

REGOLAMENTO INTERNO
SOLIDALIA
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
O.N.L.U.S.

(ART. 6 Legge n. 142 del 03 Aprile 2001 e s.m.i)

INDICE

PREMESSA.....	pag.3
<i>RAPPORTO ASSOCIATIVO E RAPPORTO DI LAVORO</i>	
Art. 01 - Tipologie di Soci Lavoratori.....	pag. 3
Art. 02 - Modalità di individuazione del tipo di contratto.....	pag. 4
Art. 03 - Compatibilità con altra attività	
Art. 04 - Comunicazione di ammissione al lavoro.....	pag. 4
Art. 05 - Aggiornamento professionale.....	pag. 5
Art. 06 - Distribuzione del lavoro.....	pag. 5
Art. 07 - Organizzazione del lavoro.....	pag. 6
Art. 08 - Partecipazione.....	pag. 6
Art. 09 - Informazioni sullo stato avanzamento esercizio.....	pag. 6
Art. 10 - Riunioni di settore.....	pag. 6
Art. 11 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.....	pag. 7
Art. 12 - Risoluzione del rapporto di lavoro.....	pag. 7
Art. 13 - Doveri dei lavoratori.....	pag. 7
Art. 14 - Inserimento lavorativo soci svantaggiati.....	pag. 9
Art. 15 - Risarcimento danni.....	pag. 9
Art. 16 - Trasferte e spese auto.....	pag. 10
Art. 17 - Vestiario.....	pag. 10
Art. 18 - Visite mediche.....	pag. 10
Art. 19 - CCNL applicabile nei rapporti di lavoro subordinato.....	pag. 11
Art. 20 - Corresponsione delle remunerazioni.....	pag. 11
Art. 21 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato.....	pag. 11
Art. 22 - Flessibilità.....	pag. 11
Art. 23 - Permessi retribuiti.....	pag. 12
Art. 24 - Permessi non retribuiti.....	pag. 12
Art. 25 - Aspettativa.....	pag. 12
Art. 26 - Periodo di prova.....	pag. 12
Art. 27 - Categoria speciale di soci.....	pag. 13
Art. 28 - Qualifiche funzionali di soci.....	pag. 13
Art. 29 - Orario di lavoro.....	pag. 13
Art. 30 - Lavoro notturno ordinario.....	pag. 14
Art. 31 - Ferie.....	pag. 14
Art. 32 - Mensilità aggiuntiva e festività soppresse.....	pag. 14
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto.....	pag. 15
Art. 34 - Oneri sociali.....	pag. 15
Art. 35 - Trattamento economico di malattia.....	pag. 15
Art. 36 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali.....	pag. 15
Art. 37 - Maternità.....	pag. 16
Art. 38 - Ristorno.....	pag. 16
Art. 39 - Situazione di crisi aziendale.....	pag. 16
Art. 40 - Esercizio dei diritti sindacali.....	pag. 17
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI	
Art. 41 - Campo di applicazione.....	pag. 17
Art. 42 - Codice di comportamento.....	pag. 17
Art. 43 - Ritardi- assenze.....	pag. 17
Art. 44 - Provvedimenti disciplinari.....	pag. 17
Art. 45 - Norme specifiche per i soci lavoratori con rapporto di lavoro diverse da quello subordinato	pag. 20
Art. 46 - Assistenza sanitaria integrativa.....	pag. 22
Regolamento per i Soci Volontari.....	pag. 23

PREMESSA

Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 28/05/2015 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 2001 n°142 ed entra in vigore lo stesso giorno.

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Padova.

Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto al trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, secondo il combinato disposto dall'art. 6 comma 2 e dall'art. 3 comma 1 della L. 142/2001 e s.m.i

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.

Il rapporto societario, nella forma di lavoro dipendente o lavoro autonomo, è messo in atto e prosegue con persone il cui comportamento è compatibile con la natura dei servizi erogati dalla Cooperativa e con le persone svantaggiate e persone deboli inserite.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Il C.d.A. , al fine di migliorare il funzionamento dei servizi, di assicurare ai soci migliori condizioni economiche e di lavoro, di adeguare le strutture alle mutate esigenze dell'Organismo cooperativo, ha facoltà di apportare modifiche al presente regolamento interno.

Tali modifiche dovranno essere sottoposte all'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci.

Articolo 1 - Tipologie di soci lavoratori

I soci lavoratori della cooperativa nelle forme previste dallo Statuto:

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

Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- Subordinato nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- In qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto;
- Professionale o autonomo;
- In qualità di agente o rappresentante;

Il tipo di contratto da applicare è collegato alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Ogni attività umana economicamente rilevante può essere indifferentemente oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo (il modo in cui viene resa la prestazione e l'esplicita volontà delle parti determina la scelta del tipo di contratto).

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.

La cooperativa provvederà entro 90 giorni dell'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

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.

Per i soci lavoratori svantaggiati, sono previsti trattamenti economici differenziati quali il salario di ingresso e il salario personalizzato, regolati e definiti dalla commissione paritetica Provinciale, sulla elaborazione di progetti personalizzati, come definito al Contratto Nazionale di Lavoro.

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

I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, non possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti, aderire ad altre società che perseguono identici scopi sociali ed esplicano attività concorrente, prestare lavoro a favore di terzi esercenti imprese aventi oggetto uguale o analogo senza preventiva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, sempre che l'attività in questione non sia ritenuta in contrasto o in concorrenza con le finalità mutualistiche della Cooperativa o contrastante e/o concorrenziale con quella della Cooperativa, e/o con le norme del D. lgs 66/2003 sull'organizzazione dell'orario di lavoro.

Articolo 4 – Comunicazione di ammissione al lavoro

L'ammissione al lavoro verrà comunicata al socio lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L. 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento, tramite lettera di ammissione a socio e contratto di lavoro.

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

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 conferimento del lavoro.

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.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs 196/2003 e/o successive integrazioni (codice in materia di tutela dei dati personali).

Articolo 5 – Aggiornamento professionale

I soci lavoratori hanno l'obbligo di aggiornarsi professionalmente onde permettere alla cooperativa di offrire il massimo della qualità nei servizi che offre ai clienti sia interni che esterni.

Il C.d.A , qualora venga ritenuto necessario, può rendere obbligatoria la partecipazione a corsi di aggiornamento, a stages, a corsi di inseguimento di abilitazione. La non osservanza del presente articolo può comportare l'esclusione del socio.

La partecipazione a corsi di formazione interni o esterni alla cooperativa, verrà di volta in volta concordata con la Direzione valutando le caratteristiche del corso, gli aspetti tecnici e gli obiettivi della formazione. Saranno valutati ad esempio: le ore previste di formazione; la distanza dalla sede del corso dalla cooperativa; l'uso di mezzi di trasporto propri per arrivare alla sede del corso; se trattasi di giornata festiva, o prefestiva, o lavorativa; i soci lavoratori e dipendenti che parteciperanno.

Effettuate tutte le valutazioni sopra citate la Direzione, sentita direttamente la persona che parteciperà alla formazione, elaborerà un "accordo di partecipazione" che vedrà sia la disponibilità della cooperativa a sostenere eventuali spese di formazione sia la disponibilità del socio lavoratore, visto che la formazione è anche un investimento personale del partecipante stesso. La cooperativa potrà aderire a piani di formazione generali o specifici erogati da enti di formazione, agenzie pubbliche e private, o a progetti formativi di tipo pubblico, privato, o in compartecipazione di spesa, come ad es. il Fondo Sociale Europeo, oltre a programmi formativi in collaborazione con la Cooperativa, o con Associazioni di categoria.

Articolo 6 – Distribuzione del lavoro

La Cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro ed alla organizzazione dell'attività produttiva, amministrativa e commerciale ed alla relativa redistribuzione a ogni socio, tenendo conto del personale in forza, delle mansioni assegnate, della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La cooperativa si adoprerà 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 e disponibilità siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

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

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

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 tipo 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.

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 retribuiti e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste da contratto, nel rispetto della vigente legislazione e dal CCNL, senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, qualora sia possibile in cooperativa, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d della legge 142/2001, il rapporto di lavoro col

socio verrà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

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.

Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione della Cooperativa.

Articolo 7 – Organizzazione del lavoro

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

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di settore, 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, a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

Il lavoro degli altri soci, si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

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

Articolo 8 – Partecipazione

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, o di genere. L'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali o riservate. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono prevenire, tramite gli uffici predisposti, al Consiglio di Amministrazione.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni ed alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto, per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee o 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 ed ai Committenti.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a promuovere la crescita e lo sviluppo, ed è tenuto ad informare il consiglio di amministrazione di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 9 – Informazioni sullo stato avanzamento esercizio

Sarà obbligo del Consiglio di Amministrazione di informare i soci sulle proiezioni previste o presunte circa l'andamento della cooperativa: andamento economico, andamento finanziario, tempi di esposizione crediti ai clienti; eventuali clienti morosi; previsione di avanzo gestione, e altro di rilevanza.

Entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno il Consiglio di Amministrazione procederà alla redazione di un bilancio parziale e fornirà informazioni utili per programmare l'attività economica e i compensi dei soci.

Articolo 10 – Riunioni di settore

Il C.d.A. autorizza la convocazione di riunioni di settore o di reparto, gestite dal Responsabile di Settore o da altra persona delegata dal C.d.A con l'obiettivo di discutere e di fare proposte di

miglioramento sulle scelte di fondo strategiche per il settore, o il ramo, sempre nell'ottica del miglioramento continuo dell'organizzazione. L'esito delle riunioni sarà verbalizzato a cura del responsabile di settore, il quale si farà carico di presentare al C.d.A gli esiti dalla riunione di Settore.

Articolo 11 – Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

liv. 1/2/3/4 per anzianità di servizio fino a 3 anni = 15 gg; oltre i 3 anni = 30 gg.

liv. 5/6/7 per anzianità di servizio fino a 3 anni = 45 gg; oltre i 3 anni = 60 gg.

liv. 8/9/10 per anzianità di servizio fino ai 3 anni = 90 gg; oltre i 3 anni = 120 gg.

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

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

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

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

Articolo 12 – Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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 13 – Doveri dei lavoratori

a) Il socio ha il dovere di rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale Relative al proprio ruolo

b) Il lavoratore dovrà osservare l'orario di lavoro comunicatogli dai Responsabili di Settore.

L'orario di lavoro settimanalmente verrà predisposto dalla Direzione, in accordo con i responsabili dei vari settori o reparti e sempre settimanalmente comunicato ai soci ed ai lavoratori.

I soci che con motivate e/o oggettive giustificazioni sono impossibilitati a rispettare la turnistica Loro assegnata, dovranno avvisare immediatamente la Direzione e/o i Responsabili di Settore e far pervenire documentazione scritta entro 48 ore al loro diretto responsabile o superiore.

Non sarà riconosciuto al lavoratore lo straordinario che non sia motivato e non autorizzato dalla direzione.

I soci devono consegnare, o far pervenire a mezzo fax, i fogli presenza, cartellini o documenti equipollenti, debitamente timbrati e compilati, alla cooperativa entro il giorno due del mese successivo di lavoro.

c) Il lavoratore dovrà 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. Deve usare modi cortesi verso i colleghi, il pubblico ed i clienti e tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti dei committenti e dei dipendenti di questi. Deve rivolgersi, in caso di lamentele e rimostranze, alla direzione della cooperativa, al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio, e deve evitare, in ogni caso, di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi.

d) Il lavoratore dovrà utilizzare correttamente, avendone cura, i dispositivi di protezione e sicurezza individuale consegnati dalla Cooperativa, le dotazioni protettive individuali, le macchine, le attrezzature, gli utensili, i prodotti chimici e i mezzi di trasporto aziendale (così come previsto dalla normativa Legge 81 del 2008). La cooperativa si ritiene esonerata da ogni tipo di responsabilità nel caso in cui il socio e il lavoratore non adempia puntualmente a quanto previsto su questo punto. Il socio deve avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà o in disponibilità della cooperativa, nonché dei locali di lavoro, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per sua colpa, mediante trattenuta sulla retribuzione, previa comunicazione scritta del relativo addebito. Potranno altresì essere individuate modalità sanzionatorie nei confronti dei soci inadempienti. Il lavoratore dovrà utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri o attività private.

e) La cooperativa fornirà a tutti i lavoratori idonea divisa di lavoro e scarpe adeguate al servizio ed il lavoratore avrà l'obbligo di mantenerla pulita e in ordine e indossarla sui luoghi di lavoro. Sarà inoltre obbligo del lavoratore indossare in evidenza apposito cartellino di riconoscimento predisposto dalla Cooperativa così come previsto dalla normativa vigente.

f) Il lavoratore dovrà avere l'aspetto curato e mantenere la massima pulizia dei locali in cui presta servizio (le divise e i guanti saranno forniti dalla Direzione della cooperativa).

g) Il lavoratore non potrà consumare alimenti all'interno delle aree di servizio, anche al fine di rispettare le norme igienico sanitarie previste dalla legge.

h) Il lavoratore non potrà sostare nei luoghi di lavoro al termine del proprio turno o fuori servizio.

i) Il lavoratore dovrà informare il Responsabile di settore dell'assenza per malattia con congruo anticipo e dovrà consegnare entro le 48 ore successive le certificazioni di malattia, anche secondo le procedure telematiche dei medici di base. Il CCNL prevede che l'assenza per malattia, così come l'eventuale prosecuzione, vada comunicata al proprio responsabile almeno un'ora prima dell'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza.

l) In caso di infortunio, il lavoratore è obbligato ad informare tempestivamente la direzione il giorno stesso e a consegnare idonea documentazione presso gli uffici del personale al più presto e comunque non oltre il giorno successivo all'infortunio.

m) Il socio dovrà prestare la propria attività lavorativa con particolare regolarità, diligenza e correttezza professionale, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prescrizioni generali contenute nel regolamento aziendale e nelle circolari e disposizioni di servizio, in vista degli obiettivi produttivi e di sviluppo della società.

n) Il socio lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda a cui appartiene, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione ed i metodi di produzione

aziendale, o comunque farne uso tale da recare pregiudizio all'azienda. In particolare il lavoratore è tenuto, per tutta la durata del rapporto di impiego, ad osservare la massima riservatezza e non potrà fornire o divulgare notizie, dati, documenti, di cui, in relazione alle mansioni affidate, venisse comunque a conoscenza ed in possesso. Inoltre è obbligato a custodire e ad impiegare, con particolare diligenza, i beni aziendali che verranno concessi in dotazione o in uso. In particolare prende atto e dichiara di essere stato messo a conoscenza di quali sono, e che sono stati messi a disposizione tutti gli strumenti e i mezzi necessari per la protezione personale sugli infortuni ai sensi del D.lgs. 81 del 2008 e successive modifiche o integrazioni.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo precedente, e di quelle comunque derivanti dal contratto di lavoro potrà dare luogo all'applicazione da parte dell'azienda di sanzioni disciplinari (compreso il licenziamento) secondo la gravità delle infrazioni ed in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale in materia.

o) Attenersi all'osservanza delle norme contrattuali e di leggi che regolano il CCNL delle Cooperative Sociali, alle disposizioni interne dell'Azienda ed uniformarsi alla gerarchia aziendale.

p) I lavoratori devono svolgere il proprio servizio con responsabilità ed in collaborazione tra di loro e con la Direzione, i Responsabili di Servizio, i Responsabili di Cantiere, e in sua mancanza con il Presidente.

E' inoltre richiesto il rispetto della privacy e del segreto professionale.

A garanzia di quanto sopra, la Direzione potrà attivare delle ispezioni interne.

Articolo 14 – Inserimento lavorativo soci svantaggiati

Lo scopo principale che la Cooperativa persegue è l'inserimento di soggetti di svantaggiati secondo la L. 381/91 e/o persone deboli secondo L.R. Veneto 23/06, attraverso la creazione di occasioni di lavoro. Tutti i soci e i lavoratori sono tenuti a fornire un adeguato addestramento lavorativo e a favorire l'adattamento all'ambiente di lavoro a persone svantaggiate e persone deboli. Sono nel contempo tenuti alla massima riservatezza circa le informazioni che saranno fornite loro sullo stato personale e socio-sanitario del lavoratore e socio svantaggiato.

Per quanto riguarda le persone svantaggiate in inserimento lavorativo, qualsiasi lavoratore socio o dipendente, che faccia uso di sostanze illegali, o abuso o uso improprio di sostanze legali, come ad esempio, alcoolici, farmaci, terapie sostitutive, viene sospeso in attesa che intraprenda un programma terapeutico di recupero. Se questo non avviene entro quindici giorni, il lavoratore è possibile di licenziamento

Articolo 15 – Risarcimento danni

Durante lo svolgimento dei lavori e/o servizi i Soci devono porre la massima cura al fine di:

- evitare danni ai beni del committente e ai macchinari, beni e strumenti di lavoro della cooperativa;
- evitare sanzioni per inosservanza di norme civili, penali ed amministrative.

Qualora ciò si verificasse e si dovesse accertare che il danno o la sanzione sono stati causati da incuria, imperizia, negligenza, o peggio, da atto volontario del socio (o del dipendente), questi dovrà risponder personalmente del danno provocato.

Il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere al socio (o al dipendente) fino ad un massimo del 50% del valore del danno e esaminerà attentamente la dinamica dell'evento prendendo in considerazione le circostanze ambientali che possono aver influito nel commettere il danno, la recidività della persona stessa, l'ammontare economico del danno, e altro valutato anche su segnalazione da parte della Direzione.

L'ammontare del danno economico così valutato sarà addebitato al responsabile del fatto, ferme restando ulteriori sanzioni disciplinari e la responsabilità civile e penale dell'atto doloso o colposo del socio e/o del dipendente.

E' fatto obbligo al socio e/o al dipendente di segnalare immediatamente al responsabile di settore i danni causati nello svolgimento dei lavori o servizi.

Durante le assemblee dei soci verrà evidenziato da parte del Consiglio di Amministrazione il valore economico dei danni causati nell'arco dell'anno da parte dei soci e dei lavoratori, per aumentare la consapevolezza stessa di ogni lavoratore.

Articolo 16 – Trasferte e spese auto

Il consiglio di Amministrazione predispone i criteri di riconoscimento dei costi sostenuti dal lavoratore che viene comandato a dare prestazioni fuori sede, o per formazione, e/o per altre commissioni affidategli, sotto forma di indennità di trasferta.

Al socio comandato a dare la prestazione in località che non consenta il rientro in sede o nella propria residenza nella giornata spetta, oltre la normale retribuzione, il rimborso delle spese sostenute per il viaggio, per il vitto e per l'alloggio, nella forma da concordarsi preventivamente con il Consiglio d'Amministrazione.

La Direzione autorizza le indennità di trasferta da retribuire ai lavoratori, sentiti i responsabili di settore, seguendo i criteri di riconoscimento deliberati dal C.d.A.

Tutti i soci si rendono disponibili a dare la loro prestazione lavorativa nel luogo loro assegnato dal Consiglio d'Amministrazione, tanto in provincia che fuori.

I criteri fissati, per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune vengono fissati dall'Organo amministrativo tenendo conto come riferimento le tariffe ACL. Per trasferta si intende lo spostamento dalla propria sede di lavoro ad altro luogo, escluse le tratte casa-lavoro e viceversa. Ogni spostamento con auto propria dovrà essere preventivamente autorizzato dalla direzione, esclusi i casi di emergenza per i quali è sufficiente l'autorizzazione del responsabile di settore. In caso di sinistro è necessario comunicarlo tempestivamente all'Amministrazione.

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 automezzo aziendale, qualora pervengano contravvenzioni alla Cooperativa, questa ne darà comunicazione al socio e si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo. Qualora il socio subisca il ritiro patente, è tenuto a darne immediata comunicazione alla cooperativa, che potrà valutare eventuale altra mansione disponibile.

Articolo 17 – Vestiario

Ad ogni socio saranno dati in dotazione capi di vestiario necessari per il lavoro da eseguire. Il socio risponde personalmente della buona tenuta e conservazione dei capi di vestiario ricevuti in dotazione e di quanto gli dovesse essere dato in consegna.

Il C.d.A. ha facoltà di addebitare al socio i capi di vestiario dati a quest'ultimo in dotazione o consegna che risultassero essere stati smarriti o deteriorati per incuria o negligenza.

Articolo 18 – Visite mediche

Ai sensi del Dlgs. 81/08, i lavoratori sono tenuti a sottoporsi a visite mediche periodiche.

Poiché tali visite hanno la funzione di prevenire l'insorgere di malattie, non è ammesso rifiuto da parte del socio, pena l'adozione di severe sanzioni disciplinari.

Articolo 19 – CCNL applicabile ai soci con rapporto di lavoro subordinato

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è previsto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL delle Cooperative Sociali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alle norme di legge e al CCNL. Per il trattamento economico dei soci svantaggiati potranno essere definiti contratti di inserimento lavorativo come previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali, e/o da accordi territoriali in materia.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 20 – Corresponsione delle remunerazioni

La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Il protrarsi nel tempo di tale situazione obbliga il Consiglio di Amministrazione ed attivare le procedure previste per il Piano di crisi aziendale.

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.

Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

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

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

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro Conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal C.C.N.L., 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 degli stessi previste.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 della L. 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal C.C.N.L. di riferimento, ai sensi dell'art. 17 del presente regolamento.

Il salario del socio lavoratore verrà conteggiato sulla base delle ore effettivamente lavorate in Quanto i soci lavoratori possono usufruire di permessi non retribuiti. Verranno conteggiate le ore di Lavoro previste dai turni comunicati ai soci, , ogni altra spettanza deve essere autorizzata dal responsabile. Si conteggeranno, per quanto concesso dalla normativa in vigore, gli istituti e ogni altra remunerazione aggiuntiva, su base oraria.

Nel caso in cui non sia possibile corrispondere al socio l'intero salario mensile, per mancanza di Liquidità, la differenza verrà conteggiata nei mesi successivi.

L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva.

L'assemblea dei soci prende atto di ulteriori trattamenti economici stabiliti dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello territoriale.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione ai singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali.

Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 22 – Flessibilità

In caso di comprovate esigenze organizzative, è consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 del CCNL nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato, che verrà retribuito come orario ordinario.

Qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore, è dovuta per le ore non recuperate, e nei limiti concessi nella regolamentazione del lavoro straordinario, la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario applicando le modalità di riconoscimento dello stesso secondo la normativa vigente e così come previsto dal CCNL adottato secondo l'art. 19 del presente regolamento.

Su richiesta del socio – lavoratore e/o dipendente può essere valutato il pagamento delle ore svolte in eccedenza (secondo le normative vigenti) o l'eventuale recupero, in accordo con la direzione, prediligendo in ogni caso il recupero delle ore lavorate in eccedenza, secondo le esigenze di lavoro della cooperativa.

Articolo 23 – Permessi retribuiti

Il C.d.A ha facoltà di concedere, ai soci non in prova che ne facciano richiesta, permessi retribuiti nei seguenti casi:

- a) 15 giorni consecutivi di calendario, in caso matrimonio;
- b) Massimo 2 gironi lavorativi in caso di decesso di genitore, consorte, convivente, figlio/a fratelli, suoceri;
- c) Un giorno lavorativo per ogni donazione di sangue.

Le richieste di permesso retribuito (a retribuzione completa) dovranno successivamente essere giustificate con idonea documentazione pena la perdita della retribuzione indebitamente percepita e l'irrogazione di sanzione disciplinare.

Articolo 24 – Permessi non retribuiti

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la cooperativa potrà concedere al socio lavoratore che ne faccia per le sue esigenze, brevi permessi non retribuiti.

Costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata dai soci e/o dipendenti che abbiano a carico: familiari portatori di handicap, figli di età inferiore agli otto anni; o soci e/o dipendenti che debbano assistere: familiari gravemente ammalati, conviventi; oppure per decesso di un familiare; ed inoltre in altri casi previsti dalle Leggi vigenti e/o valutabili dalla Direzione.

La richiesta dovrà essere avanzata al responsabile della gestione per iscritto, con la documentazione comprovante lo stato di necessità, con il preavviso di almeno 7 giorni, salvo urgenze. La Cooperativa applica quanto prevede la normativa vigente in materia, per la tutela ed il sostegno della maternità e paternità e per i congedi parentali.

Articolo 25 – Aspettativa

Alla lavoratrice e al lavoratore che ne faccia richiesta scritta al C.d.A., con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa. Il C.d.A. può valutare di dare ulteriore tempo di aspettativa.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nel termine di 10 anni.

In tutti i casi le richieste dovranno essere avanzate al C.d.A. con la documentazione comprovante lo stato di necessità, compresa l'autocertificazione, con anticipo di almeno 15 gg., ove compatibile e salvo urgenze.

Articolo 26 – Periodo di prova

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

- A1 45 gg. di effettiva prestazione
- A2 45 gg. di effettiva prestazione
- B1 45 gg. di effettiva prestazione
- C1 60 gg. di effettiva prestazione
- C2 60 gg. di effettiva prestazione
- C3 75 gg. di effettiva prestazione
- D1 75 gg. di effettiva prestazione

D2 75 gg. di effettiva prestazione
D3 75 gg. di effettiva prestazione
E1 100 gg. di effettiva prestazione
E2 200 gg. di effettiva prestazione
F1 200 gg. di effettiva prestazione
F2 200 gg. di effettiva prestazione

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice e al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di tredicesima mensilità e di trattamento di fine rapporto. Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice e il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni. Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

Articolo 27 – Categoria Speciale di Soci

L'organo amministrativo della cooperativa potrà istituire una categoria speciale di soci ai sensi delle vigenti norme di legge, i cui i diritti ed obblighi sono disciplinati dal presente articolo e dall'articolo 6 dello Statuto della Cooperativa.

La durata dell'appartenenza del socio alla categoria speciale viene fissata dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'ammissione e comunque per un termine non superiore ai cinque anni.

Il socio appartenente alla categoria speciale ha diritto di voto nelle deliberazioni relative all'approvazione del bilancio e non può rappresentare altri soci. Qualora intenda essere ammesso a godere di diritti che spettano ai soci ordinari, il socio appartenente alla speciale categoria deve presentare, trenta giorni prima della scadenza del predetto periodo, apposita domanda all'Organo di Amministrazione che deve verificare la sussistenza dei requisiti per l'ammissione a socio lavoratore. La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato e annotata a cura degli amministratori nel libro soci.

Articolo 28 – Qualifiche funzionali

Per quanto riguarda i profili professionali la Cooperativa fa riferimento al vigente C.C.N.L. delle Cooperative Sociali.

Articolo 29 – Orario di lavoro

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali, come previsto dal C.C.N.L. adottato secondo l'art. 19 del presente regolamento. L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

La durata dell'orario di lavoro effettivo e la sua distribuzione giornaliera, sarà regolata, nel rispetto della legge in materia, in base alla necessità del servizio. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della cooperativa, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, la pausa pranzo, i periodi di malattia e infortuni.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L. delle Cooperative Sociali.

Articolo 30 – Lavoro notturno ordinario

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00 e sarà retribuito secondo le previsioni del C.C.N.L. individuato nell'art 19 del regolamento dei soci.

Articolo 31 - Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie così come previsto dal CCNL individuato nell'arti. 19 del presente regolamento.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

Il periodo di godimento delle ferie è subordinato alla chiusura temporanea per ferie delle attività della Cooperativa. Richieste personali devono essere effettuate in Cooperativa con un preavviso di almeno 10 giorni prima alla data richiesta ed entro il mese di marzo di ogni anno per le ferie estive. Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Il periodo delle ferie sarà stabilito dalla direzione aziendale, relativamente ad esigenze di servizio, prevalentemente nel periodo estivo e natalizio, previo esame congiunto in sede aziendale ed esaminate le necessità e disponibilità di lavoro, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro della Cooperativa.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno, previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio. Le eventuali chiusure annuali del cantiere in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie, salvo possibilità del lavoratore di essere spostato in altri servizi. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

La lavoratrice e il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio a 1/12 giorni di ferie annuali previsti. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Le ferie saranno fruibili previa autorizzazione da parte della Direzione e/o dal Responsabile del Personale.

Articolo 32 – Mensilità aggiuntiva e festività soppresse

Ogni socio, in occasione delle festività natalizie maturerà, disponibilità di cassa permettendo, una mensilità aggiuntiva. Le ore da retribuire a titolo di mensilità aggiuntiva, si determinano dividendo per dodici il monte ore di lavoro effettivo prestato dal socio. La mensilità aggiuntiva non dovrà comunque essere superiore ai 165 ore annue e a 13,75 ore mensili in caso di calcolo di dodicesimi di detta mensilità.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) alla lavoratrice e al lavoratore spettano n. 4 giorni che saranno retribuiti a fine anno in n. di ore pari alla media delle ore giornaliere lavorate. Stessa possibilità spetterà per la giornata della festività del Santo Patrono di Vigonza (Santa Margherita, il 20 gennaio).

Eventualmente con richiesta scritta del socio al C.d.A., potrà essere richiesto che le festività soppresse e la giornata del Santo Patrono vengano inserite a fine anno come numero di ore di ferie disponibili, calcolate sulla media alle ore lavorate.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, si provvederà a una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica.

La festività che vengono remunerate con 1/6 del corrispettivo settimanale della media lavorata nell'anno sono le seguenti:

Festività infrasettimanali: 1° giorno dell'anno, 6 gennaio, il giorno di lunedì dopo Pasqua, il 2 giugno, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il 25 dicembre, il 26 dicembre.

Nulla è dovuto al socio, ad alcun titolo, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque da ogni altra causa (aspettativa e/o permesso non retribuito) imputabile al socio stesso.

Articolo 33 – Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dal D. lgs. 252/2005 e dalle vigenti normative di legge.

Articolo 34 – Oneri sociali

Il C.d.A. provvederà direttamente al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'INPS e all'INAIL e della ritenuta IRPEF sulla busta paga.

Articolo 35 – Trattamento economico di malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 48 ore dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi, anche non consecutivi, nell'arco dell'ultimo triennio. Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, al socio non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, meglio specificato all'art.71 del CCNL, ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

Nel caso di malattia superiore ai 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

Articolo 36 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio il socio ed il dipendente devono far pervenire in Cooperativa il giorno stesso o entro il giorno successivo, la documentazione affinché sia reso edotto dal fatto C.d.A. e posto nella condizione di predisporre la relativa pratica.

La mancata segnalazione implica la perdita del diritto connesso all'infortunio e i rigori disciplinari, nonché il risarcimento del danno alla cooperativa.

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale al socio sarà conservato il posto per il periodo per il quale l'interessato percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Al socio sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

Articolo 37 - Maternità

La cooperativa provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

La Cooperativa applica quanto prevede la normativa vigente in materia, per la tutela ed il sostegno della maternità e paternità e per i congedi parentali.

Articolo 38 - Ristoro

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

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, determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo, quanto previsto dell'art. 3 comma 2 lettera b) della L. 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, sia soci subordinati, sia soci non subordinati.

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

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

- Integrazione delle retribuzioni
- Aumento gratuito del capitale sociale
- Distribuzione gratuita di azioni di sovvenzione.

Ai sensi dell'art. 2545-sexies del codice civile e dall'art. 23 dello Statuto, 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, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati fra loro, e purché sia rispettato il principio di parità di trattamento:

- Ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno;
- Qualifica professionale;
- Compensi erogati;
- Tempo di permanenza in cooperativa;
- Tipologia del rapporto di lavoro.

Articolo 39 – Situazione di crisi aziendale

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, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'assemblea dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 38 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Inoltre la Cooperativa non sarà tenuta durante tale periodo ad erogare eventuali "superminimi" o "ad personam".

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 C.C.N.L. di riferimento di cui all'art.19 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'art. 20 del regolamento.

Le misure di cui al presente regolamento 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, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti Situazioni comprovate di grave difficoltà economica e/o di funzionalità aziendale. Ai fini del presente articolo il Consiglio di Amministrazione proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio.

Quanto sopra si applica anche ai soci lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato in quanto compatibile con la tipologia di contratto stipulato.

Articolo 40 – Esercizio dei Diritti Sindacali

L'esercizio dei diritti sindacali si trova compatibile con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Articolo 41 – Campo di applicazione

Competente all'applicazione del presente codice di disciplina è il C.d.A. Le sanzioni indicate agli articoli successivi si applicano a tutti i soci e ai lavoratori dipendenti non soci.

Articolo 42 – Codice di comportamento

Il lavoratore in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto dell'utenza ed alla collaborazione in ambiente di lavoro e, possibilmente, anche fuori dell'orario lavorativo, per quanto riguarda il rispetto e la correttezza nei confronti dei colleghi di lavoro, svantaggiati o meno. Deve agire agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni ed alle regole impartite dalla direzione della cooperativa ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri. Il socio è tenuto all'osservanza dei doveri di cui all'art. 13 del presente regolamento, e ad ogni altro dovere ed obbligo di legge.

Deve in ogni caso operare per la buona conduzione del lavoro e l'esatto adempimento della prestazione dovuta. Il comportamento deve essere improntato a correttezza e serietà anche nei confronti dei colleghi, clienti, dei responsabili di settore, di eventuali terzi con cui il socio venga a contatto in ragione di lavoro.

Articolo 43 – Ritardi - Assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alle ore non lavorate.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni Disciplinari e comportano la perdita della relativa retribuzione.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ingiustificata comportano altresì l'esclusione da Socio ed il licenziamento per i dipendenti.

Articolo 44 – Provvedimenti disciplinari

Si applicano, per i provvedimenti disciplinari, le disposizioni dettate dal CCNL di riferimento così come individuato al precedente art.19 e dal presente regolamento.

In conformità allo Statuto dei lavoratori di cui la legge n. 300/70, le mancanze della lavoratrice e dal lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- Richiamo verbale;
- Richiamo scritto;
- Multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- Licenziamento.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari:

A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) 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.

C) Multa.

Vi si incorre per:

1. Inosservanza dell'orario di lavoro;
2. 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;
3. L'assenza dal servizio in cui si è inseriti per questioni non inerenti il servizio stesso, se non previa comunicazione al Responsabile di Settore, o, in mancanza, al Presidente;
4. 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 licenziamento;
5. Irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
6. Mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
7. L'aver fatto accedere all'interno delle strutture persone estranee prive di alcun collegamento con i servizi della Cooperativa, se non previa autorizzazione del Responsabile di Settore e/o del Presidente;
8. L'aver prelevato dai locali delle strutture beni di proprietà della Cooperativa e/o degli ospiti, o farvi accedere beni senza preventiva autorizzazione;

Eccezione fatta per il punto 6, la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti da facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione

Vi si incorre per:

1. Inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;

2. Assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
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;
4. Presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti, salvo quanto previsto all'art.14 del presente regolamento;
5. Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
6. Insubordinazione verso i superiori;
7. Irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. Assunzione di un contegno scorretto o offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
9. Rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
10. Comportamento fraudolento nei confronti di una o più persone trovate in occasione del rapporto di lavoro.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

1. Assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. Assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno;
3. 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;
4. Inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. Grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
6. Danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
7. Litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
8. Furto, estorsione, o approvazione con l'inganno nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
9. Esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. Contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
11. Azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
12. Gravi comportamenti lesivi della dignità della persona, violenza materiale o morale verso gli utenti, i clienti, soggetti esterni, i colleghi, o i superiori;
13. Commissione di reati nei confronti della cooperativa, dei lavoratori della stessa, degli utenti, dei clienti o di persone contattate o conosciute in occasione del lavoro, salve più gravi responsabilità.

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.

La cooperativa non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni o dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di due anni.

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, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Nel caso di esclusione del socio della Cooperativa, la stessa nulla dovrà al socio escluso, se non le spettanze maturate dal lavoro oltre che la quota sociale.

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, applicato per la parte economica in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa, La risoluzione del rapporto di lavoro comporterà automaticamente l'esclusione dalla carica di socio, e l'esclusione da socio sarà causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 45 – Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

a) norme generali

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del contratto instaurato di cui all'art. 1 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o sia stato causato con colpa grave).

Qualora si verificassero, situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o, in caso di urgenza, la direzione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa di necessari chiarimenti.

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

Il socio deve garantire che nell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

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

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

b) normativa applicabile ai soci non subordinati.

Si applicano tutte le disposizioni di Legge che riguardano il tipo di contratto di lavoro utilizzato, nelle tipologie individuate all'art. 1 del presente regolamento, anche se entrate in vigore dopo l'approvazione del regolamento.

La cooperativa si impegna ed effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata delle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto. In assenza di contratto di lavoro dipendente, il contratto di lavoro del socio si presumerà di tipo autonomo, salva la volontà di instaurare un contratto di lavoro dipendente.

I soci con contratto diverso da quello subordinato posso prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con la finalità mutualistiche della cooperativa.

c)- trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e alla qualità del 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, e in ogni caso da quanto dato concordato per iscritto con il socio stesso.

d)- assenze

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

e) norme sulla sicurezza del lavoro.

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa o previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà Informare i soci stessi circa i contenuti del documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantisce al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria, coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.

f)- indumenti di lavoro.

I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro o malattie professionali. Qualora di verificchino inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.

g)- durata della prestazione

I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia rivolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

h)- infortunio e malattia

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

La ripresa dell'attività lavorativa a seguito di infortunio è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

Fermo restando quanto previsto al punto d) riguardo le assenze, durante il periodo di infortunio o 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 di invalidità temporanea a carico dell'INAIL in caso di infortunio e la sola eventuale indennità economica a carico dell'INPS, richiesta direttamente dello stesso socio, in caso di malattia.

i)- risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste nel contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

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

l)- controversie

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

Articolo 46- Assistenza sanitaria integrativa

In riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. 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 ed altra mutua sanitaria.

L'assistenza sanitaria integrativa è istituita a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a Tempo indeterminato. Il Consiglio di amministrazione può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo determinato con durata superiore a sei mesi, o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità a riparti di competenze.

***REGOLAMENTO INTERNO
PER I SOCI VOLONTARI
SOLIDALIA
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
O.N.L.U.S.***

Regolamento per i soci volontari

Articolo 1

La casistica dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 è esemplificata nelle seguenti tipologie:

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

Articolo 2

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

- a) Dati anagrafici, cittadinanza;
- b) Il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
- c) Codice fiscale;
- d) Titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
- e) Settore in cui desidera prestare la propria opera;
- f) Gironi ed orari disponibili;

Il consiglio di Amministrazione e la Direzione, valuteranno ed individueranno le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

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

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

Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario. Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

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

Articolo 5

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

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

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

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

Articolo 6

Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa:

- Rimborsi chilometrici
- Rimborsi per spese pranzi.

Tali spese dovranno comunque essere documentate

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 lavorativa a loro affidata.

Articolo 8

La cooperativa provvede alla formazione del socio volontario sia per la prevenzione antinfortunistica di cui all'art. 7 del regolamento, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

Articolo 9

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

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

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