



**REGOLAMENTO INTERNO
DELLA COOPERATIVA
MEXIS
Società Cooperativa Sociale**

Delibera Assemblea dei Soci del 11/12/2017

Premessa

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

Articolo 2 – Soci in categoria speciale

Articolo 3 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

Articolo 4 – Compatibilità con altra attività

Articolo 5 – Comunicazione di ammissione

Articolo 6 – Distribuzione del lavoro

Articolo 7 - Formazione

Articolo 8 – Partecipazione

Articolo 9 – Corresponsione delle remunerazioni

Articolo 10 – Ristorno

Articolo 11 – Situazione di crisi aziendale

Articolo 12 - Trattamento economico e trattamenti maggiorativi

Articolo 13 – Sistema organizzativo per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Articolo 14 – Anticipazione trattamento di fine rapporto

Articolo 15 – Utilizzo mezzi di trasporto

Articolo 16 – Prestazioni a titolo volontario e a titolo gratuito

Articolo 17 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 18 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

Articolo 19 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

Articolo 20 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 21 – Organizzazione del lavoro

Articolo 22 – Assenze

Articolo 23 – Infortuni



Articolo 24 – Malattia

Articolo 25 – Mutamento definitivo di livello

Articolo 26 – Trasferimento del socio

Articolo 27 – Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

Articolo 28 – Previdenza complementare

Articolo 29 - Esercizio dei diritti sindacali

Articolo 30 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

Articolo 31 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Articolo 32 – Norme generali

Articolo 33 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

Articolo 34 – Formazione inerente la sicurezza, prevenzione e igiene del lavoro

Articolo 35 – Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento individuale

Articolo 36 - Soci volontari

Articolo 37 – Ferie

Articolo 38 – Permessi per riduzione orario e permessi ex-festività

Articolo 39 – Flessibilità

Articolo 40 – Assistenza sanitaria integrativa

Articolo 41 – Diritto allo studio: presentazione delle domande e criteri di graduatoria

Articolo 42 – Persone svantaggiate in inserimento lavorativo

Articolo 43 – Lavoro a tempo parziale

Articolo 44 – Periodo di aspettativa

Articolo 45 – Indennità di funzione

Articolo 46 – Incarichi accessori



PREMESSA

1. Il regolamento interno:
 - E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data...24/10/2014 ai sensi dell'art. 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed è stato modificato dall'assemblea ordinaria dei soci in data 11/12/2017
 - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
 - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Territoriale del Lavoro ai sensi del DLGS 276/2003.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, s'intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art. 1. il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.
4. I soci lavoratori della cooperativa:
 - 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 all'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.
5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.
6. La finalità generale che la MEXIS Società Cooperativa Sociale persegue con le proprie attività e i programmi sono l'integrazione sociale e umana delle persone svantaggiate e in difficoltà, mettendo al centro del proprio operare i bisogni della persona svantaggiata e le sue possibilità d'evoluzione, ricercando il legame in particolare con le famiglie interessate e con la comunità locale nonché a cercare di ricostruire il tessuto lavorativo sul territorio con particolare attenzione ai lavori artigianali ed in generale lavori professionalizzanti, in modo da offrire ai propri soci opportunità di impiego qualificate, formazione professionale e conciliazione lavoro famiglia.
7. In tutti gli ambiti d'attività in cui sono chiamati ad operare, i soci dovranno avere presente che il rapporto tra la Cooperativa e le persone svantaggiate, ha come scopo fondamentale la loro positiva integrazione nella vita sociale della comunità in cui vivono e lo sviluppo delle loro capacità relazionali e lavorative.



8. Nei rapporti con i propri soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, la MEXIS Società Cooperativa Sociale applica i principi di equità, eguaglianza e rispetto della persona. La MEXIS Società Cooperativa Sociale adotterà entro il 31/12/2017 il Modello Organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa e organizzativa degli enti e il Codice Etico e di comportamento che saranno vincolanti rispetto ai rapporti con tutti gli interlocutori interni ed esterni alla Società.
L'osservanza delle disposizioni del Codice costituirà parte integrante ed essenziale degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro anche per i Soci lavoratori della MEXIS Cooperativa Sociale. La cooperativa MEXIS recepirà e sottoscriverà i codici etici forniti dai propri committenti e si impegnerà a diffonderli e farli osservare dai propri soci e lavoratori. La violazione del Codice o dei Codici Etici sottoscritti, costituirà inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari.
9. Con l'intento di valorizzare l'apporto mutualistico del socio lavoratore la Cooperativa è impegnata nel progressivo miglioramento del sistema di trattamento lavorativo, conformemente agli orientamenti valoriali della cooperativa saranno richiamati dal Codice etico e dei comportamenti, oltre che naturalmente ai principi cooperativi e di qualità a cui si ispira la strumentazione complessiva adottata. Inoltre è interesse della cooperativa attrarre e mantenere presso l'organizzazione i lavoratori aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali e societarie. Ai ruoli direttivi e di coordinamento corrispondenti ai diversi livelli organizzativi definiti dall'organigramma della cooperativa sono affidati due compiti di responsabilità di rilevanza aziendale:
 1. Garantire la miglior organizzazione delle attività, delle risorse, delle modalità operative che regolano i comportamenti del singolo e collettivi;
 2. Rispondere delle risorse umane, che dell'organizzazione sono parte integrante, e delle problematiche loro connesse.
10. Nella gestione dei processi produttivi e organizzativi la Cooperativa promuove l'attuazione di soluzioni innovative, dinamiche e rinegoziabili, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro affinché la cultura e la pratica della Responsabilità sociale d'Impresa possa realizzarsi secondo principi di benessere e di qualità per i lavoratori e le lavoratrici, per la Comunità e per l'Impresa sociale, sul piano della convergenza degli interessi tra le parti.



NORME GENERALI

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

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; l'individuazione di questo tipo di rapporto è collegata alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nelle ordinarie mansioni e funzioni presenti attualmente nell'organizzazione della cooperativa, in riferimento al contesto in cui la stessa opera.

Gli indici di rilevazione della natura subordinata sono in particolare: l'osservanza di un definito orario di lavoro, il coordinamento effettuato dal datore di lavoro o dalle figure da lui nominate, l'applicabilità di sanzioni disciplinari;

- di prestazione d'opera autonoma, in qualunque forma consentita dalla legge, compresa la collaborazione organizzata dal committente ai sensi dell'art. 2 Dlgs. 81/2015 e successivamente eventuali modifiche.

Articolo 2 – Soci in categoria speciale

La Cooperativa ai sensi dell'art. 6 dello Statuto può istituire la categoria dei soci in categoria speciale. Nel caso dei soci lavoratori in categoria speciale saranno riconosciute le stesse opportunità lavorative dei soci lavoratori. Per l'individuazione degli obblighi formativi e dei diritti relativi a questa figura si farà riferimento allo statuto della cooperativa e all'apposito atto deliberato dal Consiglio di amministrazione.

Articolo 3 – Modalità d'individuazione del tipo di contratto

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

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

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

Articolo 4 – Compatibilità con altra attività

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, i soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti previa comunicazione scritta preventiva al Consiglio d'amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa o in concorrenza agli scopi sociali della stessa.



Articolo 5 – Comunicazione d’ammissione

1. L’ammissione al lavoro sarà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell’art. 1 della legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. La Direzione è delegata a predisporre, per ogni tipo di contratto l’elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
3. Il trattamento dei dati personali sarà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Articolo 6 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all’acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione ad ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l’occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell’ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili. A seguito di riduzione o di 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 ad 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 lavoro intermittente.
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. In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione, dal contratto individuale e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall’art. 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell’ambito di un piano di crisi aziendale).
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 diverso, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera d) della legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea.

Articolo 7 - Formazione

La Cooperativa organizza in maniera continuativa degli interventi formativi rivolti ai soci lavoratori al fine di migliorarne la partecipazione. Costituiscono ulteriore e integrante parte della programmazione:

1. gli incontri formativi in materia di sicurezza, prevenzione e igiene nei luoghi di lavoro;
2. gli incontri formativi di aggiornamento professionale inerente i servizi erogati dalla cooperativa. Nei suddetti casi la programmazione compete alla Direzione della Cooperativa in accordo con i coordinatori di settore ed ha carattere vincolante per tutti i soci lavoratori.

Articolo 8 – Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal 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, il genere, 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 motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo.

E' fatto divieto ai soci 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, alla Direzione.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle assemblee indette dal Consiglio d'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 compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il consiglio d'amministrazione d'ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

3. Con riferimento all'articolo 7, il socio è tenuto a partecipare agli incontri formativi tenuti e/o organizzati dalla cooperativa, compresi quelli organizzati a scopo informativo. In caso di mancata partecipazione alle iniziative formative senza giustificato ed esplicitato motivo per due volte consecutive, diverrà oggetto di analisi e valutazione da parte del Consiglio di amministrazione, il quale comunicherà al socio lavoratore i provvedimenti ritenuti pertinenti in conformità con i principi sanciti dallo statuto.



Articolo 9 – Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio d'amministrazione ad attivare le procedure previste dall'art. 11 del presente regolamento.
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.

Articolo 10 – Ristorno

1. In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio l'assemblea, su proposta del Consiglio d'amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni a favore dei soci lavoratori e fruitori come previsto dall'art. 23 dello Statuto. La ripartizione del ristorno ai singoli soci, dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la cooperativa e il socio stesso secondo i seguenti criteri:
 - a) Le ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
 - b) La qualifica;
 - c) I compensi erogati;
 - d) Il tempo di permanenza nella società;
 - e) La produttività o la partecipazione. Tali somme dovranno essere in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 17 e 26.
2. Per i soci lavoratori l'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante: - integrazione dei compensi - aumento gratuito del capitale sociale.
3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della legge 142/2001 reddito di lavoro dipendente.

Articolo 11 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi d'analogia gravità, il consiglio d'amministrazione convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'assemblea potrà deliberare un piano d'intervento anche per singolo settore, 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'art. 10 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 d'apporto anche



economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- Deroghe, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 12 del presente regolamento;
- Riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- Riduzione dell'orario di lavoro;
- Forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita

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

Articolo 12 - Trattamento economico e trattamenti maggiorativi

La cooperativa adotta le seguenti forme di trattamento economico spettante al socio:

1. Forme fisse e invariabili non sono correlate a incentivazione o meccanismi premianti e possono consistere in: - lo stipendio ed eventuali trattamenti indennitari previsti dall'applicazione del CCNL e altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva; - la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio d'amministrazione a singoli soci o a categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva in relazione al particolare tipo d'orario di lavoro prestato, o in relazione all'attribuzione d'incarichi particolari riconosciuti al fine di acquisire e mantenere particolari professionalità anche a carattere continuativo ed eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali;
2. Forme con carattere variabile correlate ai risultati aziendali o individuali quali i premi annuali, la valorizzazione della qualità e quantità dell'apporto mutualistico, l'adozione di sistemi incentivanti. Costituisce inoltre parte del trattamento economico maggiorativo anche l'assegnazione individuale di benefici derivanti dall'utilizzo di mezzi e di servizi della cooperativa (fringe benefit ossia retribuzioni in natura). Tali benefici saranno corrisposti dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle analoghe motivazioni di cui alle maggiorazioni retributive.

Il riconoscimento di aumenti salariali o di altre forme di incentivazione e l'accesso a ruoli e a incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro:

- ai meriti professionali;
- ai risultati raggiunti, definiti sulla base del sistema di valutazione del personale interno;
- la capacità di esprimere comportamenti improntati ai principi etici e di legalità assunti dalla cooperativa.

Detti trattamenti maggiorativi sono erogati a partire dalla data stabilita nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Nel caso di indisponibilità finanziarie il Consiglio adotterà le forme tempestive di comunicazione e informazione ai soci lavoratori. I contenuti di cui agli articoli seguenti 10 e 11 del regolamento costituiscono applicazione del presente articolo.



Articolo 13 – Sistema organizzativo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La Cooperativa persegue la finalità di miglioramento delle condizioni organizzative nell'ottica della convergenza degli interessi tra le esigenze aziendali e quelle dei soci lavoratori. A tal fine il raffronto delle esigenze viene effettuato all'interno del luogo di lavoro con il coinvolgimento dei coordinatori di settore e con approvazione della Direzione della cooperativa, nel rispetto del CCNL, del rapporto di lavoro instaurato e dei regolamenti adottati.

Per dare applicazione alle politiche aziendali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro la Cooperativa può adottare programmi e iniziative che facilitino ai soci lavoratori l'organizzazione del proprio tempo di vita personale (salva tempo) e miglioramento indiretto del proprio reddito (salva reddito), tra cui la possibilità di attivare convenzioni con la rete commerciale e produttiva per l'applicazione di sconti e facilitazioni agli acquisti o di

accesso ai servizi, oppure l'erogazione di servizi sociali e sociosanitari rientranti nel cosiddetto welfare aziendale. I contenuti di cui agli articoli seguenti 14 e 15 del regolamento costituiscono applicazione del presente articolo.

Articolo 14 – Anticipazione Trattamento di Fine Rapporto

I soci lavoratori possono richiedere l'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto fino al 70% della somma maturata individualmente in deroga alla normativa di riferimento (anzianità di servizio e motivazioni), presentandone formale richiesta alla Direzione.

Articolo 15 – Utilizzo mezzi di trasporto

Di norma il servizio è effettuato utilizzando mezzi di trasporto della cooperativa. Quale trattamento migliorativo rispetto all'accordo territoriale integrativo il CCNL in vigore, nel caso in cui al socio sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo di trasporto per motivi di servizio la cooperativa corrisponderà per ogni chilometro effettuato un rimborso pari a quello previsto dalle tabelle ACI in vigore.

Tale modalità di rimborso chilometrico copre forfettariamente i costi generali di utilizzo da parte del socio del proprio automezzo.

Sono rimborsati i costi dei mezzi pubblici utilizzati, previa autorizzazione, per gli spostamenti di sede di servizio all'interno dell'orario di lavoro. Al fine di adottare ulteriori garanzie, anche assicurative, per il rimborso dei danni subiti o causati dall'utilizzo dei mezzi propri per motivi di servizio, compreso i terzi trasportati, ulteriori deliberazioni in materia vengono demandate all'Assemblea dei Soci.



Articolo 16 – Prestazioni a carattere volontario e a titolo gratuito

Con riferimento alle finalità del lavoro in cooperativa richiamate in premessa, il socio lavoratore può prestare attività a carattere volontario e a titolo gratuito, qualora esse siano finalizzate al miglioramento complessivo della qualità sociale dell'operato della cooperativa e ne rivestano un significato promozionale. Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 17 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal *CCNL dei lavoratori delle cooperative sociali*.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.
3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato può essere causa d'esclusione da socio. In questo caso colui che interrompe il rapporto di lavoro può richiedere la riammissione a socio nelle altre tipologie e con le modalità previste dallo statuto della cooperativa, qualora ne possenga i requisiti.

Articolo 18 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione d'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'art. 3 della legge 142/2001, il trattamento economico previsto sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'art.17.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti dalle associazioni datoriali a livello nazionale.
4. La retribuzione oraria/mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (trattamento di fine rapporto, trattamento relativo alle ferie).



Articolo 19 – Codice disciplinare

1. Per i rapporti di lavoro subordinato in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento sono individuate quali ulteriori mancanze quelle derivanti dalla non osservanza delle norme previste dal presente regolamento oltre che quanto sarà previsto dal Codice etico e di comportamento adottato ai sensi del Dlgs.231/01. In questo caso, in aggiunta ai provvedimenti previsti dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare in merito alle singole situazioni.

Ogni socio è a conoscenza del codice disciplinare e del presente regolamento interamente in quanto affisso nel luogo di lavoro ben visibile a tutti.

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio d'amministrazione, o in caso d'urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del provvedimento disciplinare.

Articolo 20 – Risoluzione del rapporto di lavoro

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

Articolo 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 d'importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato è organizzato e diretto dai coordinatori di settore, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

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

Articolo 22 – Assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale



durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.

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

Articolo 23 – Infortunio

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

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

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 23 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 24 – Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 27 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio



Articolo 25 - Mutamento definitivo del livello

1. Nel caso in cui al socio sia riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, così come nell'eventualità in cui il socio, per esigenze sue personali e/o familiari, chiedesse di essere adibito a mansioni diverse, la cooperativa farà quanto in suo potere per reperire, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, un'attività lavorativa idonea alla malattia ovvero compatibile alle esigenze personali e/o familiari del Socio, riconducibile nell'ambito dello stesso livello.
2. Qualora ciò non fosse possibile, al fine di conservare il rapporto associativo, la cooperativa potrà formulare proposte che prevedano lo svolgimento di mansioni inferiori a quelle del livello di appartenenza del socio alla data della comunicazione/richiesta. Nell'eventualità di accettazione della proposta la cooperativa corrisponderà al Socio il compenso proprio del livello inferiore.
3. Nell'eventualità che anche ciò non fosse possibile, la cooperativa potrà promuovere la procedura di esclusione del socio per impossibilità a partecipare ai lavori dell'impresa sociale.

Articolo 26 - Trasferimento del socio

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

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

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

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

2. Il socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle "indennità" e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione (vedi ...) e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario delle località ove viene trasferito se più favorevoli per il socio.
3. Il fatto che socio non accetti il trasferimento, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, costituisce giusta causa di licenziamento e di esclusione.
4. Nulla è dovuto al socio trasferito, ad eccezione:
 - delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc...) in occasione del trasloco, preventivamente concordate



con la cooperativa;

· del rimborso dell'indennizzo che, per effetto del trasferimento, il socio debba corrispondere per l'anticipata risoluzione di un contratto di affitto regolarmente registrato e denunciato alla cooperativa precedentemente alla comunicazione di trasferimento, fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

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

Articolo 27 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

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

· per le ore perdute, ma passate a disposizione della cooperativa, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per la cooperativa di adibire i soci stessi ad altri lavori;

· per le ore perdute per le quali i soci non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;

· per le ore perdute e per le quali i soci siano stati tempestivamente preavvisati anche tramite sms, e-mail, whatsapp, comunicazione scritta, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

Articolo 28 – Previdenza complementare

La cooperativa intende favorire le forme di previdenza al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate: – le vigenti disposizioni di legge; – gli accordi istitutivi del fondo di settore; – le norme previste dal CCNL di cui all'art. 17 del presente regolamento.

Articolo 29 – 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 d'amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti dall'art. 7 del presente regolamento. Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato



Articolo 30 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione di cui al DLGS 81/2015 si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. La cooperativa s'impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle 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 ad ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 31 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla qualità e quantità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 32 – Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta 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, d'informazione, d'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 d'esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di contro deduzioni. Qualora si verificano situazioni di particolare gravità, il consiglio d'amministrazione, o in caso d'urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.
In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa d'esclusione da socio.
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 comprovati e gravi motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.



7. Per quanto riguarda Assenze, Infortunio, Malattia e Condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro, si terrà conto di quanto specificato dal contratto, tenuto conto della normativa vigente al momento di instaurazione del rapporto di lavoro. Norme specifiche in materia di Sicurezza, Igiene e Prevenzione nei luoghi di lavoro

Articolo 33 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno fare uso 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 piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

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

4. I soci dovranno fare uso di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza; qualora se ne ravvisi la necessità gli indumenti idonei verranno forniti dalla cooperativa.

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 verificassero inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 34 – Formazione inerente la sicurezza, la prevenzione ed igiene del lavoro

Al fine di migliorare la tutela complessiva dei lavoratori e delle persone presso i luoghi di lavoro della cooperativa, la medesima organizza incontri formativi con obbligo di frequenza da parte dei soci lavoratori, oltre che dei lavoratori dipendenti. La programmazione di detti incontri è di competenza della Direzione della Cooperativa. La mancata partecipazione o la assenza immotivata agli incontri formativi potrà essere oggetto di risoluzione del rapporto di lavoro ed esclusione dalla base sociale. Riqualficazione, qualificazione, aggiornamento professionale

11. Articolo 35 – Qualificazione, Riqualficazione e Aggiornamento individuale

Al fine di ampliare le possibilità di partecipazione dei lavoratori di riqualficazione e aggiornamento professionale, sia interni che esterni alla cooperativa si farà riferimento dall'art. 69 del CCNL.

La cooperativa, al fine di garantire pari opportunità di partecipazione a tutti i lavoratori a corsi di riqualficazione, qualificazione e aggiornamento professionale, si impegna ad inserire gli operatori in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi.



Articolo 36 – Soci volontari

Le disposizioni che si applicano esclusivamente ai soci volontari sono contenute all'interno del Regolamento dei Soci Volontari allegato al presente regolamento interno ed esse appunto regolano l'attività degli stessi all'interno della cooperativa. Tale attività non può in alcun caso essere considerata di lavoro subordinato o non subordinato, poiché il socio volontario intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle attività sociali prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro.

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

Articolo 37 – Ferie

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

Articolo 38 - Permessi per riduzione orario e permessi ex festività

1. In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) ai soci spettano quattro giorni annui di permesso retribuito, maturabili in ratei mensili e permessi per riduzione orario, così come previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica di cui al precedente art. 17. La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata come mese intero.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, l'utilizzo di detti permessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà essere richiesto dai soci durante il rapporto di lavoro, senza alcun termine per la fruizione.

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

Articolo 39 - Flessibilità

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore in cui la Cooperativa opera ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, la Cooperativa potrà prevedere regimi di orario che superino il normale orario settimanale a tempo pieno o parziale, concordato nel contratto individuale di lavoro, con recupero nei successivi 12 mesi del monte ore lavorato in eccedenza e in periodi di diminuzione del lavoro.

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

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



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

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

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

Articolo 40 - Assistenza sanitaria integrativa

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

Articolo 41 – Diritto allo studio: presentazione delle domande e criteri di graduatoria

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

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

L'istanza dovrà contenere i seguenti dati:

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



volte in cui ne ha usufruito, oppure di non averne mai usufruito negli ultimi dieci anni;

- i) Consenso al trattamento dei dati personali;
- j) Data e sottoscrizione.

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

4. Entro il 31/12 dell'anno successivo l'ufficio personale della Cooperativa provvede a predisporre la graduatoria degli aspiranti che sarà resa pubblica al termine dei lavori sulla base dei criteri elencati al comma successivo.

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

I. Scuola media superiore;

II. Laurea triennale o specialistica o corsi di studio o di abilitazione organizzati da strutture pubbliche o private legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di attestati di abilitazione professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, con indirizzo attinente alle mansioni svolte dal socio lavoratore all'interno della Cooperativa;

III. Laurea triennale con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II ;

IV. Laurea Specialistica con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II;

V. Corsi di studio o di abilitazione organizzati da strutture pubbliche o private legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di attestati di abilitazione professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II;

VI. Corso di studi per il conseguimento di titolo di studio dello stesso livello di titolo già posseduto o di livello inferiore.

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

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

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

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

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



svolto.

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

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

Articolo 42 - Persone svantaggiate in inserimento lavorativo.

1. Per il lavoratore svantaggiato al momento dell'ingresso in Cooperativa potrà venire predisposto, unitamente ai Servizi invianti, un progetto personalizzato di inserimento lavorativo che potrà prevedere verifiche mensili, trimestrali o semestrali.

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

- a) Piano di sicurezza: illustrazione e aspetti operativi.
 - b) Dlgs 81/2008: illustrazione ed aspetti operativi.
 - c) Regole base di lavoro da svolgere.
 - d) Comportamento in servizio.
 - e) Organizzazione dei servizi.
 - f) Metodologia del lavoro.
 - g) Analisi e verifica delle metodologie di lavoro.
 - h) Analisi e verifica della funzionalità delle attrezzature in dotazione.
 - i) Confronto costruttivo sul quanto esposto e sulle esperienze dei singoli.
2. Qualsiasi lavoratore socio o dipendente faccia uso di sostanze illegali (es. cocaina, eroina o quant'altro), o abuso o uso improprio di sostanze legali (es. farmaci, alcolici, terapie sostitutive e quant'altro), viene sospeso in attesa che intraprenda un programma terapeutico di recupero. Se questo non avviene entro quindici giorni, il dipendente viene licenziato.
3. Il lavoratore svantaggiato alla fine del progetto personalizzato di inserimento lavorativo o al venir meno della condizione di svantaggio, ai sensi dell'art.4 della Legge 381/91, cessa la sua attività di dipendente.



Articolo 43 - Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

· la cooperativa valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, fatte salve le esigenze tecnico, organizzative e produttive;

· priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, dei soci già in forza rispetto ad eventuali assunzioni per le stesse mansioni.

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

Articolo 44 - Periodo di aspettativa

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

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

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

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



Articolo 45 – Indennità di funzione

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

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

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

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

FASCIA A – servizio complesso 10000,00 € indennità lorda

FASCIA B – servizio di media complessità 5000,00 € indennità lorda

FASCIA C – servizio di ordinaria gestione 2500,00 € indennità lorda

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

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

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



Articolo 46 – Incarichi accessori

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

FINE REGOLAMENTO INTERNO