



REGOLAMENTO INTERNO



PREMESSA

Il presente Regolamento Interno (d'ora in avanti "Regolamento") entra in vigore con la sua approvazione da parte dell'Assemblea dei soci e sostituisce completamente quello precedente.

L'applicazione, l'esecuzione e l'osservanza del Regolamento, e degli adempimenti ad esso conseguenti da parte dei Soci, è demandata all'organo amministrativo della Cooperativa. Al fine di raggiungere lo scopo mutualistico proprio della cooperativa e di razionalizzare e valorizzare le risorse umane e professionali dei soci lavoratori, nonché di favorire la partecipazione completa degli stessi ai rischi ed ai risultati d'impresa, viene stabilito che i Soci devono mettere a disposizione della Cooperativa le proprie capacità e attitudini lavorative.

La natura della Cooperativa è sia quella sociale, attraverso l'erogazione di servizi socio-sanitari educativi ed assistenziali, che di produzione e lavoro, attraverso la ricerca di occasioni di lavoro e quindi di occupazione dei propri Soci. Ogni Socio lavoratore dal momento della sua iscrizione è, quindi, chiamato a partecipare alla gestione sociale nel pieno e totale rispetto dello Statuto, del presente Regolamento, delle delibere assembleari, delle delibere dell'organo amministrativo, nonché dei principi mutualistici che regolano l'attività delle cooperative sociali, di produzione e lavoro.

Il perfezionamento dell'atto di ammissione a Socio produce tra la Cooperativa ed il Socio un vincolo giuridico dal quale scaturiscono diritti ed obblighi reciproci, regolati dal patto societario e dal Regolamento.

Con la richiesta di ammissione a Socio l'interessato è edotto sulle caratteristiche giuridiche proprie della figura del socio-lavoratore ed è tenuto da tal momento a conoscere quanto previsto, pattuito e stabilito dallo Statuto della Cooperativa e dal presente Regolamento che, unitamente alle delibere assunte dagli organi sociali, costituiscono le fonti poste alla base del rapporto tra Socio e Cooperativa, in conformità di quanto disposto dalla Legge n. 142/2001 e dalle altre disposizioni vigenti in quanto compatibili con tale status.

Il contenuto del presente Regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del D.LGS. n. 276/2003 dall'apposita commissione istituita presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Roma; l'organo amministrativo della Cooperativa è delegato a valutare l'opportunità di accedere a tale certificazione.

Le disposizioni del presente Regolamento, salvo diversa espressa indicazione, s'intendono applicabili a tutte le categorie di Soci indicate nel presente regolamento, fatta eccezione per i soci volontari per i quali sarà prevista una specifica regolamentazione qualora se ne verificherà la necessità.

NORME DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 142/2001, 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 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 funzioni:

- Direzione Operativa
- Servizio Prevenzione e Protezione e Medicina del Lavoro
- Gestione Sistemi di Qualità
- Formazione
- Budget e Controllo di gestione
- Acquisti
- Sistemi informatici
- Gare e Marketing
- Contratti e legale
- Ricerca e selezione del personale
- Gestione del Personale
- Amministrazione e Contabilità
- Finanziario

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 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, nel Codice Etico e partecipare alla necessaria attività formativa disposta dal Consiglio di Amministrazione.

SOCI

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 interno e delle deliberazioni prese dagli organi sociali, nonché alla sottoscrizione di una quota del capitale sociale del valore nominale di € 150,00 (centocinquanta/00). La domanda di ammissione a Socio deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dallo Statuto. Il Consiglio di Amministrazione, verificata la presenza dei requisiti richiesti, delibera sulla richiesta di ammissione.

Il Socio è tenuto a versare la quota sociale come previsto dalla legge, dallo Statuto e secondo le modalità precisate dal Consiglio di Amministrazione in sede di ammissione. La quota sociale verrà restituita in un'unica soluzione nei sei mesi successivi all'approvazione del bilancio dell'esercizio nel quale si è verificato lo scioglimento del rapporto sociale e, di conseguenza, di quello lavorativo.

Art. 4 - Comunicazione di ammissione

L'ammissione al lavoro sarà comunicata al lavoratore che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta.

Il lavoratore dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

L'organo amministrativo predispone, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti necessari. Il Socio è tenuto a comunicare tempestivamente all'organo amministrativo tutte le successive variazioni.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia. Per tutti gli altri tipi di lavoro sarà stipulato un apposito contratto contenente tutti gli elementi necessari per regolare il conferimento del lavoro.

Art. 5 - 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) ha diritto a partecipare alla vita della Cooperativa esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale;
- 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;
- e) ha diritto alla divisione degli utili nei casi e limiti previsti dalla legge e dallo statuto;
- f) concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- g) partecipa all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché la realizzazione dei processi produttivi aziendali;
- h) contribuisce alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- i) mette 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. 6 - Comportamento dei Soci

Il Socio, in relazione alle caratteristiche del campo d'intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dalla Consiglio di Amministrazione o suo delegato ed alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Il Socio deve rispettare le disposizioni emanate dal Consiglio di Amministrazione o suo delegato anche in base 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. 231/2001, nel Codice Etico e nel presente Regolamento, nonché le eventuali prescrizioni del CCNL di riferimento e dalle prescrizioni normative dei capitolati di appalto, e sarà sottoposto alle sanzioni previste dal modello stesso in caso di mancato rispetto dei principi ivi contenuti.

Art. 7 - Tutela dei dati personali

Ai sensi del D.Lgs. n 196 del 30/06/2003 e successive modifiche ed integrazioni, la Cooperativa con la consegna del presente Regolamento informa i Soci che i dati che sono e saranno da loro forniti saranno oggetto, da parte della Cooperativa, di trattamento secondo quanto disposto dalla vigente normativa.

Per trattamento dei dati personali s'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 nonché la comunicazione di due o più di tali operazioni.

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, anche a società controllate, collegate, consorziate e terze con le quali vigono contratti di service) 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.

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 potrà deliberare l'esclusione del Socio.

Art. 8 - Sicurezza sul lavoro

Il Socio è tenuto a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dal D.Lgs. n. 81/2008 per la propria attività. Per lo svolgimento delle proprie mansioni dovrà correttamente utilizzare i D.P.I. (Dispositivi di Protezione Individuali) previsti all'interno del D.V.R. (Documento di Valutazione dei Rischi).

Nel caso in cui il Socio operi all'interno delle strutture della Cooperativa, dovrà essere informato 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. 9 – Tipologie di rapporti di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei Soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la Cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri Soci.

2. Tra Socio e Cooperativa potrà instaurarsi uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di Socio.
- Collaborazione coordinata e continuativa o occasionale.
- Libero professionale e autonomo.
- Volontario ai sensi della Legge 381/1991.

3. Resta possibile la scelta di altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché risulti compatibile con lo status di Socio.

4. 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 le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

5. 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 che siano compatibili con la nuova tipologia richiesta.

Art. 10 - Soci Volontari

Il presente Regolamento prevede la partecipazione attiva dei Soci Volontari secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

Art. 11 - Perdita della qualifica di Socio

La qualifica di Socio si perde per morte, recesso ed esclusione, ai sensi dello Statuto sociale. In conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge 142/2001, 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 l'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

Art. 12 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra Socio e Cooperativa deve essere operata nel rispetto delle vigenti leggi in materia di lavoro e/o delle previsioni dei contratti collettivi applicabili 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;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro reso disponibile dalla Cooperativa.

Art. 13 – Compatibilità con altre attività

1. Il Socio, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, può prestare attività anche presso altri datori di lavoro/committenti, purché non in contrasto o in concorrenza con l'attività della Cooperativa, previa comunicazione scritta trasmessa al Consiglio di amministrazione della Cooperativa.

2. Al Socio è fatto divieto di eseguire lavori in contrasto o in concorrenza con le attività della Cooperativa, salvo espressa deroga preventivamente autorizzata dall'organo amministrativo o da persona da esso delegata, da assumersi su specifica istanza scritta, motivata e documentata.

3. La Cooperativa potrà in ogni momento revocare l'autorizzazione concessa in deroga, invitando il Socio a sospendere ogni attività con terzi. In caso di mancata ottemperanza, la Cooperativa, previa diffida scritta a mezzo raccomandata A/R o consegnata a mano o trasmessa a mezzo PEC, trascorsi invano 10 giorni dalla ricezione della diffida da parte del Socio, escluderlo dalla Cooperativa con delibera assunta dall'organo amministrativo, a norma dell'art. 14 dello Statuto sociale.

Art. 14 – Distribuzione del lavoro

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa ripartizione tra i Soci in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita ed al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata con equità nel rispetto dei criteri di cui al presente comma.

La Cooperativa favorisce, compatibilmente con le esigenze di servizio, quanto più possibile il Socio, privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle esigenze dell'utenza, alle richieste della committenza e del tipo di lavoro. Di tali criteri la Cooperativa terrà conto in sede di ammissione al lavoro, anche nel caso in cui vi siano Soci in attesa di lavoro e privi delle specifiche competenze. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro si potrà verificare il caso, senza che da questo possa derivare alcun onere per la Cooperativa, di Soci impossibilitati ad esercitare alcuna attività; se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del Socio, sarà comunque possibile stipulare contratti di lavoro di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di Socio Lavoratore. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario, si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i Soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi s'intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

3. Se non è possibile assicurare al Socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata e il Socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro alternativo che la Cooperativa gli avrà offerto, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col Socio sarà sospeso, senza diritto alla remunerazione, in attesa di una nuova opportunità di lavoro.

Art. 15 - Contratto a tempo parziale

1. Il rapporto a tempo parziale è regolato a norma del D.lgs. n. 61/2000, così come modificato dal D.lgs. n. 100/2001, dal D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.Lgs. 81/2015, ed ha 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 del Socio, ferme restando le esigenze della Cooperativa.

2. 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 a tempo pieno ai Soci; per questo motivo la direzione della Cooperativa opera costantemente per implementare ogni volta sia possibile i contratti a tempo parziale, nella prospettiva di un aumento delle ore di lavoro da svolgere, fino al raggiungimento del tempo pieno.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme:
- di tipo orizzontale, ove la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.
 - di tipo verticale, cioè in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
 - di una combinazione tra due tipi (misto o combinato), cioè quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.
4. I Soci della Cooperativa, pertanto:
- 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.
 - 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.
5. Il rapporto a tempo parziale si attiva secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.
6. Le assunzioni a termine, di cui al D.lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.
7. Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:
- a. l'eventuale periodo di prova;
 - b. 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.
8. I contratti individuali già stipulati alla data di approvazione del presente Regolamento sono comunque da ritenersi validi.
9. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalle acquisizioni di nuovi servizi e dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto la Cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ricercherà soluzioni per un aumento di ore settimanali del personale a tempo parziale.

10. Nel contratto a tempo parziale possono essere concordate clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione stessa.

Art. 16 – Partecipazione del Socio

1. 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, siano esse basate sulla razza, il colore della pelle, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Ogni Socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa rivolgendosi agli organi sociali, anche in sede di assemblee; le critiche dovranno essere segnalate in forma scritta, adottando un atteggiamento costruttivo. E' fatto divieto al Socio di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al Consiglio di amministrazione.

2. Tutti i Soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di amministrazione; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare il Consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

3. Il Socio ha diritto di ricevere i richiesti chiarimenti da parte degli organi sociali e delle critiche costruttive il Consiglio terrà conto, rappresentandole in sede di assemblea.

4. Il Consiglio di amministrazione promuove il dibattito interno tra i Soci con specifiche iniziative volte a rappresentare le istanze raccolte.

Art. 17 – 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 comporterà l'attivazione delle 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 20 del mese successivo a quello di lavoro.

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

Art. 18 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del Consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni a favore dei Soci, secondo le previsioni dell'art. 2545-sexies del codice civile, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (Soci subordinati) e 19 (Soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, anche mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di sovvenzione.

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

4. La ripartizione del ristorno a singoli Soci dovrà, in ogni caso, essere deliberata dall'assemblea, su proposta del Consiglio di amministrazione, considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici, vale a dire tenendo conto:

- del quantitativo di ore lavorate nell'anno;
- dell'anzianità di servizio presso la cooperativa.

Art. 19 – Situazione di crisi aziendale e Piano d'intervento

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, anche per mancato incasso di crediti, o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di amministrazione convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un Piano d'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 18 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il Piano d'intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche da parte dei soci, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 13 del presente Regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi, a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
- riduzione dell'orario di lavoro.

Il Consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

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 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.

Il Piano d'intervento avrà una durata limitata nel tempo, e comunque non superiore a due anni.

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 20 – CCNL di riferimento per i Soci con rapporto di lavoro subordinato

1. In ossequio a quanto stabilito dall'art. 6 lettera a) della legge 142/2001, ai Soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL Cooperative Sociali.

L'attribuzione dei livelli previsti dai C.C.N.L. avverrà in base alla qualifica ed alla capacità del Socio di svolgere le mansioni previste dagli stessi.

2. In caso di partecipazione a bandi per l'affidamento di servizi in appalto, potranno essere applicati i seguenti CCNL secondo il settore di occupazione:

- CCNL Turismo pubblici esercizi;
- CCNL Imprese di pulimento.

3. Per effetto di subentro di servizi in appalto o per effetto di previsioni capitolari, potranno eccezionalmente essere applicati CCNL utilizzati nei settori dei servizi educativi, socio assistenziali o socio assistenziali, quali quelli dell'Anaste dell'Uneba o dell'AGIDAE.

4. In caso di impiego del Socio in più settori di attività, si farà riferimento al CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL che scatterà in ogni caso il 1° giorno del mese successivo.

Per i Soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori, si farà riferimento al trattamento economico previsto dal CCNL Cooperative Sociali, con le modalità previste dal presente regolamento.

Art. 21 – 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 maggiore rilevanza per la Cooperativa.

2. Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai Responsabili di funzione, direzione, 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 ricevute.

3. La Cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, potrà distaccare i propri Soci lavoratori 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.

Art. 22 – Trattamento economico dei Soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro prestato. 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 sarà quello previsto dal CCNL di riferimento, come definito all'articolo 9.

3. Costituisce parte del trattamento economico spettante al Socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di amministrazione 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 dal Consiglio di amministrazione in base alla professionalità e all'impegno dimostrati, e da questo reso noto a tutti i soci mediante affissione in bacheca posta presso la sede della Cooperativa per almeno due mesi dalla data di assunzione della delibera consiliare.

4. La retribuzione oraria/mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti.

Art. 23 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. In conformità all'art. 7 della legge 300/1970 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 4 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 del Consiglio di amministrazione o un suo delegato e presentare eventuali contro deduzioni.

Eventuali azioni giudiziarie non sospendono i provvedimenti disciplinari.

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

3. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la Direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del Socio, con interruzione del diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare. In tal caso il Consiglio dovrà comunque ratificare l'operato della Direzione.

Art. 24 – Risoluzione del rapporto di lavoro ed effetti sulla qualifica di Socio

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza del vincolo associativo, per qualsiasi ragione o causa.
2. L'esclusione da Socio è causa di cessazione del rapporto di lavoro e dei rapporti mutualistici.
3. Il trascorrere di tre mesi dalla sopraggiunta interruzione del contratto di lavoro subordinato per qualsiasi motivo è causa di esclusione del lavoratore dalla qualifica di Socio, da appurarsi senza indugio a carico dell'organo amministrativo.
4. E' diritto del Socio, con lavoro subordinato interrotto a qualsiasi titolo, salvo il caso di cambio di appalto ovvero nel caso lo stesso abbia trovato altra occupazione, di non essere escluso dalla compagine sociale, facendone espressa richiesta entro i tre mesi dall'interruzione al Consiglio di amministrazione; in tal caso se ne darà evidenza nel libro dei soci ed il Socio sarà escluso dalla compagine sociale trascorsi complessivamente 12 mesi, da appurarsi a carico del Consiglio di amministrazione. La ripresa del lavoro nel corso dei dodici mesi successivi all'interruzione comporta l'automatico ripristino della sua originaria posizione nel libro soci.

Art. 25 – Previdenza complementare

1. La Cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai Soci una maggiore tutela pensionistica.
2. A tale scopo, vengono considerate:
 - le vigenti disposizioni di legge;
 - la delibera di Confcooperative del 21-10-1997;
 - gli accordi istitutivi del fondo di settore;
 - le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 9 del presente regolamento;
3. La Cooperativa aderisce al Fondo di Previdenza Complementare COOPERLAVORO in base alla delibera dell'assemblea di approvazione del presente Regolamento, che viene richiamata e riconfermata.

Art. 26 – Esercizio dei diritti sindacali

1. 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, il Consiglio di amministrazione favorirà la partecipazione dei Soci alla vita e alle scelte della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 5 del presente Regolamento.

Art. 27 - Mobilità e trasferimenti

1. 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;
- su richiesta dell'ente committente qualora previsto dal contratto di appalto.

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

3. 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.

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Art. 28 – Normativa applicabile ai Soci collaboratori coordinati e continuativi

1. Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, 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.

2. 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 s’impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici.

Art. 29 – Normativa applicabile ai soci con rapporto di lavoro diverso

Per i Soci lavoratori con rapporto di lavoro autonomo, anche professionale, si applicano le specifiche disposizioni di legge vigenti.

Art. 30 – Organizzazione del lavoro non subordinato

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

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 con le strutture della cooperativa.

Art. 31 – 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 ove vigenti e vincolanti, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il Socio stesso.

Art. 32 – Norme generali per i contratti di lavoro non subordinato

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 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, concedendogli un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la Direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività e del compenso del Socio, in attesa dei necessari chiarimenti.

La cessazione del rapporto di lavoro per particolare gravità comporta l'immediata radiazione del Socio dalla compagine sociale da parte del Consiglio di amministrazione. In ogni caso la cessazione del contratto di lavoro del Socio è causa di sua esclusione dalla compagine sociale da parte del Consiglio di amministrazione se entro tre mesi dalla cessazione non sia instaurato un nuovo rapporto di lavoro e non sia ragionevolmente possibile nel breve periodo trovare altre occasioni d'impiego.

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.

Art. 33 – Assenze dei lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato

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

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.

Art. 34 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro dei Soci con rapporto di lavoro non subordinato

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. 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.

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 inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con esclusione dalla compagine sociale da parte del Consiglio di amministrazione.

Art. 35 – 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 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.

Art. 36 - Malattia

1. Fermo restando quanto previsto 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.

Art. 37 – 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.

NORME FINALI

Art. 38 - Modificazioni del regolamento e pubblicità

1. Il presente Regolamento interno potrà essere modificato esclusivamente con deliberazione dell'assemblea ordinaria dei Soci, su proposta dell'organo amministrativo.
2. Il Regolamento sarà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.



Via Caduti della Strage di Bologna, 5 - 70125 BARI



+39 080 99.05.341



+39 080 99.05.649



medihospes@pec.it



medihospes.it