



Regolamento dei Soci

2020



REGOLAMENTO INTERNO

ai sensi dell'Art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142

Cooperativa Sociale Nuova Sair Onlus

Approvato dall'assemblea dei soci del 22 luglio 2020

PREMESSA

- A. Con decisione dei soci del 22 luglio 2020 è stato approvato, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente regolamento interno che sarà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro (poi Direzione Territoriale del Lavoro le cui funzioni, attualmente, sono svolte dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro) competente per territorio;
- B. I rapporti tra la cooperativa e i soci cooperatori sono regolati dallo Statuto sociale, dal presente Regolamento interno, dalle delibere degli organi sociali e dagli altri documenti previsti dallo Statuto, e sono finalizzati al conseguimento dello scopo sociale enunciato dallo Statuto stesso all'art. 5;
- C. Ai fini del presente Regolamento, i soci cooperatori sono di seguito denominati soci lavoratori, così come definiti dall'art. 1 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche.

I soci lavoratori della cooperativa:

- a. concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b. partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d. mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

NORME DI CARATTERE GENERALE

ART. 1

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142, si applica unitamente alle norme contenute nello Statuto ai soci lavoratori della Cooperativa e disciplina tutte le condizioni normative, economiche e organizzative delle prestazioni lavorative rese dai soci per il raggiungimento degli scopi sociali.

Il Regolamento disciplina, innanzitutto, la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo ed a questo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Il Regolamento, inoltre, disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale e ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

ART. 2

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'organizzazione della Cooperativa è regolamentata dallo Statuto per ciò che concerne l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed i Soci.

Al fine di garantire un adeguato funzionamento organizzativo e gestionale la Cooperativa, per il tramite del proprio organo amministrativo, si organizza nelle seguenti:

DIREZIONI:

- DIREZIONE GENERALE
- DIREZIONE FINANZIARIA
- DIREZIONE AMMINISTRATIVA
- DIREZIONE COMMERCIALE
- DIREZIONE RAPPORTI ENTI ECCLESIASTICI
- DIREZIONE PERSONALE
- DIREZIONE SANITARIA

- DIREZIONE AREA SOCIALE
- DIREZIONE NAZIONALE SERVIZI SOCIO SANITARI
- DIREZIONE SCIENTIFICA

FUNZIONI:

- Ufficio Legale e Affari Societari;
- Ufficio Affari istituzionali;
- Ufficio Budget e Controllo EDP;
- Servizio Prevenzione e Protezione;
- Sorveglianza Sanitaria;
- Relazioni Sindacali;
- Gestione Sistema Qualità;
- Ufficio Acquisti;
- Segreteria Generale;
- Ufficio contabilità e finanza;
- Ufficio Recupero crediti;
- Ufficio Gare e Marketing;
- Ufficio Stampa e comunicazione;
- Sviluppo Area privati e rapporti Enti ecclesiastici;
- Ufficio tecnico operativo Enti ecclesiastici;
- Ufficio amministrazione del Personale;
- Ufficio ricerca e selezione del personale;
- Ufficio del Lavoro;
- Ufficio Formazione;
- Ufficio Area sociale;
- Ufficio Area servizi socio-sanitari.

Modificazioni e aggiornamenti della struttura organizzativa e del suo funzionamento sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 e s.m.i., un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati da parte dei soggetti in qualsiasi categoria lavorativa inquadrati che operano nella società.

Il modello è stato integrato da un Codice Etico le cui regole vanno osservate da tutti i soci e collaboratori ai fini del buon funzionamento e affidabilità della Cooperativa.

I Soci sono tenuti a conformarsi ai principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico ed a partecipare alla necessaria attività formativa disposta dal Consiglio di Amministrazione.

ART. 3**AMMISSIONE A SOCIO**

Chi desidera essere ammesso a socio della Cooperativa deve fare domanda scritta, impegnandosi alla piena ed integrale osservanza dello Statuto Sociale, del Regolamento e delle deliberazioni prese dagli organi sociali, nonché alla sottoscrizione di una quota del capitale sociale rappresentata da 2,5 azioni dal valore nominale complessivo di € 250,00 (duecentocinquanta/00).

La domanda di ammissione a Socio deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, verificata la sussistenza dei requisiti richiesti e dell'inesistenza delle cause di incompatibilità del socio richiedente, delibera entro 60 (sessanta) giorni sulla domanda.

Il Socio è tenuto a versare la quota sociale in base alla delibera di ammissione a socio assunta in seno al Consiglio di Amministrazione. Il versamento potrà avvenire o in un'unica soluzione o mediante trattenute mensili la cui entità viene decisa dal Consiglio di Amministrazione fino al raggiungimento dell'importo totale previsto per la quota sociale.

A seguito del recesso o dell'esclusione dalla qualifica di Socio lo stesso avrà diritto al rimborso della quota sociale sottoscritta mediante restituzione in un'unica soluzione nei sei mesi successivi all'approvazione del bilancio dell'esercizio nel quale si è verificato lo scioglimento del rapporto sociale.

Possono essere ammessi a soci, ai sensi dell'art. 2527, comma 3, c.c., nella categoria speciale "soci in formazione" coloro che il Consiglio di Amministrazione ritiene di ammettere a un periodo di formazione finalizzato all'inserimento nell'impresa.

I Soci in formazione sono tenuti a rispettare le norme del presente regolamento in quanto applicabili, non possono essere eletti nell'Organo amministrativo della Cooperativa e hanno diritto di voto solo nelle deliberazioni relative all'approvazione del bilancio e non possono rappresentare altri soci.

ART. 4

DIRITTI E DOVERI DEI SOCI

Il Socio esercita tutti i diritti attribuitigli e si obbliga a tutti i doveri previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Il Socio, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a. ha diritto a partecipare alla formazione di programmi di sviluppo e alla realizzazione dei processi produttivi aziendali alla vita della Cooperativa esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali deputati;
- b. è eleggibile alle cariche sociali;
- c. ha diritto ad un'equa retribuzione per l'attività lavorativa prestata a favore della Cooperativa secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento;
- d. potrà usufruire, altresì, di tutte quelle eventuali provvidenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei Soci.

Il Socio, pertanto, è tenuto a:

- a. concorrere alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b. partecipare alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché la realizzazione dei processi produttivi aziendali;
- c. contribuire alla formazione del capitale sociale e partecipare al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d. mettere a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

ART. 5

COMPORAMENTO DEI SOCI

Il Socio, in relazione alle caratteristiche e all'ambito della sua attività deve comportarsi secondo i canoni di diligenza, professionalità, correttezza nei confronti dell'utenza agendo

con criteri di responsabilità e attenendosi alle disposizioni ricevute dalla Direzione aziendale ed alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Il Socio deve rispettare tutto quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nonché quanto deciso dalla Direzione anche con riferimento ad ordini di servizio per la distribuzione delle mansioni e delle responsabilità: ogni esecutore dovrà segnalare a chi gli ha affidato l'incarico eventuali difficoltà, formulando eventualmente proposte per il migliore andamento del lavoro, rilevando dati ed elementi che gli venissero richiesti ed agevolando verifiche e controlli.

Il Socio è responsabile del materiale a lui affidato, che rimane di proprietà della Cooperativa e che il lavoratore è tenuto a risarcire, in caso di perdita e/o danneggiamento causati da dolo o colpa grave, salvo diverse disposizioni.

Il Socio deve recarsi sul posto di lavoro designato dal responsabile del lavoro.

Il Socio, a qualsiasi categoria appartenga, dovrà rispettare le disposizioni contenute nel modello organizzativo predisposto ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001 nonché quanto previsto dal Codice Etico e sarà sottoposto in caso di mancato rispetto dei principi ivi contenuti alle sanzioni previste dal modello stesso.

ART. 6

TUTELA DEI DATI PERSONALI

Ai sensi del D. Lgs. n 196 del 2003 e del GDPR - Regolamento (Ue) 2016/679 e s.m.i. la Cooperativa, con l'approvazione del presente Regolamento e la sua pubblicazione, informa i Soci che i dati che sono stati forniti e quelli che saranno forniti in futuro saranno oggetto, da parte della Cooperativa, di trattamento secondo quanto disposto dalla vigente normativa.

1. I dati forniti saranno oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa succitata e degli obblighi di riservatezza.
2. Per trattamento dei dati personali si intende: la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, l'elaborazione, la modificazione, l'estrazione, la selezione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione ovvero la comunicazione di due o più di tali operazioni.
3. I dati verranno trattati e saranno comunicati (agli Istituti Previdenziali, Assistenziali ed Assicurativi, all'Amministrazione Finanziaria dello Stato e agli Enti eventualmente autorizzati, nei limiti delle previsioni legislative, regolamentari o contrattuali) per finalità esclusivamente connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal rapporto

associativo e lavorativo, mediante strumenti idonei a garantire la sicurezza, anche automatizzati, atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi.

4. Il trattamento dei dati personali del Socio avverrà nel rispetto delle modalità indicate dalla Legge suddetta.

Il rifiuto a conferire i dati richiesti può comportare per la Cooperativa l'oggettiva impossibilità di osservare gli obblighi di legge e di conseguenza il Consiglio di Amministrazione, può deliberare l'esclusione del Socio.

ART. 7

SICUREZZA SUL LAVORO

I Soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dal D.Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i. per la propria attività. Quando richiesto dovranno utilizzare i dispositivi di protezione individuale necessari per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Nel caso in cui i Soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, dovranno essere informati del piano di sicurezza e dei 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.

ART. 8

RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della Legge 3 aprile 2001 n. 142, ciascun socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- autonomo.

Tra un socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma, purché consentita dall'ordinamento giuridico, compatibile con la qualifica di socio e idonea al raggiungimento degli scopi sociali.

Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro la Cooperativa ed il socio sottoscrivono un atto contenente la disciplina della prestazione lavorativa del socio.

La Cooperativa e il Socio possono instaurare successivamente un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e degli elementi di cui al comma precedente.

ART. 9

SOCI VOLONTARI

Il presente Regolamento prevede la partecipazione attiva dei soci volontari in misura non superiore al 20% del numero complessivo dei Soci.

L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. Con il socio volontario non si instaura alcuna forma di rapporto di lavoro a fronte delle prestazioni rese per la Cooperativa. Il socio volontario è considerato prestatore d'opera a titolo gratuito con il solo riconoscimento della copertura INAIL e del diritto al rimborso delle spese sostenute e documentate.

Il socio volontario dovrà comunque adeguarsi alle esigenze della Cooperativa e collaborare con il personale dipendente, secondo le direttive impartite, sempre rispettando le norme del presente regolamento in quanto applicabili.

ART. 10

SOCI SOVVENTORI

Il presente Regolamento prevede la partecipazione di Soci sovventori.

I Soci Sovventori partecipano a programmi per lo sviluppo tecnologico e per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale, oppure a programmi pluriennali per lo sviluppo e l'ammodernamento.

Possono essere Soci Sovventori persone fisiche, persone giuridiche private o pubbliche, altre cooperative sociali, associazioni e fondazioni.

I Soci Sovventori possono essere nominati Amministratori, ma essi devono comunque rappresentare meno della metà dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

ART. 11

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

In conformità all'art. 7 della legge 300/70 le mancanze dei Soci lavoratori possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Cooperativa così come descritti dal C.C.N.L. di riferimento:

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

Anteriormente all'applicazione del provvedimento stesso verrà notificato l'addebito con raccomandata con ricevuta di ritorno. Entro cinque giorni dalla ricezione dell'addebito il Socio ha diritto di essere sentito dal Presidente della Cooperativa o un suo delegato e presentare eventuali contro deduzioni.

Eventuali azioni giudiziarie non sospendono i provvedimenti disciplinari.

Ai sensi degli artt. 410 e seguenti del c.p.c., così come modificati dal D. Lsg. n. 80 del 1998 e dal D. Lgs. n. 387 del 1998, in caso di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Regolamento, del C.C.N.L. e di altri accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nella Cooperativa può essere proposto il tentativo di conciliazione.

Restano di competenza del giudice ordinario le controversie tra Soci e Cooperativa inerenti al rapporto associativo.

ART. 12

PERDITA DELLA QUALIFICA DI SOCIO

La qualifica di Socio si perde per morte, recesso, esclusione e fallimento, ai sensi dello Statuto sociale.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della Legge 3 aprile 2001 n. 142, siccome modificato dall'art. 9, comma 1, lett. d), della legge 30/2003, il recesso o l'esclusione del socio, deliberati secondo quanto previsto nello Statuto sociale e nel rispetto delle norme del codice civile, determina di diritto estinzione per giusta causa anche del rapporto di lavoro, in qualunque forma lo stesso si espliciti. Le eventuali controversie relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del Tribunale ordinario.

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ART. 13

CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il Socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo indeterminato, determinato nonché a tempo parziale, nei limiti delle condizioni stabilite dalla legge. Il Socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un contratto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La stipulazione del rapporto di lavoro in capo al Socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui ai commi precedenti, la Cooperativa stipula il rapporto di lavoro con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti.

ART. 14

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale di cui agli artt. da 4 a 11 del D. Lgs n. 81/2015 ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei Soci, ferme restando le esigenze della Cooperativa.

La Cooperativa, al di là di questi principi generali, opera per garantire – nei limiti delle possibilità offerte dalle condizioni organizzative oggettive dei servizi – occupazione stabile ai Soci.

Il rapporto a tempo parziale si attiva secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

Su accordo delle parti è ammessa la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è così regolato:

Nel contratto individuale di assunzione oltre agli elementi previsti dall'art. 23 del CCNL Cooperative Sociali dovranno essere specificati:

- l'eventuale periodo di prova;
- ai sensi dell'art. 5 del D. Lgvo n. 81/2015 la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno o alla settimana o al mese o all'anno;
- la qualifica assegnata.

La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

- 1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

I contratti individuali già stipulati alla data di approvazione del presente Regolamento sono comunque da ritenersi validi. Qualora la particolarità delle condizioni dell'intervento da svolgere o della situazione individuale dell'operatore lo richiedano, è ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un massimo

di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione del servizio, il rispetto dello stesso sarà possibile solo a fronte della disponibilità del Socio ad operare su più ubicazioni ove la Cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

- a. Al Socio, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabile e le relative casuali in relazione alle quali è possibile chiedere al lavoratore lo svolgimento del lavoro supplementare è determinato dal Contratto collettivo applicato. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.
- b. E' possibile variare la collocazione temporale della prestazione di lavoro introducendo, ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D. Lgs. 81/2015 le cosiddette clausole elastiche, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con atto scritto.
- c. Nel contratto a tempo parziale che non prevede una prestazione lavorativa durante l'intero anno possono essere stabilite con apposito clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva.
- d. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.
- e. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà recedere dal patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando al recesso l'indicazione di una delle fattispecie indicate all'art. 8 commi 3,4 e 5 del D. Lgs. N. 81/2015, nonché in caso di una delle seguenti documentate ragioni:
 - gravi esigenze di carattere familiare;
 - esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
 - necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
 - attività di studio e formazione di cui agli artt. 69 e 70 del CCNL Cooperative Sociali.

Per i lavoratori con anzianità di servizio non inferiore ad un anno è concessa la facoltà di chiedere il recesso di cui sopra per gravi o comprovate necessità personali, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio.

È prevista la facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere al recesso dalle clausole elastiche e flessibili, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause sopra indicate.

ART. 15

CONTRATTO A TERMINE

È prevista l'applicazione del contratto a termine secondo quanto previsto dall'art 19 del D. Lgs. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni e quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

ART. 16

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La Cooperativa, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e a quanto disposto dal D. Lgs n. 167/2011, ritiene che l'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, sia un valido strumento per l'incremento dell'occupazione giovanile. Per la disciplina del Contratto di apprendistato si rimanda alla Contrattazione collettiva.

ART. 17

LAVORO INTERMITTENTE

La Cooperativa qualora utilizzi questo particolare rapporto di lavoro osserverà il dettato degli artt. 13 e seguenti del D.lgs n. 81/2015.

ART. 18

C.C.N.L. APPLICABILI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Salvi i diritti stabiliti da disposizioni di legge in materia di trattamento normativo del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della disciplina delle condizioni di lavoro dei soci lavoratori, aventi tale tipo di rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni dei seguenti CCNL:

- “C.C.N.L. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo”;
- “C.C.N.L. per i dirigenti di azienda dipendenti da imprese Cooperative”.

La Cooperativa potrà, inoltre, applicare altri CCNL ai soci lavoratori interessati dalla procedura del cambio appalto, in virtù di norme imperative nascenti da leggi, regolamenti, contratti, atti normativi o pattizi in genere vincolanti per la Cooperativa stessa.

Per i soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente Regolamento, è previsto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dai suddetti CCNL.

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione prevedere la possibilità di una retribuzione integrativa, premi di produzione a titolo di superminimo *ad personam* o altra analoga voce retributiva, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali.

ART. 19

CATEGORIE SOCI LAVORATORI SUBORDINATI

AREA / CATEGORI A	DESCRIZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	LIVEL LI CONT RATT UALI
A – Lavoro Generico e	Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i	Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e	

Servizi Ausiliari	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	custodia locali, addetta/o all’assolvimento di commissioni generiche, ausiliaria/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.	A1 , A 2
B – Lavoro qualificato e servizi generici alla persona in ambito socio - assistenziale	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	Operaia/o qualificata/o, autista con patente b/C, 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 altrimenti definita/o non formata/o	B 1

<p>C – Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio – assistenziale e socio – sanitario</p>	<p>Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed 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, 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 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.</p>	<p>Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente DK, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale adetta/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, operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie, capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale adetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore</p>	<p>C1 , C2, C3</p>
---	--	---	------------------------

<p>D – Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio - educativi</p>	<p>Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed 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. 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</p>	<p>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, impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrative, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o – dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore</p>	<p>D 1, D 2, D 3</p>
<p>E – Professioni specialistiche, attività di coordinamento</p>	<p>Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e</p>	<p>Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico</p>	

	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		E 1, E 2
F – Attività di direzione	Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i 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 o alle dimensioni operative della struttura.	Responsabile di area aziendale, psicologa/o – sociologa/o – pedagoga/o – medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo, responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale	F 1, F 2

ART. 20

CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

Ai Soci con contratto di lavoro subordinato, saranno erogate le retribuzioni secondo quanto previsto dai C.C.N.L.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i Soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del Socio.

Qualora lo ritenga opportuno la Cooperativa, con decisione del Consiglio di Amministrazione, potrà erogare a diverse figure professionali in forza presso la Cooperativa stessa, la tredicesima mensilità in rate mensili.

ART. 21

MOBILITÀ E TRASFERIMENTI

Il Socio lavoratore può essere soggetto a trasferimenti:

- per mobilità d'urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- per esigenze tecnico – organizzative - produttive della Cooperativa, il socio lavoratore potrà essere collocato in un'unità diversa da quella di provenienza;
- su richiesta motivata dell'interessato;
- per incompatibilità comprovate nel contesto lavorativo che abbiano ripercussioni negative sul corretto espletamento del servizio.

Qualora le esigenze organizzative aziendali lo richiedessero, lo spostamento potrebbe diventare definitivo.

Il Socio che senza valida motivazione rifiuti il trasferimento in presenza dei motivi sopra elencati ricadrà nelle norme disciplinari previste dal presente Regolamento e dal C.C.N.L. di riferimento.

ART. 22

ISTITUZIONE DEL PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto immediatamente per il personale in essere e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.

La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui all'eventuale Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

ART. 23

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 con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

ART. 24

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 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, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

ART. 25

MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente avente esclusivamente fine assistenziale designato dal CdA.

ART. 26

ADEMPIMENTI

Le prestazioni previste dal presente regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza.

RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

ART. 27

NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

Ai sensi dell'art. 6, lettera c), della Legge n. 142 del 3 aprile 2001, la Cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per i Soci lavoratori autonomi si applicano le norme contenute negli artt. 2222 e ss. del c.c., con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi.

ART. 28

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

Nello svolgimento dell'incarico il Socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione ed il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il Socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico- organizzative della cooperativa e/o degli interessi personali del Socio.

ART. 29

OBBLIGHI DEL SOCIO CON RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

1. Prima dell'accettazione in proprio di incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.
2. Il Socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi o comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Direzione della Cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del contratto.
3. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta per il Socio, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, 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 andamento dell'attività.
4. L'attività deve essere svolta compatibilmente con le modalità previste nella lettera di incarico o nel contratto di collaborazione professionale.

Nello svolgimento dell'attività assegnatagli, il socio deve garantire che non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.

ART 30

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 e causa di risoluzione del rapporto sociale.

ART. 31

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

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

ART. 32

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

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

NORME COMUNI A TUTTI I SOCI

ART. 33

RISTORNO

In sede di approvazione di bilancio di esercizio l'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni in favore dei soci lavoratori subordinati e non, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi.

L'erogazione potrà avvenire mediante:

- Integrazione delle retribuzioni e/o compensi;
- Aumento gratuito del capitale sociale;
- Distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa o di sovvenzione.

Per i Soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente. L'organo amministrativo valuta lo scambio mutualistico realizzato da ciascuna categoria di soci lavoratori stabilendo, nei limiti della legge, il ristorno assegnabile a ciascuna di esse.

ART. 34

INCENTIVI A SOCI LAVORATORI

L'organo amministrativo può prevedere per alcune categorie di soci lavoratori, l'erogazione di fringe benefit e/o la stipula di contratti di previdenza complementare (sia eventualmente a carico della cooperativa che a capo del lavoratore). Dell'attribuzione di tali fringe benefit e/o contratti di previdenza complementare dovrà essere data comunicazione ai Soci nella prima assemblea utile.

ART. 35

CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- b. situazioni temporanee di mercato;
- c. crisi economiche settoriali e locali;
- d. carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi in cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei Soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti a livello aziendale o territoriale.

Se necessario l'Assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere inferiore al 60% del trattamento globale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale applicato, scegliendo innanzitutto quegli elementi contrattuali (quali il TFR) che siano corrisposti per ultimi ai soci ed abbiano la possibilità di essere reintegrati nei bilanci futuri.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea, il C.d.A. potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i Soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'Assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei Soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno al reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa ha accesso a norma di legge, avendo cura che i

predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai Soci apporti sostanzialmente equilibrati.

L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure secondo i settori di attività e dei rapporti coinvolti.

NORME FINALI

ART 36

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento Interno approvato dall'Assemblea dei Soci in data 22/07/2020, entrerà in vigore, ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 142 del 3 aprile 2001, a completamento della procedura amministrativa di deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Roma (poi Direzione Territoriale del Lavoro le cui funzioni, attualmente, sono svolte dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro).

ART. 37

MODIFICAZIONE DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci con le maggioranze previste dall'art. 24 dello Statuto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Rosario Riccioluti