitutiva, il rapporto sociale di lavoro.

Il socio in formazione non ha né diritto di voto nelle delibere riguardanti le elezioni a cariche sociali, né può essere designato.

Il socio in formazione non può esercitare i diritti previsti dalla disposizione di cui all'art. 2545 bis del c.c.

Prima di essere ammesso a partecipare alla società, al socio cooperatore viene consegnato lo statuto e il regolamento interno, documenti questi, che contengono le norme che regolano la vita della società.

Il socio, superata la fase formativa, parteciperà ai ristorni che l'assemblea dei soci decideranno per l'esercizio di riferimento.

## **Art. 10 Preavviso di licenziamento e dimissioni.**

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 42 del CCNL delle cooperative sociali, il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, dall'art. 33 del CCNL, come segue:

<b>Categoria</b>	<b>Posizione economica</b>	<b>Giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni</b>	<b>Giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni</b>
A	A1	15	30
	A2	15	30
B	B1	15	30

C	C1	15	30
	C2	30	45
	C3	45	60
D	D1	45	60
	D2	45	60
	D3	45	60
E	E1	45	60
	E2	90	120
F	F1	90	120
	F2	90	120

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice ed al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

## **Art. 11 – Innovazione tecnologica e di processo.**

L'evoluzione dei sistemi di gestione dei reparti produttivi comporta, pena la caduta di competitività della cooperativa, una continua capacità di adeguamento e di innovazione tecnologica che la portano ad operare su due fronti specifici: l'evoluzione del processo operativo e l'investimento tecnologico.

Sul fronte del processo operativo la cooperativa deve sempre più ritenersi impegnata per continui miglioramenti organizzativi capaci di ottimizzare le fasi di lavoro, mentre per l'innovazione tecnologica l'adeguamento comporta investimenti nell'informatica, nei mezzi (di lavoro), nelle attrezzature d'uso che influenzano la qualità e la professionalità del socio lavoratore.

Per rispondere a queste trasformazioni e modernizzazioni la cooperativa è altresì impegnata a mantenere aggiornato e qualificato il proprio personale ai fini dell'acquisizione delle nuove professionalità richieste.

Nel caso l'innovazione tecnologica e/o di processo sopprima precedenti mansioni o qualifiche o posizioni e la creazione di nuove figure professionali non permetta l'assorbimento del personale esistente per professionalità e/o per quantità, la cooperativa prima di procedere alla sospensione dal lavoro ed al trattamento economico il socio o i soci interessati, ricercherà, nell'ambito delle proprie attività, le soluzioni possibili atte ad evitare il provvedimento di sospensione.

Qualora l'organizzazione del lavoro della cooperativa non permetta l'inserimento di questi soci nelle attività produttive, essi rimarranno soci cooperatori in attesa di essere reintegrati nel lavoro e nel trattamento economico e il loro reintegro si attuerà in via prioritaria nel momento in cui la cooperativa acquisirà nuove attività ed avverrà in base alle qualifiche e alle professionalità necessarie.

## **Art. 12 - Inquadramento professionale del socio cooperatore.**

Le attività della Cooperativa si esplicano per la maggior parte nell'ambito delle attività citate in premessa.

In questo ambito, di norma, il Consiglio di Amministrazione provvederà, anche per il tramite di soggetti appositamente delegati, all'inquadramento professionale del Socio cooperatore, sulla base delle proposte formulate dalla Direzione aziendale.

L'inquadramento professionale del Socio cooperatore avviene rispettando le qualifiche previste dai CCNL richiamati all'art. 47.

I Soci ammessi a prestare attività lavorative in qualità di lavoratori subordinati sono inquadrati secondo la seguente classificazione, articolata su 6 categorie professionali, a ciascuna delle quali corrispondono le declaratorie e le esemplificazioni indicate.

I profili professionali sotto elencati hanno carattere esemplificativo. L'accesso alle categorie è subordinato alla effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello; il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

#### Area/Categoria A

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

**A1) (ex 1° livello)** Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o;

**A2) (ex 2° livello)** Bagnina/o, operaia/o generica/o con mansioni esecutive, centralinista, addetta/o alla cucina;

#### Area/Categoria B

n. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

**B1) (ex 3° livello)** Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o;

#### Area/Categoria C

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

**C1) (ex 4° livello)** Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e i servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida;

**C2) (nuovo)** Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie;

**C3) (ex 5° livello)** Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

#### Area/Categoria D

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

**D1) (ex 5° livello)** Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

**D2) (ex 6° livello)** Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore di servizi informativi e di orientamento.

**D3) (ex 7° livello)** Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

#### Area/Categoria E

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

**E1) (ex 7° livello)** Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

**E2) (ex 8° livello)** Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico.

#### Area/Categoria F

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

**F1) (ex 9° livello)** Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagoga - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

**F2) (ex 10° livello)** Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

#### **Nota esplicativa**

Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 e E1.

I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sopraindicati saranno inquadrati sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuati dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

### **Art. 13 – Quadri.**

Appartengono all'area quadri le lavoratrici e i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali e integrati in armonia con la legge 13 maggio 1985 n.190.

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui alle categorie e posizioni economiche E2, F1, F2 del precedente articolo. Per quanto non specificato si rimanda all'art. 47 del CCNL delle Cooperative sociali.

### **Art. 14 – Dirigenti.**

Ai fini del trattamento economico dei soci cooperatori appartenenti alla categoria Dirigenti si applica il CCNL Dirigenti Settore Cooperativo.

### **Art. 15 – Patto di prova.**

1. Il contratto di lavoro subordinato può essere corredato da un patto di prova, allo scopo di consentire tanto alla Società che al Socio di sperimentare la posizione lavorativa attribuita e/o assunta.
2. Il recesso nel corso del periodo di prova è ammesso in ogni tempo senza preavviso.
3. La durata della prova è quella di seguito indicata, in relazione a ciascuna categoria professionale, così come previsto dal CCNL di riferimento:

<b>Categoria</b>	<b>Posizione Economica</b>	<b>Giornate di effettiva prestazione</b>
A	A1	30
	A2	30
B	B1	30
C	C1	30
	C2	45
	C3	60
D	D1	60
	D2	60
	D3	60
E	E1	60
	E2	180
F	F1	180
	F2	180

## **Art. 16 – Trattamento economico di base.**

1. La società garantisce ai Soci, un trattamento economico complessivo non inferiore a quello minimo previsto, per prestazioni analoghe, dai Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamati al precedente art. 5, commi a) e b).
2. Si intende per trattamento economico complessivo, ai sensi del presente Regolamento Interno, quello costituito: dal trattamento economico di base – costituito dalla retribuzione tabellare, dall'elemento retributivo territoriale, di cui al punto 2 art. 10 CCNL Cooperative Sociali, dagli aumenti periodici di anzianità – e dalle altre componenti, anche accessorie, di seguito indicate: indennità mensile per i lavoratori quadri articolata come da contratto, eventuali superminimi individuali.

## **Art. 17 - Corresponsione della retribuzione.**

1. La retribuzione viene corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione viene effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
2. È facoltà del Presidente, sentite le istanze del lavoratore interessato, e su comprovate necessità, liquidare prima della scadenza prevista, una mensilità.

## **Art. 18 – Gratifica natalizia.**

1. La gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) viene corrisposta una volta l'anno, in occasione delle feste natalizie, conteggiandosi per la sua determinazione gli elementi retributivi corrisposti con carattere di obbligatorietà, continuità e determinatezza.
2. Nel caso di assunzione o cessazione del rapporto durante l'anno, la quota di gratifica natalizia sarà proporzionale al servizio prestato. Le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane sono considerate come mese intero.
3. Il diritto alla gratifica natalizia non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

## **Art. 19 – Trattamento di fine rapporto.**

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, la Società corrisponde al Socio un trattamento di fine rapporto, secondo la disciplina prevista dalle disposizioni di cui all'art. 2120 del Codice civile e della L. 29.5.1982, n.297.
2. Sono presi in considerazione, ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, i periodi di sospensione della prestazione per i quali la legge dispone il computo della retribuzione figurativa.

## **Art. 20 – Trattamento previdenziale integrativo.**

1. La cooperativa ha la facoltà di istituire, a favore di ciascun Socio lavoratore subordinato, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo della Cooperativa. I criteri e le modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati da un apposito regolamento la cui definizione e successive modificazioni sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

## **Art. 21 – Trattamenti economici ulteriori.**

1. Salvo quanto più oltre previsto, l'attribuzione di trattamenti economici collettivi ulteriori, sotto forma di maggiorazione retributive o di ristorni, è subordinata alle condizioni previste dalla disposizione di cui all'art. 3, comma 2 lettera b della L. 3.4.2001 n. 142 e si attua con le modalità previste nel vigente Statuto, ovvero in misura proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro

svolto. Per la quantificazione del quantum verrà preso a base il valore lordo annuo delle retribuzioni.

2. L'attribuzione di trattamenti economici individuali ulteriori è pattuita fra la Società ed il Socio all'atto dell'assunzione o durante il corso del rapporto.
3. Salvo che non sia espressamente disposto, il superminimo individuale è soggetto al principio dell'assorbimento.
4. Al personale che svolge per conto della Cooperativa attività di formazione nelle proprie aree di competenza e in armonia con l'oggetto sociale, sarà riconosciuto, a titolo di incentivazione allo svolgimento di incarico non strettamente ricompreso nelle proprie funzioni, un premio di volta in volta proposto e deliberato in Consiglio di Amministrazione.

## **Art. 22 – Orario di lavoro.**

1. L'orario di lavoro normale è fissato in 38 ore settimanali ripartite, di norma, su cinque giorni.
2. La Direzione per esigenze tecniche organizzative e produttive può modificare stabilmente l'orario di lavoro di ogni singolo socio lavoratore con un preavviso di 6 ore.

## **Art. 23 – Lavoro notturno.**

1. La definizione e la disciplina del lavoro notturno sono quelle stabilite dalla legge.

## **Art. 24 – Lavoro straordinario e banca ore.**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare deve avere carattere tendenzialmente eccezionale e concentrato nei periodi di "picco" di domanda da parte dell'utenza e deve comunque essere preventivamente autorizzato dal proprio Responsabile.
2. Il ricorso al lavoro straordinario e/o supplementare non potrà, in ogni caso, superare il monte annuo di 150 ore per ogni lavoratore con contratto di lavoro a tempo pieno. Per i lavoratori part-time detta misura sarà rapportata percentualmente all'orario individuale di lavoro.
3. Per lavoro straordinario e/o supplementare si intende quello prestato oltre il normale orario ordinario di lavoro.
4. Non sono in ogni caso considerate prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare le attività che, pur superando il normale orario ordinario di lavoro, abbiano una durata inferiore alla mezz'ora.
5. A decorrere dal 01/04/2014 si procederà all'accantonamento, per ogni singolo lavoratore, del 100% delle ore eccedenti il normale orario ordinario di lavoro prestate nei periodi caratterizzati da particolari esigenze di servizio "picchi".
6. L'accantonamento delle ore eccedenti il normale orario ordinario di lavoro avverrà settimanalmente fino ad un massimo di 10 ore settimanali fermo restando il limite massimo annuale di cui al precedente punto 2.
7. L'accantonamento individuale delle ore di cui al precedente punto 5, verrà effettuato dalla cooperativa nello stesso mese della prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile, nella sezione dedicata (banca ore);
8. Le ore accantonate saranno prioritariamente recuperate, entro i successivi sei mesi, compensando le ore effettivamente lavorate nei periodi di "flesso", in misura inferiore a quelle dell'orario ordinario di lavoro.
9. Le ore accantonate possono altresì essere recuperate, entro i successivi sei mesi, tenendo comunque conto delle esigenze di servizio, previa richiesta del lavoratore con un preavviso di almeno gg. 3;
10. Qualora, al termine del periodo di cui al precedente punto 9, non vi sia corrispondenza tra le ore da recuperare (flessi) e quelle eccedenti (picchi) si procede al relativo conguaglio unitamente alla retribuzione di competenza del mese. In tal caso le ore eccedenti e non recuperate, saranno liquidate con le maggiorazioni previste delle disposizioni del CCNL per il lavoro straordinario e/o supplementare.

11. La liquidazione delle ore eccedenti e non recuperate avrà altresì luogo in caso di cessazione del rapporto di lavoro. La liquidazione avrà luogo unitamente alla retribuzione del mese di cessazione.
12. Le ore relative alla formazione obbligatoria dei lavoratori, ancorché effettuate oltre al normale orario di lavoro, non costituiscono lavoro straordinario e/o supplementare.

## **Art. 25 – Festività e lavoro festivo.**

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:
  - 1) *Capodanno (1 gennaio)*
  - 2) *Epifania (6 gennaio)*
  - 3) *Anniversario della Liberazione (25 aprile)*
  - 4) *Lunedì di Pasqua (data variabile)*
  - 5) *Festa del lavoro (1° maggio)*
  - 6) *Festa della Repubblica (2 giugno)*
  - 7) *Assunzione della Madonna (15 agosto)*
  - 8) *Ogni Santi (1° novembre)*
  - 9) *Immacolata Concezione (8 dicembre)*
  - 10) *S. Natale (25 dicembre)*
  - 11) *S. Stefano (26 dicembre)*
  - 12) *S. Patrono (data variabile)*
2. In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione. Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26). La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, ad un corrispondente riposo da fruire, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.
3. In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla direzione aziendale in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

## **Art. 26 – Ferie.**

1. Il Socio cooperatore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 26 giorni lavorativi, calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni (equivalenti a 21,67 giorni calcolati su una settimana di 5 giorni).
2. L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda. Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.
3. Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.
4. Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.
5. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.



## **Art. 27 – Permessi.**

1. Il regime dei permessi per motivi personali è il seguente:
  - a) permessi retribuiti: 4 giorni lavorativi (corrispondenti alle 4 festività infrasettimanali abolite dalla Legge 54/77) da aggiungersi alle ferie e da fruire entro l'anno solare.
  - b) permessi non retribuiti: a discrezione della Società, in considerazione delle esigenze produttive, salvo il caso di grave situazione familiare o di forza maggiore, per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno, di preferenza da recuperarsi nell'arco dei due mesi successivi al periodo di fruizione.
2. Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva (1/26) o, su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva un giorno di permesso retribuito.
3. Il regime dei permessi e delle aspettative per Soci tossicodipendenti o per Soci familiari di tossicodipendenti, per Soci portatori di handicap e loro familiari, per Soci donatori di sangue, per Soci che ricoprono cariche pubbliche elettive, per Soci che svolgono attività di protezione civile, sono regolati dalle vigenti leggi.

## **Art. 28 – Servizio civile e militare.**

1. Il socio tenuto ad adempiere al servizio civile o militare conserva il posto di lavoro durante l'intero periodo di servizio, e deve presentarsi presso la sede della Società entro trenta giorni dalla conclusione dello stesso per la ripresa della prestazione lavorativa. Trascorso tale termine, il rapporto lavorativo è risolto.

## **Art. 29 – Maternità e paternità.**

1. Il regime dell'assenza e dei permessi per maternità e paternità è quello stabilito dalle vigenti leggi.
2. La Società pone in essere tutte le iniziative ed i progetti che, compatibilmente con la regolare esecuzione delle attività produttive, consentano alla lavoratrice madre e al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari, di turni, dell'organizzazione del lavoro.

## **Art. 30 – Congedo matrimoniale.**

1. In caso di matrimonio aventi effetti civili spetta al Socio cooperatore non in prova un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, previo preavviso di almeno 30 giorni.

## **Art. 31 – Aspettativa.**

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad 1 anno, che ne faccia richiesta scritta al CdA può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.
2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. La Cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

## **Art. 32 – Trasferte, missioni, rimborsi chilometrici.**

1. Al lavoratore occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio, vengono rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese sostenute per

trasporto, vitto e alloggio previa consegna dei rispettivi giustificativi di spesa in forma di fattura o ricevuta fiscale.

2. Al lavoratore in trasferta, o comandato in missione fuori dall'abituale sede di lavoro, viene riconosciuto un anticipo sulle spese di € 50 al giorno, che saranno conguagliati nella nota spese.
3. Di norma il servizio viene effettuato utilizzando mezzi di trasporto della cooperativa. Nel caso in cui alla lavoratrice od al lavoratore sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo di trasporto per motivi di servizio la cooperativa corrisponderà per ogni chilometro effettuato un rimborso pari € 0,35.

### **Art. 33 – Copertura assicurativa per utilizzo proprio mezzo di trasporto.**

1. Stante l'insufficienza del parco mezzi a disposizione, la cooperativa si impegna a pagare ai lavoratori o collaboratori i danni ad autoveicoli di loro proprietà derivanti da incidenti da essi causati, ed utilizzati per necessità di servizio, non essendo possibile coprire le auto utilizzate a fini aziendali con polizze Kasko "a ombrello". Il rimborso al lavoratore o collaboratore in caso di incidente a lui imputabile sarà di un massimo di 20.000 euro al netto di eventuali franchigie. Rimane inoltre a carico dell'assicurazione dei singoli autoveicoli la copertura dei danni causati a terzi e a carico del dipendente o collaboratore l'eventuale retrocessione assicurativa.

### **Art. 34 – Trasferimento.**

1. Il socio può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, conservando il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

### **Art. 35 – Malattia.**

1. Il Socio deve comunicare la propria assenza per malattia possibilmente prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di insorgenza della stessa, salvo impedimenti gravi. Entro lo stesso giorno il Socio è tenuto a comunicare alla Cooperativa il numero di protocollo del certificato trasmesso e la reperibilità durante la malattia.
2. La società può far controllare lo stato di malattia nei modi previsti dalla legge.
3. Il Socio ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. I limiti predetti potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.
4. In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.
5. Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.
6. La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 26 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

### **Art. 36 – Infortunio.**

1. Il Socio che sia vittima di infortunio sul lavoro, anche se lieve e non incidente sull'ulteriore corso della prestazione lavorativa, deve farne immediata denuncia al proprio superiore diretto. Il Socio infortunato ha diritto alla conservazione del posto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.
2. Al socio sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore

fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

### **Art. 37 – Prevenzione del mobbing.**

1. I comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri colleghi soci lavoratori e più in generale nei confronti di tutti i lavoratori occupati in cooperativa, qualora abbiano carattere sistematico e duraturo, costituiscono azione di mobbing.
2. Costituiscono altresì azione di mobbing, gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi comprese le violenze morali e le persecuzioni psicologiche miranti esplicitamente a danneggiare la persona, di cui vengano fatti oggetto i soci lavoratori da parte di colleghi e superiori.
3. La cooperativa si impegna affinché ogni azione di mobbing sia posta al bando:
  - a) Fornendo informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione del mobbing;
  - b) Salvaguardando la compagine sociale dal mobber anche mediante la procedura di esclusione del socio conformemente alle disposizioni statutarie;
  - c) Valutando l'opportunità con i soci lavoratori di provvedere ad apportare apposite modifiche statutarie.
4. I soci lavoratori si impegnano a segnalare ogni possibile azione di tipo mobbizzante al CdA della società, che provvederà ad analizzare quanto riferito, a sentire la controparte, e valutare eventuali provvedimenti conseguenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 del vigente statuto.

### **Art. 38 – Presenze ed attività che non danno luogo a retribuzione.**

1. Per il conseguimento delle finalità di mutualità esterna è auspicata la partecipazione volontaria e non onerosa dei soci alle attività promozionali, di sensibilizzazione e di informazione inerenti le finalità sociali. Tali attività non danno luogo a corresponsione e tra esse, a titolo esemplificativo, si citano:
  - a) la presenza e la partecipazione all'Assemblea dei soci;
  - b) la partecipazione, al di fuori del proprio orario di lavoro, ad eventi quali: attività di raccolta fondi, banchetti di promozione e vendita dei prodotti solidali, partecipazione a mostre e fiere con finalità di promozione della cooperativa, per un minimo auspicato di circa 12 ore annue. Qualora la presenza alle suddette attività al di fuori del proprio orario di servizio sia richiesta per questioni organizzative, le ore eccedenti le 12 annue saranno regolarmente retribuite, previa autorizzazione scritta del proprio responsabile.

### **Art. 39 – Formazione professionale.**

1. Il lavoratore è tenuto a frequentare i corsi di formazione obbligatori per legge. Nel caso in cui il dipendente venga incaricato direttamente dalla Cooperativa, nella persona del proprio responsabile o del Consiglio di Amministrazione, a frequentare un corso di aggiornamento e/o formazione, la copertura delle ore di servizio e dei costi per la frequenza e/o la trasferta sono a carico totale della Cooperativa. Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta in prima persona di frequentare corsi di aggiornamento e/o formazione attinenti alla propria figura professionale e alle mansioni di servizio che svolge all'interno della Cooperativa stessa, previa verifica e approvazione di attinenza professionale da parte della Direzione, la Cooperativa provvederà alla liquidazione delle ore di frequenza - che saranno in ogni caso considerate non festive e non straordinarie - oppure, in alternativa, alla copertura degli oneri delle quote di iscrizione ai percorsi formativi. Restano a carico del dipendente le eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio.

### **Art. 40 – Ritardi e assenze.**

1. Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati nell'arco della giornata; 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.

### **Art. 41 – Provvedimenti disciplinari.**

1. L'inosservanza da parte del Socio delle norme di legge sulla disciplina e l'organizzazione del lavoro o delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato e in conformità all'art. 7 della L. 300/70, può dare luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
  - a) richiamo verbale;
  - b) richiamo scritto;
  - c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 4 giorni;
  - e) licenziamento
2. L'adozione dei provvedimenti disciplinari diversi dal richiamo verbale va soggetta alle prescrizioni contenute all'art.7 della L. 20.5.1970, n. 300.
3. Per quanto non espressamente disposto, trovano applicazione le previsioni contenute agli art. 42 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato al precedente art.6, comma2, il cui testo è affisso in luogo accessibile a tutti i Soci.

### **Art. 42 – Riduzione o cessazione di appalto o di convenzione.**

1. In caso di riduzione o di cessazione di appalto, o di mancata proroga di convenzioni per la gestione di servizi, il Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla sospensione dal lavoro e dal trattamento economico di Soci operatori interessati all'appalto, ricercherà, nell'ambito delle attività della Cooperativa, le soluzioni possibili atte ad evitare il provvedimento, anche attraverso riduzioni temporali o parziali dell'orario di lavoro dei Soci operatori stessi.
2. Dette soluzioni, in via assoluta, non devono mettere in crisi l'equilibrio economico - organizzativo - tecnico del reparto potenzialmente interessato o, in generale, della Cooperativa e vanno ricercati, nel contempo, i consensi dei Soci operatori coinvolti o coinvolgibili.
3. In questo contesto vanno, altresì, tenute presenti: l'anzianità del Socio cooperatore, il suo carico di famiglia e la professionalità acquisita; in questo caso, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione cercheranno le soluzioni atte a garantire al Socio lavoratore la continuità di lavoro.
4. Qualora l'organizzazione del lavoro della Cooperativa non permetta l'inserimento di questi Soci operatori nelle attività produttive, essi saranno collocati in aspettativa non retribuita, in attesa di essere reintegrati nel lavoro e nel trattamento economico, e il loro reintegro si attuerà, in via prioritaria, nel momento in cui la Cooperativa acquisirà nuove attività ed avverrà in base alla qualifica ed alla professionalità necessaria.
5. Va, altresì, fatta salva la disponibilità del Socio cooperatore a coprire ruoli o mansioni di livello inferiore previsti nel nuovo appalto, contemplante un diverso trattamento economico rispetto a quello di provenienza, o sia in grado di assolvere al compito previsto dalla nuova mansione; in tal caso, la competenza di giudizio rimane affidata al Consiglio di Amministrazione.

### **Art. 43 – Piano di crisi aziendale.**

1. L'Assemblea è competente a deliberare l'adozione di un piano di crisi aziendale, quando sussista almeno uno dei seguenti presupposti:
  - a) cessazione, riduzione significativa o sospensione dell'attività produttiva quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Società;
  - b) ristrutturazione, riorganizzazione o conversione dell'attività aziendale;
  - c) cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto;
  - d) difficoltà produttive e di mercato, con conseguente perdita di redditività delle attività svolte e/o diminuzione del corrispettivo con il quale esse sono mediamente remunerate dalla clientela;

- e) crisi economica del settore e/o del luogo ove è svolta in prevalenza l'attività;
  - f) difficoltà finanziaria derivante da mancata o ritardata riscossione di crediti o da sottoposizione a procedura concorsuale di creditori significativi della Società.
2. Il piano di crisi aziendale, che deve in tutti i casi essere corredato di un termine, eventualmente prorogabile, può prevedere l'adozione delle seguenti misure, in scala graduata:
- a) divieto di distribuzione di eventuali utili;
  - b) sospensione o riduzione dei trattamenti economici ulteriori previsti al precedente art. 13;
  - c) imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Società o ad alleviare comunque lo stato di crisi, quali ad esempio: svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge; svolgimento delle prestazioni lavorative in regime di orario flessibile o di orario ridotto; rinuncia totale o parziale a una o più componenti accessorie della retribuzione o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato dalla disposizione di cui all'art.6, comma 2; rinuncia totale o parziale alla retribuzione, nel limite massimo di tre mesi;
  - d) licenziamento dei Soci per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito, osservate le leggi vigenti in materia.
3. Ove la crisi interessi un solo ramo di azienda, il piano di cui al comma precedente può essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo interessato dalla crisi.

## **LAVORATORI AUTONOMI E COLLABORAZIONE COORDINATA CONTINUATIVA**

### **Art. 44 - Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata continuativa**

Ai sensi dell'art. 6, lettera c) della Legge 142/01 e successive modifiche, la Cooperativa applica nei confronti dei Soci cooperatori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata continuativa, le relative disposizioni di legge.

Per tali Soci si applicano le seguenti disposizioni:

- articoli 2222 e ss. C.C.;
- art. 50, comma 1, lettera c) bis Legge 917/86;
- art. 2, comma 26 – 31, Legge 335/1995 e successive modifiche;
- art. 5 D.Lgs. 38/2000 ove l'attività svolta sia soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali;
- artt. 2 e 52 D.Lgs. 81/2015;
- fermo quanto sopra individuato, si applicheranno, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge, che riguardano il presente tipo di rapporto di lavoro.

La Cooperativa provvederà alla stipula di rapporti di lavoro autonomi o di collaborazione coordinata continuativa ove gli stessi risultino compatibili con la figura del Socio cooperatore e con le relative esigenze organizzative e produttive della Società.

Dovrà risultare, in maniera espressa, la volontà delle parti – Cooperativa e potenziale Socio cooperatore – diretta alla stipula di un ulteriore vincolo, privo di qualsiasi carattere di subordinazione.

### **Art. 45 - Trattamento economico.**

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini ed, in ogni caso, da quanto concordato, per iscritto, con il Socio cooperatore stesso.

Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del Socio cooperatore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'erogazione, per i Soci cooperatori non in formazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione del compenso;
- aumento gratuito del capitale sociale.

### **Art. 46 - Modalità di svolgimento dell'incarico.**

Nello svolgimento dell'incarico al Socio cooperatore è riconosciuta la più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione, concordati nell'apposito contratto stipulato dalle parti.

### **Art. 47 - Obblighi del Socio.**

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro concorrenziale all'attività della cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per l'autorizzazione di cui all'art. 8 dello Statuto e al fine di non incorrere nei casi di esclusione previsti dall'art. 11 dello stesso.

Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere o anche solo sospendere un lavoro intrapreso, è tenuto a dare al Socio subentrante (anche solo per la sua sostituzione temporanea) tutta la collaborazione necessaria ai fini di una corretta e proficua prosecuzione del lavoro.

### **Art. 48 - Revoca e scioglimento del rapporto.**

L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del Cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Ai fini della determinazione delle conseguenze, sull'ulteriore rapporto Sociale in capo al Socio cooperatore, si rimanda all'art. 14 del presente Regolamento o alle diverse disposizioni regolamentari applicabili al caso concreto.

### **Art. 49 - Lavoratori non Soci.**

In caso di utilizzo di lavoratori dipendenti che, tuttavia, non siano Soci cooperatori, a questi non verrà applicato il presente Regolamento, ma si farà luogo al trattamento e regolamentazione previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per le categorie di lavoratori simili.

L'utilizzazione di lavoratori dipendenti è subordinata al mantenimento dei requisiti minimi per la mutualità prevalente previsti dalle vigenti leggi.

## **SOCI VOLONTARI**

### **Art. 50 – Premessa.**

La cooperativa, ispirandosi ai principi della mutualità, si prefigge gli scopi definiti nello Statuto Sociale e, quindi, l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

La partecipazione dei soci volontari all'attività sociale e l'assolvimento dei compiti ad essi affidati costituiscono adempimento del contratto sociale.

Le norme relative all'attività lavorativa del socio volontario sono stabilite nello Statuto, nel presente Regolamento e nelle deliberazioni legalmente assunte dagli organi sociali.

## **Art. 51 – Definizione di socio volontario.**

Il socio volontario è una persona fisica che, non avendo interessi contrastanti con quelli della cooperativa e condividendone le finalità, intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle sue attività sociali e prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro anche indiretto. Chi desidera essere ammesso a socio volontario della Cooperativa deve prendere visione dello Statuto e del presente Regolamento e conoscere la Cooperativa e le sue attività. Dopo avere valutato, congiuntamente con la Direzione o con un suo delegato, il tipo di apporto che egli potrebbe dare, la persona deve presentare domanda scritta al Consiglio di Amministrazione contenente, oltre a quanto richiesto dallo Statuto, anche i tempi, le modalità e il settore prevalente in cui intende operare. Il CdA comunicherà allo stesso l'esito della sua delibera. Il socio volontario è tenuto a comunicare ai responsabili della Cooperativa ogni variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione.

## **Art. 52 – Iscrizione nel libro soci.**

L'iscrizione nell'apposito libro dei soci volontari avverrà contestualmente al versamento della quota sociale da effettuarsi a norma di Statuto.

## **Art. 53 – Tipologia di soci volontari.**

Il socio volontario partecipa alle attività lavorative disposte dalla cooperativa secondo le esigenze e finalità di questa e la disponibilità del socio a titolo gratuito e, comunque, esclusivamente complementare alle attività svolte dai soci lavoratori.

Anche per ciò che concerne la gestione dei servizi socio-assistenziali ed educativi, da effettuarsi in applicazione di contratti stipulati con amministrazioni pubbliche, le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti.

La tipologia dei soci volontari può essere così sintetizzata:

- soci volontari che svolgono un'attività lavorativa diretta in senso stretto, all'interno della struttura organizzativa della cooperativa, in qualunque settore (ex: supporto agli uffici, ai mercatini di promozione e vendita, ai laboratori creativi, ai servizi socio-educativi, ai momenti di svago, etc.);
- soci volontari che eseguono una prestazione d'opera legata alla loro professionalità (ex: formatori, consulenti e/o professionisti con competenze tecniche di varia natura);
- soci volontari amministratori, che dedicano parte del loro tempo allo studio di migliorie, progetti per un miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della cooperativa.

## **Art. 54 – Assicurazione del socio volontario.**

Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Ai soci volontari verrà corrisposto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento dell'incarico concordato e documentate, sulla base dei parametri che il Consiglio di Amministrazione stabilisce per la totalità dei soci.

## **Art. 55 – Obblighi del socio volontario.**

Il socio volontario è tenuto ad eseguire l'incarico affidatogli con la massima diligenza e scrupolosità. Sarà suo obbligo utilizzare i dispositivi antinfortunistici se in dotazione nonché ogni norma prevista ed è tenuto, altresì, a comunicare tempestivamente alla direzione della cooperativa le carenze riscontrate nel campo infortunistico.

Nello svolgimento del proprio incarico il socio volontario dovrà mantenere rapporti corretti e cordiali con gli altri soci e con gli utenti.

Il socio volontario dovrà svolgere l'incarico affidatogli rispettando le modalità programmate dal coordinatore dei soci volontari o suo delegato, nonché i turni assegnatogli.

In caso di malattia, infortunio o altro impedimento, il socio volontario ha l'obbligo di dare tempestiva comunicazione agli uffici della cooperativa.

### **Art. 56 – Provvedimenti disciplinari.**

Il socio volontario che in relazione alla propria disponibilità ed all'incarico affidatogli violi i propri doveri o venga meno ai propri impegni sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari previsti per i soci lavoratori in quanto compatibili.

### **Art. 57 – Clausole di esclusione.**

Il socio volontario è tenuto ad un numero minimo di ore annue di servizio non inferiore a 50. Le clausole di esclusione previste dal vigente statuto valgono, per assimilazione, anche per i soci volontari. Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto facoltà di escludere il socio volontario per tutte le ragioni richiamate all'art. 11 del vigente statuto dandone comunicazione scritta all'interessato e, in particolare, nei casi in cui l'attività lavorativa volontaria non sia più svolta.

Il socio volontario potrà, qualora desideri mantenere il rapporto associativo e nell'impossibilità di sostenere la cooperativa con l'attività volontaria diretta, passare alla categoria di socio sovventore in maniera diretta, versando la differenza prevista per la sottoscrizione di almeno una quota sociale prevista per il socio sovventore, ed aderendo al relativo regolamento.

### **Art. 58 – Dimissioni da socio volontario.**

Il socio volontario che per sopraggiunte difficoltà non intenda proseguire l'attività presenterà al CdA richiesta scritta di dimissioni. Egli è tenuto a restituire tutto ciò che la Cooperativa gli ha messo a disposizione per lo svolgimento dei suoi compiti.

### **Art. 59 – Rimborso quota sociale.**

I soci volontari receduti od esclusi, hanno il diritto al rimborso delle quote di capitale da essi effettivamente versate, aumentate delle rivalutazioni eventualmente compiute a norma di statuto.

La liquidazione avrà luogo sulla base del bilancio dell'esercizio nel quale lo scioglimento del rapporto sociale diventa operativo e, comunque, in misura mai superiore all'importo come sopra determinato. Il pagamento deve essere fatto entro 6 mesi dall'approvazione del bilancio stesso.

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

### **Art. 60 – Piano sanitario integrativo.**

In ossequio a quanto previsto dal CCNL all'art. 87, è istituita una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico è esteso anche ai soci in libera professione. Il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, godrà di tale istituto dalla data della assunzione.

Ai componenti il consiglio di amministrazione, per la sola durata del mandato, è garantita una forma di assistenza sanitaria integrativa supplementare individuata tra i piani di welfare aziendale proposti dai fondi di assistenza sanitaria di categoria.



## **Art. 61 – Prestazioni.**

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai soci ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente.

## **Art. 62 – Contributi.**

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro o dell'accordo in libera professione, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 63 - Decorrenza degli effetti e relative modifiche al regolamento.**

Il presente Regolamento interno, entra in vigore dall'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci avvenuta in data 06/11/2018 ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche, modifica e sostituisce il precedente approvato dall'assemblea ordinaria dei soci in data 29/10/2012, in particolare modificando l'art. 24 e aggiungendo la sezione che disciplina il rapporto con i soci volontari (artt. 51-60).

Tutto quanto non rientri nella specifica disciplina del presente Regolamento, sarà devoluto alla regolamentazione dello Statuto, delle delibere dei competenti organi sociali, delle disposizioni di legge applicabili, alle intese sottoscritte, a livello nazionale, tra le Associazioni delle Cooperative e le Organizzazioni Sindacali, riguardanti il settore cooperative sociali, agli accordi aziendali sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, territoriali e/o regionali, ai CCNL di riferimento.

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato dall'Assemblea ordinaria dei Soci con la maggioranza prescritta nello Statuto ed è vincolante per tutti i Soci cooperatori.

Il presente Regolamento interno annulla e sostituisce i precedenti.

### **Art. 64 – Modifiche.**

Il CdA può, con voto unanime dei presenti alla seduta, proporre modifiche al presente regolamento. Tali modifiche avranno validità solo previa approvazione da parte dell'assemblea dei soci.