

F.B.B. Società Cooperativa Sociale

Società a capitale variabile

Sede in Piazza Carlo Felice, 18 – 10121 TORINO

Regolamento interno legge 142/2001 dei rapporti dei soci lavoratori della Cooperativa F.B.B. s.c.s.

PRIMA PARTE

Premessa

Il presente regolamento è stato approvato dall'assemblea dei soci in data 28.05.2024 con le procedure dell'art. 2521 del c.c. ultimo comma, ed è stato redatto a norma dello Statuto e delle vigenti disposizioni legislative in materia di cooperazione in particolare della 142 del 2001 e ss. mm. In esso sono definiti i rapporti tra soci per lo sviluppo delle finalità sociali, per favorire la capitalizzazione della cooperativa, per definire obblighi e diritti dei soci nonché il rapporto tra l'azione mutualistica, gli impegni del patto sociale e la conseguente azione del lavoro subordinato.

Il presente regolamento entra in vigore con l'approvazione da parte dell'assemblea dei Soci del 28.05.2024; verrà depositato presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro entro trenta giorni dalla relativa approvazione:

Art. 1

Finalità sociali

La Cooperativa, è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità di cui all'art. 45 della Costituzione; la Cooperativa, costituita sulla base dei principi sanciti dalla legge n. 381/1991, ha lo scopo di perseguire in forma mutualistica e senza fini di lucro l'autogestione dell'impresa che ne è oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali, operando nell'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione dei cittadini, attraverso la gestione di servizi sociosanitari, assistenziali ed educativi.

Tutti i soci della cooperativa sono impegnati, pena la loro esclusione:

- a contribuire all'azione sociale e con il proprio lavoro alla crescita e al consolidamento della cooperativa;
- a partecipare attivamente all'elaborazione di piani di sviluppo alla formazione del capitale sociale a contribuire alla maggior efficienza e redditività come elemento essenziale per la crescita della mutualità.

Art. 2

Procedure di ammissione del socio

Gli aspiranti soci devono presentare apposita domanda in ossequio alle norme dello Statuto sociale e del presente regolamento. La domanda dell'aspirante socio, oltre alle generalità del medesimo, deve attestare le eventuali specializzazioni conseguite, le esperienze di lavoro precedente e la professionalità così acquisita. Inoltre la domanda dovrà contenere la tipologia del rapporto di lavoro che, anche in ragione delle esigenze della cooperativa, il socio intende costituire con quest'ultima. L'aspirante socio dovrà indicare il capitale sociale che intende acquistare e quello eventualmente da sottoscrivere, la tassa di ammissione a socio e il sovrapprezzo, con esplicita dichiarazione di conoscenza, approvazione e accettazione dello Statuto Sociale del presente regolamento e delle maggiori delibere assunte dall'organo amministrativo. Quest'ultimo, esaminata la domanda e

accertata la sussistenza dei requisiti dell'aspirante socio a far parte della compagine sociale, deciderà al riguardo dell'accettazione o meno della domanda e nei termini di tempo non superiore in ogni caso a 60 giorni, trascorsi i quali la domanda verrà considerata respinta.

Oltre alle generalità di cui sopra, chi inoltra domanda nei confronti della cooperativa, volta alla propria ammissione in qualità di socio lavoratore, dovrà preventivamente fornire alla società quanto segue:

- cognome e nome, luogo e data di nascita, residenza, domicilio abituale (se diverso dalla residenza), numero di telefono o altro modo di reperibilità;
- copia codice fiscale;
- fotocopia documento d'identità;
- eventuale permesso di soggiorno in corso di validità;
- eventuali attestati professionali conseguiti indirizzo e-mail.

Qualsiasi variazione dei dati di cui sopra dovrà essere comunicata alla Cooperativa entro cinque giorni dal suo verificarsi, in forma scritta con raccomandata o con email al seguente indirizzo amministrazione@fbbscs.com (a prova della ricezione il socio dovrà ricevere e conservare la conferma di ricezione che verrà inviata dall'indirizzo amministrazione@fbbscs.com).

Art. 3

Obbligo di socio con specifico riguardo al rapporto associativo

I soci della cooperativa, concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione della stessa, secondo le modalità e nei termini previsti dallo statuto; essi partecipano alla elaborazione dei programmi di sviluppo, 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 e alla decisione della loro destinazione. In tale contesto la partecipazione dei soci alla sottoscrizione di fidejussioni è vincolato unicamente per i soci che abbiano espresso il proprio assenso in assemblea ovvero per quelli che pur assenti non abbiano dichiarato con lettera raccomandata entro 30 gg dalla data della deliberazione il loro dissenso.

La mancata attuazione, anche parziale, delle deliberazioni legittimamente assunte dagli organi statutari ed attuate dall'organo amministrativo comporta l'esclusione da socio e l'automatica risoluzione di qualsiasi rapporto lavorativo in essere. Il socio deve contribuire con la propria partecipazione rendendo esplicita e a conoscenza dell'organo amministrativo tutte le eventuali obbligazioni, vertenze e divergenze applicative del regolamento interno entro e non oltre il periodo di chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento pena la decadenza del diritto stesso.

Art. 4

Fondo per lo sviluppo e la ristrutturazione aziendale

L'organo amministrativo può attivare un fondo di sviluppo e ristrutturazione di cui alla legge 59/1992 e allo Statuto Sociale, esso è alimentato dai conferimenti dei soci ordinari e dei soci sovventori. Il progetto di ristrutturazione e di ammodernamento dell'azienda necessita di un progetto i cui elementi essenziali sono la descrizione degli elementi fondamentali del progetto dal punto di vista strategico, organizzativo e commerciale, la durata minima e massima del progetto, l'ammontare del finanziamento dei soci sovventori, le modalità di uscita anticipata di uno o più soci ivi compresi i criteri di valutazione delle azioni cedute e/o dell'eventuale redditività del fondo, la rappresentanza dei soci sovventori e/o i meccanismi di definizione della rappresentanza di più soci sovventori nell'ambito dell'assemblea generale.



Art. 5

Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore

Al socio lavoratore titolare di un rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 300/1970 in tutte le parti compatibili con l'essere socio; non sono applicabili alla parte terza sulla rappresentanza della stessa legge in quanto regolamentata dal presente regolamento in modo conforme a quanto disposto dalla legge 142/2001.

Art. 6

Trattamento economico

Fermo restando quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, la cooperativa corrisponderà al socio lavoratore titolare di un rapporto di lavoro subordinato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità di lavoro prestato e comunque non inferiore a quanto previsto dalla l. 142/2001 e ss. mm. prendendo a riferimento il CCNL. In sede di approvazione del bilancio di esercizio potranno essere erogate somme a titolo di ristorno ed in misura non superiore al 30% del trattamento retributivo minimale erogato al socio. Tale trattamento può essere erogato con le modalità di cui all'art. 13 del presente regolamento.

Art. 7

Mansioni e classificazioni dei soci-lavoratori

Area/categoria A- Lavoro generico e servizi generici di aiuto domiciliare, di produzione e servizi ausiliari.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite per l'esecuzione di servizi o attività produttive anche utilizzando attrezzature o procedure semplici. Appartengono altresì a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro generico di aiuto domiciliare con carattere di temporaneità, e che operano nell'ambito di specifiche istruzioni fornite.

Area/categoria B- Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socioassistenziale.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi, autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite e l'utilizzo di attrezzature, automezzi e la gestione di materiali e/o beni.

Area/categoria C- Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socioassistenziale, socio-sanitario.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, competenze professionali, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, automezzi di natura complessa nonché la gestione di beni materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono



quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D- Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi di istruzione/formazione e di inserimento lavorativo, servizi socioeducativi, socio-sanitari.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Concorrono alla definizione delle mansioni loro affidate ed alla organizzazione del lavoro proprio e dell'eventuale altro personale coordinato e controllato. Predispongono i materiali necessari all'espletamento della loro mansione. Le competenze e capacità includono l'utilizzo di attrezzature, macchinari, nonché la gestione di beni e materiali per la realizzazione di processi produttivi conosciuti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E- prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F- Attività di direzione.

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

- Area/categoria A

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A1) Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi generici di aiuto domiciliare, addetto/a ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

A2) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, addetta/o alle pulizie con utilizzo di strumenti ed attrezzature semplici negli ambiti operativi del settore.

- Area/categoria B

N. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) Operaia/o qualificata/o anche con l'utilizzo di strumentazione e macchinari manutentore, conducente con patente B/C di mezzi ed automezzi, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni

non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o all'accoglienza non formata/o. facilitatore linguistico altrimenti definito non formato.

- Area/categoria C

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, conducente con patente D/ K di mezzi ed automezzi, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatore sociale dell'accoglienza, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) Operatore Socio Sanitario formato effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

C3) Capo squadra, 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) 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. Mediatrice/ore culturale.

D2) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore con titolo, assistente sociale, assistente alla comunicazione con titolo specifico infermiere, capo cuoca/o dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

- Area/categoria E

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E1) Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici. , coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi semplici.

E2) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico. Coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi complessi.

-Area/categoria F

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) Responsabile di area aziendale, psicologa/o- sociologa/o pedagogista- medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

Art. 8

Distribuzione del lavoro

Nell'ambito di quanto previsto dal punto d) del capo II dell'art. 1 L. 142/2001, la cooperativa provvede, tramite la organizzazione definita dagli organi sociali, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta,

al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. 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 quelli le cui capacità professionali siano 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, il consiglio di amministrazione al fine di scongiurare il ricorso a procedure di riduzione del personale potrà proporre ai soci lavoratori esuberanti di:

- a) una diversa sede di lavoro di quella di cui al contratto di avviamento al lavoro, un rifiuto non motivato adeguatamente potrà portare anche all'esclusione del socio;
- b) trasformare il contratto di avviamento al lavoro da full time in part time, demansionare temporaneamente senza modificare la paga base e contingenza, gli scatti di anzianità, intervenendo con semplici modifiche sul salario aziendale, superminimi legati al posto di lavoro, incentivazioni legate alla vecchia mansione

I criteri per definire la scelta dei soci lavoratori interessati alla riduzione del lavoro sono i seguenti:

1. il livello di partecipazione del socio al capitale sociale,
2. l'anzianità di cooperativa, il livello di professionalità, nonché la sua capacità alla partecipazione positiva nel gruppo di lavoro, la produttività e l'efficacia, i carichi di famiglie.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001.

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, 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 opportunità di lavoro idonea.

SECONDA PARTE

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Art. 9

CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL COOPERATIVE SOCIALI sottoscritto in data 26.01.2024 e confermato con verbale con il quale hanno sciolto la riserva confermando il rinnovo del 05.03.2024 da ANCST, LEGACOOPSOCIALI, FEDERSOLIDARIETA'- CONFCOOPERATIVE, AGCI-SOLIDARIETA', CGIL, FPS- CISL, UIL- FPL, FISASCAT CISL, tutt'ora applicato e vigente e successive modificazioni.
2. La cooperativa applicherà al socio lavoratore subordinato sia le vigenti disposizioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, sia la legge n. 300/1970 con l'unica eccezione dell'art. 18 relativo alla reintegrazione del lavoratore nei casi di cessazione del vincolo di subordinazione, così come previsto dall'art. 2 della legge 142/2001.

Art. 10

Formazione continua e professionale

1. La cooperativa intende incentivare la formazione interna all'azienda al fine di mantenere e garantire ai soci un livello di preparazione adeguato agli standard qualitativi aziendali. A tale scopo sono considerate:
 - le vigenti disposizioni di legge;
 - la costituzione ai sensi dell'art. 118 della legge 388/00 e successive modifiche da AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP, CGIL, CISL, UIL, e dall'accordo interconfederale del 06 giugno 2001;
 - le norme previste dal CCNL di cui all' articolo 9 del presente regolamento; la cooperativa si impegna ad aderire al fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nelle imprese che riterrà più vantaggioso.
2. La cooperativa potrà identificare ogni anno alcuni soci ai quali offrire un corso di formazione professionale al fine di acquisire nuovi titoli professionali e migliorare così la qualità della prestazione lavorativa.

Il costo di questa formazione sarà interamente a carico della cooperativa, con l'impegno del socio di prestare la propria attività lavorativa in cooperativa per almeno 36 mesi dalla data di conseguimento della qualifica. In caso di recesso anticipato rispetto a questa scadenza il costo sarà totalmente a carico del socio recedente e verrà interamente trattenuto al momento del pagamento del trattamento di fine rapporto o delle spettanze di fine rapporto.

Art. 11

Comportamento e partecipazione

1. 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 o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali. Non vi è alcuna differenza, nei diritti e nei doveri, tra i soci lavoratori, fatta eccezione per quelle connesse alle mansioni ed ai ruoli di ciascuno e conseguentemente ai relativi compensi definite nell'accordo individuale di avviamento al lavoro; l'attribuzione di tali mansioni e ruoli è demandata all'Organo Amministrativo.
2. Nelle sedi opportune ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione
3. Tutti i soci sono tenuti a partecipare ai progetti, alla strategia aziendale alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. I soci sono tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi; è fatto altresì divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. 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.
4. Tutti i soci della cooperativa sono tenuti, nell'espletamento dell'attività lavorativa, ad operare con coscienza e diligenza rispettando le disposizioni impartite dai responsabili dei vari lavori gestiti dalla cooperativa, i quali devono a loro volta attenersi alle decisioni assunte dall'Organo Amministrativo, dai responsabili aziendali, alla segnalazione tempestiva di eventuali inconvenienti.



5. I soci lavoratori sono tenuti ad un comportamento corretto, serio e leale tra loro medesimi, nei confronti dei responsabili, dell'Organo Amministrativo, nonché dei clienti della società cooperativa

In particolare è dovere di ciascun socio:

usare la massima diligenza nell'espletamento del proprio lavoro; non divulgare notizie riservate attinenti la cooperativa, in particolare quando queste possano arrecare alla stessa pregiudizio, né divulgare notizie riservate riguardanti i clienti; attenersi all'orario di lavoro stabilito dai responsabili dei vari lavori gestiti dalla cooperativa o dal componente dell'Organo Amministrativo al fine di garantire la corretta gestione dell'attività della cooperativa; avere la massima cura delle attrezzature, del materiale e di quant'altro è a disposizione per svolgere il lavoro operare con spirito di collaborazione, contribuendo ad evitare o eliminare eventuali disfunzioni e a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro, sia sotto il profilo umano che produttivo; partecipare attivamente alla gestione della cooperativa, in primo luogo partecipando alle assemblee indette dall'Organo Amministrativo.

Art. 12

Corresponsione delle remunerazioni

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 obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure idonee a risolvere la situazione.

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 individuale.

Art. 13

Ristorno

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, di cui all'art. 6,

L'erogazione potrà avvenire, così come previsto dall'art. 29 dello statuto, mediante:

- integrazione dei compensi;
- aumento gratuito delle quote detenute da ciascun socio;

Il diritto al ristorno matura in capo a tutti i soci lavoratori che hanno concorso al perseguimento dello scopo mutualistico della cooperativa nell'esercizio sociale mediante rapporti di lavoro (rapporti di scambio mutualistico intercorso nell'esercizio oggetto del bilancio approvato) indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata (lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo)

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

La ripartizione del ristorno ai singoli soci, dovrà in ogni caso essere effettuata in proporzione alla quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la cooperativa e il socio stesso. In ottemperanza alle normative vigenti e alle previsioni statutarie, i parametri di riferimento da adottare, per la ripartizione dei ristorni, saranno gli elementi indicati nell' articolo 20 dello statuto stesso che riportiamo qui di seguito in sintesi: le ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno: la qualifica/professionalità i compensi erogati il tempo di permanenza nella società la tipologia del rapporto di lavoro.



Art. 14

Flessibilità

Tutte le prestazioni eccedenti il limite di 38 ore settimanali (165 mensili medie) vengono conservate nella banca ore e danno diritto al recupero.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore sarà effettuato sarà concordato con il socio lavoratore in rapporto alle esigenze organizzative e produttive della cooperativa.

Ferma restando le disponibilità finanziarie della cooperativa, la metà del monte ore che non sono state recuperate potrà essere pagato ricorrendo ad una maggiorazione pari al 15 % dei minimi contrattuali conglobati. Tale pagamento sarà possibile ogni quadrimestre in occasione del pagamento degli stipendi dei mesi di febbraio, giugno e ottobre su espressa richiesta del socio lavoratore. Il restante monte ore darà luogo al recupero obbligatorio entro l'anno dalla maturazione delle ore.

Art. 15

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 ordinaria 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 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva, deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 9 del presente regolamento, riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale, riduzione dell'orario di lavoro.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Art. 16

Periodo di prova

Il lavoratore avviato in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- Liv. A1, A2, B1, B2 C1: 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- Liv. C2: 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- Liv. C3, D1, D2, D3, E1 : 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
- Liv. E2, F1, F2: 180 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13a e di trattamento di fine rapporto.



Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice e il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intende confermato in servizio.

Art. 17

Esclusione dal socio

Il socio può essere escluso per i motivi previsti dall'art. 12 dello statuto sociale, con procedura di cui al precedente articolo. Rientrano nelle fattispecie dello statuto di cui sopra le seguenti motivazioni:

Grave insubordinazione nei confronti dell'organo amministrativo e del responsabile aziendale preposti ai vari servizi che determinino una negativa immagine della cooperativa;

Danneggiamento grave e colposo a locali e strumenti della cooperativa;

Comportamenti minacciosi gravemente ingiuriosi calunniosi e diffamatori nei confronti di altri soci, collaboratori, dipendenti, pazienti o terzi;

Violazioni a doveri di comportamento non compresi specificatamente nelle lettere precedenti di cui ne deriva un grave danno alla società o a terzi; Ritardi ripetuti o continuativi nell'inizio dei lavori;

Sospensioni o cessazione anticipata del lavoro senza autorizzazione; Negligenza ripetuta o voluta lentezza nell'esecuzione del lavoro;

Assenza ingiustificate prolungate fino a due giorni consecutivi o in caso di recidiva oltre la due volte nell'anno solare;

Recidiva per mancanze che abbiano dato luogo a precedenti provvedimenti di sospensione e di multa; Mancato rispetto della deliberazione assembleare;

Mancata ottemperanza di quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e ss mm. ii,

Quando ricorrono i casi previsti per l'esclusione, l'organo amministrativo potrà disporre ove ne ravvisi la necessità la sospensione cautelare immediata del socio, senza retribuzione, fino a un massimo di 15 giorni. L'esclusione e/o il recesso del socio per qualsiasi ragione comporta automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi forma in essere.

Art. 18

Rimborsi spese

Ai soci potrà essere riconosciuto il rimborso delle spese sostenute durante lo svolgimento della prestazione lavorativa solamente se autorizzati preventivamente e dietro presentazione di documento giustificativo.

Art. 19

Orario di lavoro

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi. Tutte le lavoratrici



e tutti i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutive, fatto salvo quanto previsto al comma successivo.

Ai sensi dell'art. 17, del d. Lgs. 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, per:

- prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante; - nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;
- chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità;
- trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- grandi eventi non programmabili.

In considerazione della particolare attività di assistenza che occupa attivamente il personale, la pausa dovuta per legge o CCNL sarà determinata all'interno della programmazione dei turni e/o della programmazione di lavoro.

Art. 20

Tredicesima mensilità

La cooperativa corrisponderà, entro il mese di dicembre di ciascun anno, una tredicesima mensilità il cui ammontare è pari a 165 ore ragguagliata a 12 mesi di prestazione ininterrotta. In caso di prestazione lavorativa uguale o inferiore a 15 giorni di calendario non maturerà il rateo mensile.

Art. 21

Maggiorazioni

Si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Art. 22

Ferie e Festività

Ai sensi del d.lgs. 66/03 al socio lavoratore con una anzianità di 12 mesi presso la cooperativa verrà riconosciuto un periodo di ferie retribuite pari a 165 ore in caso di prestazione ordinaria a tempo pieno.

Ai fini del computo di cui sopra la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità. La scelta del periodo in cui effettuare il riposo, o parte del medesimo, viene effettuata dalla Direzione della Cooperativa, tenuto conto delle esigenze organizzative della cooperativa. Il socio non può rinunciare al godimento del periodo di riposo indicatogli dalla Direzione o dal responsabile del lavoro in quanto lo stesso è previsto a tutela delle condizioni psico-fisiche dei soci e pertanto non può essere sostituito da una corrispondente indennità. Al socio verranno riconosciute e retribuite le festività previste dalla legge.

Art. 23

Permessi

Ai soci verranno riconosciuti 32 ore di permessi retribuiti ogni anno di lavoro.

La scelta del periodo in cui utilizzare i suddetti permessi deve essere concordata preventivamente con la Direzione della Cooperativa, tenuto conto delle esigenze organizzative della cooperativa.

In caso di lutto di parente fino al secondo grado verrà riconosciuto un permesso pari a 3 giorni retribuiti.



In caso di matrimonio verrà riconosciuto un permesso retribuito pari a 15 giorni di calendario con decorrenza il giorno antecedente all'evento.

Art. 24

Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda telefonicamente almeno un'ora prima dell'inizio del turno di servizio, salvo il caso di accertato impedimento; Il socio lavoratore è tenuto a comunicare alla direzione della cooperativa il numero di protocollo sostitutivo del certificato di malattia il giorno stesso in cui gli viene indicato dal medico.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

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 0 giorno.

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.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 60 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. 25

Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro il socio è tenuto a darne immediata comunicazione al responsabile del lavoro indicando le cause e le modalità dell'accaduto.

Dopo essersi recato al Pronto soccorso dovrà far pervenire alla cooperativa il relativo certificato medico nel minor tempo possibile e comunque entro e non oltre due giorni dal rilascio.

Durante il periodo di infortunio al socio lavoratore verrà riconosciuta una integrazione tale da garantire il 100% della retribuzione spettante. Il pagamento della quota a carico della cooperativa avverrà unicamente dopo l'avvenuto pagamento da parte dell'Inail.

Art. 26

Trattamento di fine rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al socio lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29/05/82 n. 297.

Sono elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto gli elementi di seguito indicati:

- Retribuzione tabellare
- Indennità di contingenza
- Eventuali superminimi individuali
- Tredicesima mensilità
- Tutti gli altri elementi retributivi a carattere continuativo



2. Il socio lavoratore dovrà compilare il modello TFR 2 operando la scelta sulla destinazione del trattamento di fine rapporto e consegnarlo alla Direzione entro sei mesi dalla data di assunzione. In caso di mancata scelta entro la suddetta scadenza il TFR sarà automaticamente versato al fondo di categoria della cooperativa.

Art. 27

Tassa d'Ingresso

Al momento dell'inserimento in cooperativa, il socio dovrà pagare, oltre alla quota sociale nei termini previsti nella domanda di ammissione, una tassa d'ingresso il cui importo verrà stabilito con delibera del Consiglio d'Amministrazione.

PARTE TERZA

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Art. 28

Normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del DLGS n. 81/2015 e per i rapporti di lavoro autonomo, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis, DPR 917/86;
- l'art.50 del DPR 917/86 per il lavoro autonomo;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- 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.

Il contratto di lavoro è di tipo autonomo se sono in possesso di partita Iva ed eventuale iscrizione ad albo professionale. A tali contratti di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalle norme civilistiche vigenti e degli eventuali regolamenti emanati dagli ordini professionali, con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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 e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Art. 29

Norme generali

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 e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

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 dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

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 di 7 giorni per la formulazione di controdeduzioni.



Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, 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 è causa di interruzione del rapporto di lavoro, se deliberata nel rispetto delle norme statutarie.

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, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.

Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Art. 30

Organizzazione del lavoro

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Art. 31

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 tra le parti e secondo quanto stabilito dall'accordo.

Art. 32

Assenze

I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

Art. 33

Norme sulla sicurezza sul lavoro

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 richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.



Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Art. 34

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rimanda unicamente alle norme di legge vigenti.

Allegato- A- per i soci volontari

Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.
- b) Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
- c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
- d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati: dati anagrafici, cittadinanza; il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici; codice fiscale; titolo di studio ed eventuali titoli professionali; settore in cui desidera prestare la propria opera; giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del direttore (eventuale), valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.

Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.



La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in cooperativa.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese sostenute per conto della cooperativa durante l'esercizio dell'attività di volontariato.

Tali spese dovranno comunque essere documentate.

La cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro DLGS 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

La cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.

Il Presidente

Domenico NAPOLI



INDICE

Prima parte.....	pag. 1
Premessa	
Art.1 Finalità sociali.....	pag. 1
Art.2 Procedure di ammissione a socio.....	pag. 1
Art.3 Obbligo di socio con specifico riguardo al rapporto associativo.....	pag. 2
Art. 4 Fondo per lo sviluppo e la ristrutturazione aziendale.....	pag. 2
Art. 5 Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore.....	pag. 3
Art. 6 Trattamento economico.....	pag. 3
Art. 7 Mansioni e classificazioni dei soci lavoratori.....	pag. 3
Art. 8 Distribuzione del lavoro.....	pag. 5
Seconda parte.....	pag. 6
Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato.....	pag. 6
Art. 9 CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato.....	pag. 6
Art. 10 Formazione continua e professionale.....	pag. 7
Art. 11 Comportamento e partecipazione.....	pag. 7
Art. 12 Corresponsione delle remunerazioni.....	pag. 8
Art. 13 Ristorno.....	pag. 8
Art. 14 Flessibilità.....	pag. 9
Art. 15 Situazione di crisi aziendale.....	pag. 9
Art. 16 Periodo di prova.....	pag. 9
Art. 17 Esclusione dal socio.....	pag. 10
Art. 18 Rimborsi spese e trasferte.....	pag. 10
Art. 19 Orario di lavoro.....	pag. 10
Art. 20 Tredicesima	pag. 11
Art.21 Maggiorazioni.....	pag. 11
Art. 22 Ferie e Festività.....	pag. 11
Art. 23 Permessi.....	pag. 11
Art. 24 Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro.....	pag. 12
Art. 25 Infortunio.....	pag. 12
Art. 26 Trattamento di fine rapporto.....	pag. 12
Art. 27 Tassa di ingresso.....	pag. 13
Terza parte.....	pag. 13
Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato	
Art. 28 Normativa applicabile ai soci non subordinati.....	pag. 13
Art. 29 Norme generali.....	pag. 13
Art. 30 Organizzazione del lavoro.....	pag. 14
Art. 31 Trattamento economico dei cosi con contratto di lavoro non subordinato.....	pag. 14
Art. 32 Assenze.....	pag. 14

Art. 33 Norme sulla sicurezza sul lavoro.....pag. 14
Art. 34 Disposizioni finali.....pag 15
Allegato A – Per i soci volontari.....pag. 15

