

Regolamento interno della "Home Care Service Cooperativa Sociale Onlus"

Sede legale: Rende - Via S. Pertini, 55
Codice fiscale – Partita Iva 03479370789 - REA N. CS - 238114



Indice

Premessa

Prima parte - Norme generali

- Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori
- Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto
- Articolo 3 – Compatibilità con altra attività
- Articolo 4 – Comunicazione di ammissione
- Articolo 5 – Distribuzione del lavoro
- Articolo 6 – Partecipazione
- Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni
- Articolo 8 – Ristorno
- Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

- Articolo 10 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato
- Articolo 11 – Organizzazione del lavoro
- Articolo 12 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato
- Articolo 13 – Norme di comportamento
- Articolo 14 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari
- Articolo 15 – Risoluzione del rapporto di lavoro
- Articolo 16 – Previdenza complementare
- Articolo 17 – Esercizio dei diritti sindacali
- Articolo 18 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

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

- Articolo 19 – Normativa applicabile ai soci non subordinati
- Articolo 20 – Organizzazione del lavoro
- Articolo 21 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato
- Articolo 22 – Norme generali
- Articolo 23 – Assenze
- Articolo 24 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro
- Articolo 25 – Infortunio
- Articolo 26 – Malattia
- Articolo 27 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Appendice: Specifiche applicate ai soli soci con rapporto di lavoro subordinato (da Art. 27 a Art. 42)

PREMESSA

Scopo e oggetto

HOME CARE SERVICE Cooperativa Sociale con il presente Regolamento Interno intende dotarsi di uno strumento per il conseguimento degli obiettivi Sociali, in conformità ai principi che il proprio Statuto esprime, ispirata dalla volontà di garantire la maggiore informazione e trasparenza al rapporto Sociale, l'adesione al quale attribuisce al Socio il diritto e dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione, di partecipazione alla elaborazione ed alla realizzazione ei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio d'impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale Sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali.

Il Regolamento ha anche lo scopo, unitamente allo Statuto, di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le prestazioni lavorative volte al raggiungimento degli scopi Sociali della Cooperativa.

In particolare il Regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai Soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il Regolamento, unitamente allo statuto ed al CCNL, definisce le modalità e l'organizzazione della vita societaria, nonché gli istituti economici e normativi connessi alle prestazioni lavorative dei Soci.

Esso, essendo approvato dall'Assemblea, può essere modificato o abrogato solo con deliberazione legittimamente assunta dalla stessa.

Il Regolamento, unitamente allo statuto, costituisce lo strumento che regola la vita interna della cooperativa e stabilisce i rapporti fra la società ed i singoli soci.

Principi Cooperativi

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni di carattere politico, di fede, di razza e di sesso fra i Soci. Questi hanno il diritto e dovere di contribuire allo sviluppo della cooperativa, anche ricercando e sottoponendo all'esame degli organi o responsabili preposti progetti e reali ipotesi di lavoro, indipendentemente dall'ambito in cui si trovano ad operare.

Ogni Socio ha il diritto di partecipare alla direzione della Cooperativa esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, oltre che ad altre forme di partecipazione autorizzate dal C.d.A. o dall'Assemblea. Ogni Socio è tenuto al rispetto di quanto disposto dal Regolamento, dallo Statuto e dalle deliberazioni dall'Assemblea dei Soci e da ogni altro organo di direzione della cooperativa.

Ogni Socio ha il compito di contribuire con gli Organi Societari e le strutture tecniche della Cooperativa a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro.

La Cooperativa opera per la tutela degli interessi dei Soci e per la difesa della categoria. Tra le proprie finalità si propone anche quella di partecipare al rafforzamento del movimento Cooperativo italiano.

Prima parte - Norme generali

1. Il presente regolamento interno

- E' stato approvato in data 23/11/2017 dall'assemblea della cooperativa, regolarmente convocata, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 24/11/2017.
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

2. Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società. Salvo diversa indicazione le presenti norme, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1. I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno.

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

4. I soci lavoratori della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- 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.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

6. Il contenuto del presente regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003.

L'Organo amministrativo è delegato a valutare l'opportunità di accedere a tale certificazione e ad espletare tutti gli adempimenti.

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti rapporti:

- di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- libero professionali;
- di collaborazione coordinata e continuativa;
- altra forma contrattuale consentita dal nostro ordinamento ed applicabile alle cooperative a carattere sociale

2. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione dell'Organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e/o con le norme del decreto legislativo 66/2003.

Articolo 4 – Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. L'Organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare il conferimento del lavoro.

Articolo 5 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro e alla organizzazione dell'attività produttiva, amministrativa e commerciale tenendo conto del personale in forza, delle relative mansioni, della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e del tipo di contratto in essere. L'impiego del personale dovrà essere effettuato, in base ai criteri di cui al presente comma, con la

massima equità.

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e 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 alla tipologia del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa sia superiore ai posti disponibili.

Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci.

La cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

2. 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 o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento.

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 potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso sede/reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.

4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

5. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura.

L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento.

A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempimento contrattuale del cliente.

Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.

Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni.

Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo (sede, reparto ecc.), dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.

Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.

6. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) del presente articolo, le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta.

Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di rifiuto del socio, reiterato tre volte, di accettare le proposte contrattuali riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di esclusione da socio ai sensi dell'art. 12, dello Statuto.

7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, non saranno licenziati, ma saranno sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di 3 mesi per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.

8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

Articolo 6 – 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.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e delle relative Delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti.

Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.

3. L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

1. 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 l'Organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 10 del mese successivo a quello di lavoro.

3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Articolo 8 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.

2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

3. 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.

4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo 27 dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,
- qualifica professionale,
- compensi erogati,
- tempo di permanenza in cooperativa,
- tipologia del rapporto di lavoro.

Per i soci appartenenti alla categoria speciale di socio di cui all'art. 2527 comma 3, C.C. è prevista una riduzione del ristorno del 25% in considerazione dei costi sostenuti dalla cooperativa per la formazione e/o per l'inserimento degli stessi.

5. In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristorno, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

6. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

- erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
- aumento gratuito del capitale sociale (ossia, attraverso l'emissione di nuove azioni, oppure

-
- attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio);
 - emissione di strumenti finanziari, qualora previsti nello Statuto.



Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, non di breve durata, dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, l'Organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

2. 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:

- apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuale, aziendale e/o territoriale e dal CCNL di riferimento di cui all'articolo 10 del presente regolamento;
- imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 7 del presente regolamento.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva. L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo amministrativo proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio.

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 10 – 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 delle "Cooperative Sociali"**. Per particolari comparti o funzioni o nel caso in cui la Cooperativa acquisisca nuovi lavori, il Consiglio di Amministrazione o l'organo preposto delibera in merito a quale CCNL applicare (a titolo d'esempio: CCNL Dir Coop, Anaste, Anisei, ARIS-AIOP, Federcultura ed eventuali altri).

2. Per il trattamento economico dei soci svantaggiati potranno essere definiti contratti di inserimento lavorativo come previsto dal CCNL di settore e d'accordi provinciali in materia di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Articolo 11 – Organizzazione del lavoro

1. 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.

2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Articolo 12 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.

3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in

base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

4. La retribuzione oraria / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (indicati al punto 2 del presente articolo).

Articolo 13 – Norme di comportamento

1. Il socio ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).
- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- Osservare scrupolosamente l'orario o di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).
- Consegnare, o far pervenire a mezzo fax, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo.
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.
- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
- Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
- Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi .
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.

Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i CCNL di riferimento.

2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

Articolo 14 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori mancanze e i relativi provvedimenti disciplinari:

Rimprovero scritto. *E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno*

Multa. *Vi si incorre per: - inosservanza dell'orario di lavoro; - assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate; - inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamenti; - irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno; - mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo. L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS. Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.*

Sospensione. *- Vi si ricorre per: - inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro; - assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3; - inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone; - presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti; - abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento; - insubordinazione verso i superiori; - irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva; - assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona; - rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite. La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).*

Risoluzione del rapporto. *Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro: - assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi; - assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie; - abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati; - inosservanza delle norme mediche per malattia; - grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto; - danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata; - litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro; - furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti; - esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro - contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione; - azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa; - gravi comportamenti lesivi della dignità della persona. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto. L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.*

2. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 e del/dei CCNL richiamati all'art. 10 del presente regolamento.

3. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare

Articolo 15 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. La cessazione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo,
- previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci,
- in assenza di interruzione per giusta causa o disciplinare e sempre previa domanda del socio, ritenga possibile reperire in tempi brevi una diversa collocazione lavorativa con la stipula di un ulteriore rapporto di lavoro.

Articolo 16 – Previdenza complementare

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:

- le vigenti disposizioni di legge;
- le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 10 del presente regolamento;

La cooperativa, se il mercato e l'andamento delle attività lo consentiranno, valuterà l'opportunità di aderire ad un Fondo di previdenza complementare adottando una specifica delibera dell'assemblea dei soci.

Articolo 17 – Esercizio dei diritti sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge, l'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, l'Organo amministrativo favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

Articolo 18 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. 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.

2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.

3. La cooperativa si impegna fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.

4. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (Dpi). 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.

5. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. E' pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.

6. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i Dpi sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.

7. Salvo che i CCNL di riferimento non prevedano una normativa in materia, qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio l'intero costo degli indumenti non riconsegnati.

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

Articolo 19 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno a più progetti specifici, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali gli articoli 50 comma 1 lettera c-bis) e 52 comma 1 DPR 917/1986;
- 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.

2. Il contratto di lavoro dei soci "a prestazione" è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla 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.

3. 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.

Articolo 20 – Organizzazione del lavoro

1. 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.

2. 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 di massima con le strutture della cooperativa.

Articolo 21 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa.

2. Al momento dell'ammissione al lavoro sarà sottoscritto col socio uno specifico contratto che definirà il trattamento economico.

Articolo 22 – Norme generali

1. 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 senza alcun vincolo di subordinazione.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, ove impegnato con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, 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.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso la cessazione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di cessazione del rapporto di lavoro.

4. 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.

5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.

6. 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.

Articolo 23 – Assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa

- In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.

- In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 23 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. 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.

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

3. La cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la sorveglianza sanitaria qualora prescritta coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.

4. 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.

5. 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 inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.

Articolo 24 – Infortunio

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

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 23 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 25 - Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 23 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola

eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio .



Articolo 26 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Per quanto non previsto nel presente regolamento interno si applicano le norme previste dal C.C.N.L. adottato.

Articolo 27 - Mutamento definitivo del livello

1. Nel caso in cui al socio sia riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, così come nell'eventualità in cui il socio, per esigenze sue personali e/o familiari, chiedesse di essere adibito a mansioni diverse, la cooperativa farà quanto in suo potere per reperire, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, un'attività lavorativa idonea alla malattia ovvero compatibile alle esigenze personali e/o familiari del Socio, riconducibile nell'ambito dello stesso livello.

2. Qualora ciò non fosse possibile, al fine di conservare il rapporto associativo, la cooperativa potrà formulare proposte che prevedano lo svolgimento di mansioni inferiori a quelle del livello di appartenenza del socio alla data della comunicazione/richiesta. Nell'eventualità di accettazione della proposta la cooperativa corrisponderà al Socio il compenso proprio del livello inferiore.

3. Nell'eventualità che anche ciò non fosse possibile, la cooperativa potrà promuovere la procedura di esclusione del socio per impossibilità a partecipare ai lavori dell'impresa sociale.

Articolo 28 - Risarcimento danni autoveicoli

1. Fatto salvo quanto specificatamente ed eventualmente previsto da accordi territoriali se si verifica un sinistro all'automezzo di proprietà del socio, da questi utilizzato su espresso incarico della cooperativa, è istituita la procedura di risarcimento danni autoveicoli.

2. La procedura opera esclusivamente per il risarcimento dei danni materiali occorsi all'autoveicolo di proprietà del socio, utilizzato durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

3. Il risarcimento può essere richiesto solo nel caso in cui i danni non siano coperti da nessuna società assicurativa, ente o persona fisica direttamente coinvolti nell'evento.

4. L'importo massimo del risarcimento è di €. 1.500,00 (millecinquecento/00).

5. La richiesta di risarcimento, corredata dai documenti probatori dell'evento, va sottoposta all'Organo amministrativo.

6. Nel caso di sinistro, in cui il mezzo del socio sia coinvolto come avente causa, se l'assicurazione r.c. auto dallo stesso stipulata stabilisce una franchigia fissa a suo carico, la Cooperativa copre il 50% della somma pagata a titolo di franchigia, per un massimo rimborso di €. 500,00 (cinquecento/00).

Articolo 29 - Trasferimento del socio

1. Il trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra non può essere attuato se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al socio per iscritto con il preavviso di un mese.

Tra le esigenze organizzative e/o produttive rientra anche la c.d. "incompatibilità ambientale". Per incompatibilità ambientale devono intendersi le difficoltà relazionali del Socio col suo ambiente di lavoro a prescindere dall'eventuale rilievo anche disciplinare dei suoi comportamenti, tali da incidere sul buon andamento dell'attività esercitata dalla Cooperativa.

Prima di assumere la decisione, la cooperativa sentirà il socio e valuterà le possibili alternative.

2. Il socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle "indennità" e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario delle località ove viene trasferito se più favorevoli per il socio.

3. Il fatto che socio non accetti il trasferimento, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, costituisce giusta causa di licenziamento e di esclusione.

4. Nulla è dovuto al socio trasferito, ad eccezione:

- delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc...) in occasione del trasloco, preventivamente concordate con la cooperativa;
- del rimborso dell'indennizzo che, per effetto del trasferimento, il socio debba corrispondere per l'anticipata risoluzione di un contratto di affitto regolarmente registrato e denunciato alla cooperativa precedentemente alla comunicazione di trasferimento, fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

Al socio che chieda il suo trasferimento non competono i rimborsi di cui al punto precedente.

Articolo 30 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato al socio il seguente trattamento:

- per le ore perdute, ma passate a disposizione della cooperativa, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per la cooperativa di adibire i soci stessi ad altri lavori;
- per le ore perdute per le quali i soci non vengono tratti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;
- per le ore perdute e per le quali i soci siano stati tempestivamente preavvisati anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

2. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il socio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Articolo 31 - Formazione, riqualificazione e specializzazione dei soci.

1. La Cooperativa cura la formazione e l'aggiornamento dei propri soci operatori istituendo corsi, incontri e seminari o promuovendo la partecipazione ad iniziative esterne di formazione. Favorisce, inoltre, la riqualificazione sul lavoro dei soci per il conseguimento della qualifica di Educatore Professionale o di altri titoli professionali equivalenti. Tale riqualificazione viene agevolata concordando con i soci che ne fanno richiesta, i tempi e i modi per frequentare i corsi relativi. Qualora i soci non siano in possesso del titolo di scuola superiore di 2° grado, analogamente a quanto detto per la riqualificazione, la Cooperativa li favorisce per il conseguimento di tale titolo.

2. I soci che intendono conseguire specializzazioni successive (diploma universitario, laurea, perfezionamento post- laurea, ecc.) qualora la partecipazione a tali corsi sia compatibile con l'attività lavorativa e tali specializzazione riguardino l'area di interesse delle attività della Cooperativa potranno farne proposta all'Organo amministrativo che valuterà la richiesta e l'eventuale opportunità di un contributo economico. Tale contributo potrà essere recuperato, con trattenuta in busta paga anche sul TFR, nel caso in cui il socio si dimetta entro 24 mesi dal conseguimento del titolo o dall'erogazione in caso di mancato conseguimento del titolo.

3. L'Organo amministrativo valuta positivamente la proposta del socio richiedente in base alle proprie disponibilità e concorda con il medesimo le modalità di attuazione. Si stabilisce, infine, che il numero dei soci che può frequentare corsi di formazione, riqualificazione e specializzazione non può superare annualmente il 10% del personale in servizio in ogni struttura, salvo diversa valutazione dell'Organo amministrativo.

Articolo 32 - Rimborsi di trasferta e spese auto

1. I rimborsi per le trasferte di servizio comprendono l'alloggio, il vitto e le spese viaggio.

2. I criteri fissati per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune, vengono fissati dall'Organo amministrativo tenendo come riferimento le tariffe ACI. *Per trasferta si intende lo spostamento dalla propria sede di lavoro ad altro luogo (compresi le altre sedi della Cooperativa) durante l'orario di lavoro; sono pertanto escluse le tratte casa-lavoro e viceversa. Si precisa, inoltre, che qualora il socio si rechi a cadenza regolare presso una struttura della cooperativa diversa dalla propria sede abituale di lavoro per l'espletamento di un'attività compresa nel proprio mansionario (in fase di elaborazione).*

3. Ogni spostamento con auto propria dovrà essere preventivamente autorizzato dagli uffici amministrativi, esclusi i casi di emergenza per i quali è sufficiente l'autorizzazione del responsabile di struttura. In caso di sinistro è necessario comunicarlo tempestivamente all'Amministrazione (entro le 24 ore).

4. In ogni caso il socio che utilizzi un automezzo, proprio o aziendale, per ragioni di servizio, è responsabile delle eventuali infrazioni al codice della strada e ne risponde direttamente. Nel caso di utilizzo di un automezzo aziendale, qualora pervengano contravvenzioni alla Cooperativa, la medesima si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo legale.

5. Qualora il socio, nelle condizioni di cui al comma precedente, subisca il ritiro della patente è tenuto a darne immediata comunicazione alla cooperativa; ferma restando la valutabilità della condotta ai fini della configurazione di una giusta causa di licenziamento, il ritiro potrà essere considerato come giustificato motivo oggettivo di licenziamento. In ogni caso, ove non si faccia luogo al licenziamento, il socio potrà essere assegnato a differenti mansioni, anche in deroga all'art. 2103 cod. civ., in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

Articolo 33 – Ferie

1. I periodi di ferie devono essere concordati col direttore di struttura; le relative richieste dovranno pervenire all'amministrazione della Cooperativa almeno 15gg. prima del loro inizio. Non saranno pertanto ritenute valide richieste di ferie non controfirmate dal direttore di struttura o dal presidente

della Cooperativa stessa.

Articolo 34 - Permessi per riduzione orario e permessi ex festività

1. In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) ai soci spettano quattro giorni annui di permesso retribuito, maturabili in ratei mensili e permessi per riduzione orario, così come previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo e, in mancanza, decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto alla predetta data. (o, in alternativa, *“L'utilizzo di detti permessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà essere richiesto dai soci durante il rapporto di lavoro, senza alcun termine per la fruizione.”*)

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai soci spetterà il pagamento di eventuali permessi ex festività e riduzione orario residui, maturati e non goduti.

Articolo 35 - Flessibilità

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore in cui la Cooperativa opera ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, la Cooperativa potrà prevedere regimi di orario che superino il normale orario settimanale a tempo pieno o parziale, concordato nel contratto individuale di lavoro, con recupero nei successivi 3 mesi del monte ore lavorato in eccedenza e in periodi di diminuzione del lavoro.

2. In caso di assenze giustificate superiori a trenta giorni il termine di cui al precedente comma 1 resta sospeso, per riprendere poi a decorrere al rientro in servizio.

3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

4. Qualora i recuperi di cui al comma 1 del presente articolo non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, la Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinari, secondo le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento.

5. La Cooperativa dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai soci lavoratori.

6. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia

Articolo 36 - Assistenza sanitaria integrativa

1. In riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento, ferma restando l'adesione ad una forma di assistenza sanitaria integrativa che assicuri, complessivamente, un trattamento economico almeno equivalente, la cooperativa potrà assolvere all'obbligo, anziché mediante l'iscrizione al fondo contrattuale, mediante l'adesione ad altra mutua sanitaria.

Articolo 37 – Diritto allo studio: presentazione delle domande e criteri di graduatoria

1. Le domande per usufruire dei permessi per motivi di studio previsti dal CCNL di riferimento devono essere presentate all'ufficio personale della Cooperativa entro il 31 dicembre di ciascun anno.

2. La domanda dovrà, quindi, a pena di esclusione, essere presentata a mano o fatta pervenire a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento all'ufficio personale della Cooperativa. Nel caso di spedizione a mezzo raccomandata a.r., fa fede il timbro a data dell'ufficio postale di spedizione.

L'istanza dovrà contenere i seguenti dati:

- a) Cognome, nome, luogo e data di nascita;
- b) Residenza;
- c) L'indirizzo, con l'eventuale recapito telefonico, dove si desidera che siano inviate le eventuali comunicazioni relative alla procedura.
- e) Corso di studi o di abilitazione e Università o Scuola prescelta, con indicazione specifica della tipologia, della durata legale del corso di studio, e dell'anno di corso;
- f) Di non essere in possesso di un titolo di studio dello stesso livello o di livello superiore rispetto a quello per il quale chiede la concessione dei suddetti permessi oppure di esserne in possesso;
- g) Se per il corso di studio per il quale si richiedono i permessi in oggetto è previsto o meno un test d'ingresso e/o un esame di profitto finale;
- h) Di avere già usufruito di detti permessi negli ultimi dieci anni, specificando il numero di volte in cui ne ha usufruito, oppure di non averne mai usufruito negli ultimi dieci anni;
- i) Consenso al trattamento dei dati personali;
- j) Data e sottoscrizione.

3. Alla domanda dovrà essere allegata la certificazione di iscrizione al corso di studi o di abilitazione. Tale documento potrà essere prodotto in originale, in copia conforme all'originale oppure in copia corredata da apposita dichiarazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che ne attestino l'autenticità.

4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo l'ufficio personale della Cooperativa provvede a predisporre la graduatoria degli aspiranti che sarà resa pubblica al termine dei lavori sulla base dei criteri elencati al comma successivo.

5. Qualora il numero delle richieste superi il limite previsto dal CCNL di riferimento la graduatoria per la concessione dei permessi è predisposta secondo il seguente ordine di priorità:

- I. Scuola media superiore;
- II. Laurea triennale o specialistica o corsi di studio o di abilitazione organizzati da strutture pubbliche o private legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di attestati di abilitazione professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, con indirizzo attinente le mansioni svolte dal socio lavoratore all'interno della Cooperativa;
- III. Laurea triennale con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II ;
- IV. Laurea Specialistica con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II;
- V. Corsi di studio o di abilitazione organizzati da strutture pubbliche o private legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di attestati di abilitazione professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II;
- VI. Corso di studi per il conseguimento di titolo di studio dello stesso livello di titolo già posseduto o di livello inferiore.

Nell'ambito delle priorità sopra indicate, la precedenza è accordata secondo il seguente ordine:

a) ai soci che frequentano l'ultimo anno di corso di studi. Nel caso di studenti universitari, si intende che siano iscritti in corso;

b) ai soci che frequentano il penultimo anno di corso, il terzultimo e così via fino al primo.

In caso di parità di condizioni, i permessi sono accordati ai soci che hanno usufruito di un minor numero di volte del beneficio in oggetto negli ultimi dieci anni e, a ulteriori condizioni di parità, ai dipendenti che hanno una maggiore anzianità di servizio in cooperativa.

In ulteriore caso di parità di condizioni, qualora il numero delle richieste superi il limite previsto dal CCNL di riferimento, il monte ore complessivamente spettante, nei limiti di cui al CCNL di riferimento, sarà ripartito tra gli aventi diritto in proporzione all'orario di lavoro svolto.

6. Il socio che ha ottenuto i permessi avvalendosi del criterio di priorità di cui al comma 4, e non abbia poi effettivamente sostenuto l'esame di diploma, di laurea, o di abilitazione in assenza di gravi motivi e giustificati motivi, non potrà più usufruire di tale diritto di precedenza in futuro.

Sono da intendersi gravi e giustificati motivi quelle circostanze che per la loro gravità possono oggettivamente pregiudicare, per un congruo periodo, il verificarsi delle condizioni prescritte.

Articolo 38 - Persone svantaggiate in inserimento lavorativo.

1. Per il lavoratore svantaggiato al momento dell'ingresso in Cooperativa viene predisposto, unitamente ai Servizi inviati, un progetto personalizzato di inserimento lavorativo che prevede verifiche mensili o trimestrali.

Il modello operativo di formazione per i soggetti svantaggiati svolta all'interno della Cooperativa prevede:

- a) Piano di sicurezza: illustrazione e aspetti operativi.
- b) Dlgs 81/2008: illustrazione ed aspetti operativi.
- c) Regole base di lavoro da svolgere.
- d) Comportamento in servizio.
- e) Organizzazione dei servizi.
- f) Metodologia del lavoro.
- g) Analisi e verifica delle metodologie di lavoro.
- h) Analisi e verifica della funzionalità delle attrezzature in dotazione.
- i) Confronto costruttivo sul quanto esposto e sulle esperienze dei singoli.

2. Qualsiasi lavoratore socio o dipendente faccia uso di sostanze illegali (es. cocaina, eroina o quant'altro), o abuso o uso improprio di sostanze legali (es. farmaci, alcolici, terapie sostitutive e quant'altro), viene sospeso in attesa che intraprenda un programma terapeutico di recupero. Se questo non avviene entro quindici giorni, il dipendente viene licenziato.

3. Il lavoratore svantaggiato alla fine del progetto personalizzato di inserimento lavorativo o al venir meno della condizione di svantaggio, ai sensi dell'art.4 della Legge 381/91, cessa la sua attività di dipendente.

Articolo 39 - Lavoro a tempo parziale

1. La presente normativa integra quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di lavoro a tempo parziale.

2. La cooperativa potrà procedere all'assunzione di personale con rapporto a tempo parziale il cui svolgimento si realizzerà con le seguenti modalità: orizzontale, verticale o misto.

Il socio a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a tempo determinato.

3. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- la cooperativa valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, fatte salve le esigenze tecnico, organizzative e produttive;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, dei soci già in forza rispetto ad eventuali assunzioni per le stesse mansioni.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 3 mesi.

Articolo 40 - Periodo di aspettativa

1. Al socio, con anzianità di servizio non inferiore a un anno, che ne faccia richiesta scritta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione, per un periodo massimo di sei mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

2. In tale periodo il rapporto di lavoro si intenderà ad ogni effetto sospeso e non maturerà alcun istituto contrattuale direttamente o indirettamente connesso alla prestazione di servizio, con particolare riguardo all'anzianità. Il rientro sullo stesso posto di lavoro avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Il socio che entro 5 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

4. La cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il socio a riprendere servizio nei termini di 7 giorni.

Articolo 41 – Indennità di funzione

1. A partire dal 01/01/2018 ai soci responsabili di servizio/coordinatori inquadrati dal livello "E2" del CCNL di cui all'articolo 10, sarà corrisposta, in base alle condizioni stabilite nel successivo comma 2, una indennità di funzione differenziata su tre fasce di servizio (A-B-C) definite tenendo conto della complessità alta A – media B – normale C, del servizio loro affidato.

2. Il CdA stabilirà la fascia di servizio attribuita al socio tenendo conto dei seguenti parametri:

- N. persone impiegate (equipe)
- N. giornate di apertura del servizio
- N. Utenti/Famiglie coinvolte
- Gestione struttura
- Gestione committente
- Rapporti territoriali
- Progettualità
- Caratteristiche particolari

3. L'importo mensile lordo di indennità di funzione da corrispondere al socio, per 12 mensilità, è pari a:

FASCIA A – servizio complesso	77,47 € indennità lorda (E2)
FASCIA B – servizio di media complessità	154,94 € indennità lorda (F1)
FASCIA C – servizio di ordinaria gestione	232,41 € indennità lorda (F2)

Il passaggio di un socio da un servizio ad un altro comporta la variazione dell'importo dell'indennità in base alle fasce sopraelencate.

2. Le indennità di cui al presente articolo saranno corrisposte esclusivamente per i periodi durante i quali è esercitata la funzione di coordinamento.

3. Le indennità, di cui al presente articolo, si intendono comprensive dell'incidenza della 13ma mensilità e non concorrono alla determinazione della base di calcolo del TFR.

Articolo 42 – Incarichi accessori

1. Ai soci ai quali viene richiesto di svolgere degli incarichi aggiuntivi e accessori alla mansione assegnata in sede di contratto individuale di lavoro (es. gestione dei mezzi di trasporto, gestione del sito internet, ...) potrà essere corrisposto, su delibera del CdA e nella misura da quest'ultimo fissata, un importo aggiuntivo rispetto a quelli dovuti ai sensi dei precedenti articoli, correlato al miglior risultato operativo derivante dallo svolgimento di detti incarichi aggiuntivi. Tale importo si intende comprensivo dell'incidenza della 13ma mensilità e non concorre alla determinazione della base di calcolo del TFR.

Regolamento per i soci volontari della "Home Care Service Cooperativa Sociale Onlus"
Sede legale: Rende - Via S. Pertini, 55
Codice fiscale – Partita Iva 03479370789 - REA – N. CS - 238114

26

Premessa

1. Il presente regolamento è stato approvato in data 03/10/2017 dall'assemblea della cooperativa, regolarmente convocata e potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

2. Le presenti disposizioni si applicano esclusivamente ai soci volontari per regolamentare la loro attività all'interno della cooperativa. Tale attività non può in alcun caso essere considerata di lavoro subordinato o non subordinato, poiché il socio volontario intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle attività sociali prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro.

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

4. I soci volontari della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dell'attività della cooperativa;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa e alla destinazione dei risultati economici;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali e il proprio tempo anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta.

Articolo 1

Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 delle legge 381/91 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) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed ai progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

Articolo 2

L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. Unitamente alla richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati

1. dati anagrafici, cittadinanza;
2. il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
3. codice fiscale;
4. titolo di studio, eventuali titoli professionali, eventuali esperienze professionali ed extraprofessionali inerenti l'attività della cooperativa;
5. settore in cui desidera prestare la propria opera;
6. giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del direttore, valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.
Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti al momento dell'ammissione deve essere comunicata dal socio volontario agli uffici amministrativi della cooperativa.

Articolo 3

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.

Articolo 4

Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione delle necessità della cooperativa e tenendo conto delle disponibilità già indicate nella documentazione 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 è complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente in caso di servizi pubblici socio-sanitari o educativi gestiti alla cooperativa.

Articolo 5

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

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, responsabilità civile verso terzi.

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.

Articolo 6

Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa, secondo gli importi e le modalità sotto riportate. Gli importi sotto indicati sono stati determinati sulla base dei parametri stabiliti dalla cooperativa per la totalità dei soci.

Tali spese dovranno comunque essere autorizzate preventivamente, se possibile, e documentate con le seguenti modalità.

Articolo 7

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 Dlgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

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

Articolo 8

La cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario per quanto riguarda:

- la prevenzione antifortunistica,
- la metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare (in particolare per quanto riguarda il rapporto con gli utenti o le persone svantaggiate)
- l'uso di specifici strumenti o attrezzi.

Articolo 9

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

Il consiglio di amministrazione contesterà al socio i fatti ritenuti non conformi indicando un termine entro il quale il socio stesso ha la facoltà di presentare documentazione difensiva e può chiedere di essere ascoltato.

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 oppure chiedere di essere momentaneamente sospeso dall'attività.