

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

### **Art. 1 - Scopo ed oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento interno, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 (di seguito solo Legge 142) e dell'articolo 52 del vigente Statuto, definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno instaurati fra Cooperativa e dai Soci-lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, individua il CCNL applicabile e determina gli elementi essenziali dell'organizzazione del lavoro in azienda.

### **Art. 2 Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 142, ogni Socio-lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, purché compatibili con lo status di socio/a;
- di collaborazione a progetto;
- autonomo e libero professionale;
- di ulteriore tipologia anche di nuova introduzione nell'ordinamento, purché compatibile con lo status di socio/a.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente Regolamento.

In caso di rapporto di lavoro di tipo subordinato, tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia.

Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro sarà stipulato un apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la Cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La Cooperativa e il socio lavoratore possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, sulla base della manifestazione della volontà di entrambi e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui ai commi precedenti.

### **Art. 3 Organizzazione aziendale della Cooperativa e Organigramma**

L'organizzazione aziendale della Cooperativa è normata dal Sistema di Gestione per la Qualità Aziendale e dal relativo Manuale, in particolare dalla Sezione MGQ.05 che ne descrive, in forma dettagliata i ruoli, le competenze e le responsabilità. Il relativo Organigramma aziendale viene allegato al presente Regolamento a fini informativi. Esso può perciò essere variato in qualsiasi tempo dal Consiglio di Gestione, che provvederà nelle forme aziendali in uso a dare pronto avviso delle intervenute modifiche.

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

Fatto salvo il perseguimento dello scopo sociale, ovvero la garanzia di continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali ai soci, possono comunque verificarsi situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della Cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile, sia a causa di mancanza o riduzione momentanea di lavoro. In tal caso il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto alla retribuzione ovvero adeguato con proporzionale adattamento della retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi.

Nel caso in cui la mancanza di lavoro o la sua riduzione siano definitive, così da comportare giustificato motivo oggettivo, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale ai sensi dell'art. 19 dello Statuto.

### **Art. 4 Ammissione a socio**

Chi desidera essere ammesso a Socio della Cooperativa deve presentare domanda scritta al Consiglio di Gestione, il quale decide in merito con le modalità e forme previste dall'art. 8 dello Statuto e dal presente Regolamento Interno, valutando i requisiti dell'aspirante Socio e le esigenze della Cooperativa.

La domanda di ammissione dovrà specificare, sulla base di un modello predisposto, quanto disposto all'art. 8 dello Statuto:

- cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza, cittadinanza, stato civile e codice fiscale;
- la sottoscrizione del numero di azioni che si propone di sottoscrivere per l'ammontare e con le modalità di corresponsione previste dal successivo articolo 5 del presente Regolamento;
- la dichiarazione di attenersi a quanto previsto dallo Statuto, dal Regolamento interno, dal Codice Etico, e dalle deliberazioni legalmente adottate dagli organi societari;
- l'attività che l'aspirante Socio si propone di svolgere in relazione agli scopi sociali e l'impegno lavorativo della Cooperativa;
- la tipologia del rapporto di lavoro che il Socio lavoratore instaura con la Cooperativa;
- ogni altra informazione che il Consiglio di Gestione ritenesse opportuna.

Il Consiglio di Gestione, nella prima riunione utile, delibererà in merito all'ammissione e sulla base delle necessità operative nonché delle disponibilità di posizioni di lavoro in essere, compatibili con la professionalità dichiarata, disporrà per l'avviamento al lavoro tenendo conto anche della tipologia contrattuale dichiarata dal socio/a.

In caso di mancato accoglimento della domanda di ammissione a socio/a, sarà obbligo del Consiglio di Gestione motivarne il rigetto ai sensi dell'art. 8 dello Statuto.

Fatto salvo quanto previsto dallo Statuto in materia di Socio lavoratore in formazione, il Socio lavoratore può essere eletto negli organi sociali una volta trascorsi tre mesi dalla data di ammissione.

Oltre a quanto suesposto, il Socio-lavoratore è tenuto ad adempiere alle mansioni previste per il servizio cui viene destinato, attendendosi scrupolosamente alle disposizioni dategli dagli incaricati responsabili.

### **Art. 5 - Soci lavoratori in formazione.**

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

I nuovi soci lavoratori sono ammessi nella categoria speciale dei Soci lavoratori in formazione.

Il Socio in formazione non ha diritto di voto nelle delibere riguardanti l'elezione a cariche sociali, né può esservi designato.

Il Socio in formazione non può esercitare i diritti previsti dalla disposizione di cui all'art. 2545-bis del Codice Civile.

Il Consiglio di Gestione, adotta una delibera con la quale disciplina, nel rispetto del principio di parità di trattamento, la durata, la tipologia e le modalità dei percorsi formativi, avuto riguardo alle diverse posizioni ed aree professionali.

Il periodo di formazione, della durata complessiva di diciotto mesi, si articola in due fasi: prima e seconda fase di formazione.

Nella prima fase, il socio in formazione viene valutato nella sua generica attitudine professionale, umana e di inserimento nella Cooperativa, e ciò attraverso l'osservazione della sua capacità di lavoro e di apprendimento, della sua attitudine alla collaborazione con gli altri soci, con i Coordinatori del Servizio e con i Responsabili aziendali della Cooperativa, della sua idoneità a partecipare in modo proficuo ai lavori dell'impresa.

Durante tale fase il Socio può essere escluso in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva. Anche il Socio, durante il suddetto periodo, può decidere di interrompere, senza preavviso, né indennità sostitutiva, il rapporto sociale e di lavoro.

La prima fase del periodo di formazione avrà una durata pari a tre mesi.

Nella seconda fase, della durata che residua sino al completamento del periodo di diciotto mesi, il socio in formazione è tenuto al rispetto degli obblighi previsti nel Regolamento interno in relazione a tale sua qualità; durante questa fase il socio in formazione sarà valutato in base alla sua specifica capacità professionale, alla sua adesione e rispetto dei valori cooperativi e del codice etico e alla sua partecipazione e integrazione alla vita della cooperativa. In caso in cui la valutazione dovesse essere negativa, il Consiglio di Gestione motivatamente escluderà il socio in formazione ai sensi dell'art. 19 dello Statuto.

I periodi di assenza superiori ai 15 giorni consecutivi, non vengono conteggiati ai fini del periodo di formazione.

Al termine della seconda fase il socio viene ammesso nella categoria dei Soci lavoratori con delibera del Consiglio di Gestione.

Il Consiglio di Gestione, può ammettere senz'altro l'aspirante socio cooperatore nella categoria ordinaria o abbreviare o omettere una o entrambe le fasi del periodo di formazione nelle seguenti ipotesi:

- a) rispetto a coloro che sono già stati soci della Cooperativa, ed il cui rapporto sia cessato per cause diverse dalla decadenza o dall'esclusione;
- b) rispetto a coloro i quali abbiano ricoperto funzioni operative, o di direzione in altre Società cooperative o imprese operanti nei settori di attività della Cooperativa;
- c) rispetto a coloro i quali, fuori dai casi precedenti, a giudizio motivato del Consiglio di Gestione, in ragione della propria precedente comprovata attività professionale e delle proprie qualità e caratteristiche personali, siano già dotati di una formazione completa e di una sicura capacità di inserimento nella Cooperativa, avuto riguardo alla situazione di questa al momento della loro ammissione.

I soci in formazione non possono in ogni caso superare un terzo del numero totale dei soci cooperatori.

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

Qualora, nell'interesse della Cooperativa, sia necessario ammettere nuovi soci cooperatori in formazione in numero tale da superare il rapporto sopra indicato, il Consiglio di Gestione provvederà, anche in deroga alle previsioni del Regolamento interno, ad ammettere nella categoria dei Soci cooperatori i soci in formazione che abbiano effettuato positivamente la maggior parte del percorso formativo assegnatogli.

Per quanto non è espressamente previsto nello Statuto e nel Regolamento interno, si applicano alla categoria dei soci in formazione le disposizioni previste per i soci lavoratori.

### **Art. 6 Azioni**

Il Consiglio di Gestione dispone l'iscrizione al libro Soci del richiedente a condizione che lo stesso presenti tutti i requisiti richiesti e che abbia assolto a tutti gli obblighi imposti dallo Statuto sociale e dal presente Regolamento.

Il numero delle azioni da sottoscrivere è determinato dall'Assemblea in una quantità non inferiore a 10, del valore nominale di € 51,64 ciascuna. Le azioni possono essere liberate con le alternative seguenti modalità:

- versamento in un'unica soluzione;
- versamento differito con trattenute in busta paga la cui entità è fissata, di norma, in 10 mensilità salvo diversa delibera del Consiglio di Gestione.

## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

### **Art. 7 Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

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

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

La conclusione, prosecuzione e la risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Gestione anche in relazione alla quantità di lavoro disponibile nella Cooperativa a causa di eventuale mancanza o riduzione di lavoro.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

### **Art. 8 Contratto collettivo nazionale di Lavoro applicabile e trattamento economico**

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

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama il CCNL per le lavoratrici e lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo CCNL Cooperative Sociali.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal Consiglio di Gestione a titolo di superminimo, ad personam, o altra analoga voce retributiva come normato dal successivo articolo 16.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Gestione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione delle retribuzioni;
- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.

Si intende per trattamento economico complessivo, ai sensi del presente Regolamento Interno, quello costituito da:

- minimo contrattuale conglobato (minimo contrattuale più contingenza);
- scatti di anzianità;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto al socio-lavoratore in forza di disposizioni di legge o di CCNL ovvero di deliberazioni della cooperativa.

Per la determinazione in base al livello del minimo contrattuale conglobato, l'attuale CCNL prevede retribuzioni mensili divise per 165 ore, pari alle 38 ore settimanali.

### **Art. 9 Inquadramento del personale**

L'accesso ai livelli è subordinato all'effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello. Il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

Fatto salvo quanto specificato nel paragrafo precedente, gli inquadramenti del personale sono quelli previsti dal CCNL.

I profili professionali non specificatamente individuati dal CCNL saranno inquadrati dal Consiglio di Gestione sulla base dell'insieme delle capacità professionali, dell'autonomia, delle responsabilità e dei titoli di studio.

### **Art. 10 Mutamento e cumulo di mansioni**

Il Socio lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'area acquisita ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il Socio lavoratore, quando viene adibito ad attività lavorative facenti capo ad una posizione superiore, avrà diritto alla corresponsione di un trattamento economico pari alla differenza tra la posizione alla quale è inquadrato e quella che effettivamente sta svolgendo nel periodo di riferimento.

Il Socio lavoratore può essere adibito a mansioni inferiori rispetto alla posizione acquisita:

# REGOLAMENTO INTERNO

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

1. temporaneamente e saltuariamente, per esigenze legate all'organizzazione del lavoro, senza perdita di retribuzione;
2. nel caso in cui abbia perso i requisiti professionali determinati dalla posizione di appartenenza ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, o a esigenze sopravvenute; in questo caso si procederà in modo che il Socio cooperatore, utilizzato in mansioni inferiori, mantenga inalterata la retribuzione mensile acquisita; la Cooperativa cercherà di individuare per il Socio lavoratore un'utilizzazione congrua alla posizione rivestita e procederà affinché il maggior compenso economico maturato dal Socio cooperatore venga assorbito gradualmente dagli aumenti economici previsti dai rinnovi contrattuali.
3. compatibilmente con le esigenze tecniche produttive organizzative, quando il demansionamento sia finalizzato ad evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo; la Cooperativa cercherà di individuare per il Socio lavoratore un'utilizzazione congrua alla posizione rivestita e procederà affinché il maggior compenso economico maturato dal Socio lavoratore venga assorbito gradualmente dagli aumenti economici previsti dai rinnovi contrattuali.

### **Art. 11 Trasferimento**

Il Socio lavoratore può essere trasferito in altra sede di lavoro:

- a) su richiesta del Socio stesso, in tal caso non gli spetta alcuna indennità;
- b) per esigenze tecniche, organizzative e produttive della Cooperativa. In tal caso il provvedimento deve essere comunicato al Socio per iscritto e con un preavviso di 7 giorni di calendario, salvo accordi diversi con il Socio stesso;
- c) quando il Cliente, avvalendosi di norme di legge o di una previsione del contratto di appalto in virtù del quale la Cooperativa presta il servizio, richiede formalmente l'allontanamento del Socio lavoratore dal cantiere o dal servizio, o quando per altre obbiettive ragioni – la presenza del Socio nella sede di lavoro originaria non sia più compatibile con l'ordinato e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa o del servizio, o con la serenità dell'ambiente di lavoro (incompatibilità ambientale).

Il Socio lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

In caso di trasferimento definitivo al Socio, qualora sia costretto a traslocare, compete un'indennità, una tantum, pari ad una mensilità del canone di locazione eventualmente pagato nel luogo di destinazione e comunque non superiore ad € 500,00.

Il Socio inquadrato in mansioni direttive ed il Socio di Area/categoria E e F può essere chiamato, anche senza preavviso, previa comunicazione della Cooperativa, in altri servizi o a ricoprire nuovi incarichi funzionali, anche relativi alla apertura di nuove attività.

### **Art. 12 Orario di lavoro**

L'orario di lavoro normale è fissato in 38 ore settimanali o diverso valore previsto dal/i CCNL di riferimento.

La Cooperativa definisce i regimi di orario in riferimento alle commesse e servizi di appartenenza, sulla base delle esigenze del servizio ed utilizzando gli opportuni criteri di flessibilità.

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

In considerazione della peculiarità dei servizi svolti dalla Cooperativa, l'orario di lavoro dei soci può subire delle variazioni che periodicamente saranno riesaminate al fine di attribuire a tutti il corretto impegno contrattuale pattuito. In particolare, di norma quadrimestralmente, saranno esaminati gli eventuali scostamenti dell'effettivo lavoro svolto rispetto all'orario assegnato e ove questi siano superiori al 20% dell'orario il contratto individuale verrà rideterminato con l'assegnazione alla corretta fascia di impegno.

### **Art. 13 Lavoro a tempo parziale**

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

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare a quello definito contrattualmente con le modalità previste dal CCNL di riferimento, ivi comprese le relative maggiorazioni.

Il trattamento economico, e ove previsto anche normativo, incluse tutte le competenze a carattere ultramensile del socio con contratto di tipo subordinato a tempo parziale sarà proporzionato in base all'impegno orario definito nel contratto individuale.

Per quanto non espressamente specificato, si rinvia a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

### **Art. 14 Banca ore**

La Cooperativa, per raggiungere gli obiettivi di flessibilità propri di un servizio qualifica e per consentire ai soci la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, istituisce la Banca delle ore e, quindi, un conto ore individuale per ciascun socio lavoratore in cui confluiscono le prestazioni eccedenti (banca ore positiva) e non liquidate secondo il disposto del CCNL di riferimento, ovvero quelle mancanti al raggiungimento dell'orario individuale assegnato (banca ore negativa).

Le ore di prestazioni supplementari e straordinarie potranno essere recuperate entro il semestre successivo all'anno di maturazione, mentre quelle a debito costituiscono un impegno per il socio lavoratore a fornire le prestazioni mancanti che potranno essergli richieste dalla cooperativa in qualsiasi momento.

Nel caso che il rapporto di lavoro si interrompa con banca ore attiva si provvederà alla liquidazione di tutte le ore residue maggiorate del 27%, nel caso di ore a credito per il lavoratore; in caso di ore a debito si provvederà al conguaglio delle somme anticipate con rivalsa su ogni competenza in liquidazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Il saldo della banca ore verrà evidenziato mensilmente nella busta paga.

### **Art. 15 Ferie**

I Soci-lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura stabilita dal CCNL di riferimento. Per la maturazione del diritto alle ferie durante i periodi di assenza, fermo restando il disposto del CCNL, vale quanto previsto dal successivo articolo 13.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Cooperativa secondo una programmazione che tenga conto del desiderio del socio-lavoratore, compatibilmente con le esigenze del servizio e del suo diritto-dovere al benessere psicofisico. In particolare nel periodo che va dal 01/06 al 30/09 il socio-

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

lavoratore potrà fruire di due settimane di ferie. Periodi superiori potranno essere concessi solo in via eccezionale e sempre che questo non arrechi disagi organizzativi.

### **Art. 16 Tredicesima mensilità**

Ai Soci-lavoratori verrà corrisposta, con le modalità stabilite dal CCNL di riferimento, la prevista mensilità aggiuntiva.

Agli effetti della maturazione del diritto alla mensilità aggiuntiva si considerano utili, oltre ai periodi prestati regolarmente in servizio, i periodi di assenza equiparati dal CCNL di riferimento alla prestazione lavorativa.

### **Art. 17 Lavoro festivo e domenicale, indennità di turno e notturna**

Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività previste dal CCNL di riferimento, spetterà una maggiorazione del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00. Per tale lavoro notturno è prevista una indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte.

Nel caso di turni nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta. Tale indennità assorbe quella di cui al primo capoverso.

### **Art. 18 Indennità competenze minime**

A tutto il personale addetto all'assistenza - non qualificato ma in possesso dell'attestato di frequenza del corso regionale di "competenze minime" - viene corrisposta un' indennità pari al 50% della differenza con il livello di inquadramento successivo.

### **Art. 19 Indennità e maggiorazioni**

Ai Soci-lavoratori della Cooperativa il Consiglio di Gestione può assegnare, in presenza dei requisiti indicati, le seguenti indennità e maggiorazioni aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL:

- a) l'indennità per responsabilità di area, di settore, di sede o progetto o altro, ai Soci-lavoratori espressamente incaricati dal Consiglio di Gestione, in considerazione dell'importanza e della responsabilità connessa;
- b) l'indennità di mansione ai Soci-lavoratori che nel corso dell'anno siano adibiti a mansioni superiori al livello di inquadramento, per periodi complessivamente non superiori a tre mesi nell'anno per le ore svolte in dette mansioni superiori;
- c) l'indennità di disagio, per il lavoro prestato dai Soci-lavoratori in particolari condizioni di disagio ambientale o fisico preventivamente identificate dal Consiglio di Gestione.

### **Art. 20 Vantaggi Soci**

Oltre a quanto previsto in materia di indennità dal CCNL e dal presente Regolamento Interno, nonché a quanto previsto dalla normativa vigente e dal regolamento in materia di ristorni ai Soci, il Consiglio di Gestione può istituire i seguenti strumenti a favore dei Soci:

- a) sconti o contributi per la frequenza di figli iscritti in nidi d'infanzia o servizi analoghi regolarmente autorizzati;

# REGOLAMENTO INTERNO

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

- b) assistenza fiscale per la compilazione e presentazione della dichiarazione dei redditi;
- c) messa a disposizione di un'autovettura aziendale per ragioni di servizio;
- d) buoni pasto;
- e) premi qualità o di produttività a fronte di raggiungimento di particolari obiettivi;
- f) eventuali ulteriori strumenti deliberati dal Consiglio di Gestione, sentito il Consiglio di Sorveglianza.

Il Consiglio di Gestione, sulla base di una programmazione annuale e tenuto conto dell'andamento economico della Cooperativa, delibera annualmente l'eventuale attivazione degli strumenti, definendone l'entità e le modalità attuative nonché l'applicazione per la generalità dei Soci o per particolari categorie.

### **Art. 21 Rimborsi per utilizzo dell'autoveicolo**

Al Socio-lavoratore che, per ragioni di servizio, è tenuto ad utilizzare il proprio autoveicolo spetta un rimborso pari a quanto definito dalla contrattazione di II livello definita dal CCNL, nel territorio in cui ha sede la Cooperativa.

### **Art. 22 Trattamento di fine rapporto**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme di legge e del CCNL richiamato.

### **Art. 23 Anticipazione del TFR**

Oltre ai casi previsti dalla legge e dal CCNL, e in subordine ad essi, il Socio-lavoratore con almeno 5 anni di servizio può richiedere l'anticipazione del TFR in caso di:

- acquisto della prima casa già effettuato e con mutui in corso di pagamento, nei limiti del 70% del TFR maturato;
- restauro della prima casa, nei limiti del 50% del TFR maturato.

Inoltre il Socio-lavoratore con almeno 3 anni di anzianità può richiedere l'anticipazione, nel limite massimo del 70% del TFR maturato, per motivi di salute propria o dei familiari conviventi.

Per il numero delle richieste che possono essere soddisfatte, si rimanda a quanto previsto dalla normativa vigente.

Fermo restando il possesso dei requisiti e gli eventuali limiti di legge, in casi di estrema gravità e urgenza il Consiglio di Gestione potrà concedere, se ammesso dalla normativa, anticipazioni per ulteriori motivi di natura straordinaria, sulla base di apposito accordi individuale concluso con il socio interessato ai sensi dell'art. 2120, ultimo comma c.c.

### **Art. 24 Corresponsione della retribuzione**

Il pagamento della retribuzione dei singoli Soci-lavoratori sarà effettuato, di norma, con bonifico bancario entro e non oltre il ventesimo giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Qualsiasi reclamo sulla somma pagata deve essere effettuato entro il mese lavorativo successivo a quello di pagamento, in caso di contestazione deve essere corrisposta al Socio-lavoratore la parte di retribuzione non contestata, previo rilascio di quietanza per la somma ricevuta. Per la parte contestata si procederà agli opportuni accertamenti.

### **Art. 25 Aspettativa**

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

Oltre alle aspettative previste dalle leggi vigenti per i lavoratori subordinati, se e in quanto applicabili anche ai soci della Cooperativa, e alle aspettative previste dal CCNL di riferimento, potranno essere concessi al Socio-lavoratore, per motivi personali, periodi non superiori a 6 mesi di aspettativa, non retribuita e non utile per alcun istituto di cui al presente regolamento, a fronte di motivata richiesta presentata dal Socio-lavoratore.

In casi di eccezionale gravità il Consiglio di Gestione, motivandolo in apposita deliberazione, potrà rinnovare l'aspettativa di cui al paragrafo precedente.

I Soci-lavoratori iscritti e frequentanti corsi di studio e qualificazione professionale in scuole abilitate al rilascio di titoli professionali inerenti l'attività della Cooperativa potranno inoltre richiedere, per iscritto, periodi di aspettativa, non retribuita e non utile per alcun istituto di cui al presente regolamento, per una durata massima di 6 mesi e comunque non oltre la durata del corso frequentato.

Il Socio-lavoratore che usufruisce di aspettativa in base al presente articolo, non ha diritto alla conservazione del posto nello stesso servizio in caso di evidenti problemi organizzativi.

### **Art. 26 Permessi**

Al Socio-lavoratore, a fronte di specifiche necessità personali e familiari, sono concessi brevi permessi che possono essere recuperati a regime normale sulla base della compatibilità con le esigenze aziendali.

Oltre a quanto previsto dal CCNL, i Soci-lavoratori hanno diritto, in caso di lutto, a permessi retribuiti in base alla retribuzione media giornaliera:

- ulteriori tre giorni in caso di morte del coniuge, del convivente more-uxorio, di figli.
- un giorno ulteriore in caso di morte di un parente di primo grado.

Oltre a quanto previsto, il Consiglio di Gestione potrà concedere ulteriori permessi retribuiti a fronte di gravi necessità del Socio-lavoratore richiedente.

### **Art. 27 Diritto allo studio**

I Soci-lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio, così come definiti dal CCNL, hanno diritto, su loro richiesta, di essere immessi in turni che ne agevolino la loro frequenza e ad essere esonerati dal lavoro straordinario o supplementare, ciò compatibilmente con le esigenze di servizio. Possono inoltre usufruire di permessi retribuiti per sostenere le prove di esame; tale diritto è esercitato nei limiti del 2% del personale in servizio rapportato a tempo pieno.

Per ogni ulteriore aspetto non specificatamente previsto nel presente articolo, si rimanda al CCNL.

### **Art. 28 Aggiornamento professionale**

La formazione e l'aggiornamento professionale è elemento qualitativo strategico per la Cooperativa. Per tale ragione il Consiglio di Gestione, compatibilmente con la situazione economica della Cooperativa, può derogare ai limiti previsti dal CCNL del numero massimo dei Soci-lavoratori che possono usufruire di permessi retribuiti e del monte ore complessivo concedibile. Ciò in particolare nei corsi organizzati dalla Cooperativa o da essa promossi.

### **Art. 29 Infrazioni e sanzioni disciplinari e sistema sanzionatorio di cui al D.lgs. 231/01**

# REGOLAMENTO INTERNO

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal CCNL richiamato, nonché dal presente articolo e dalle sanzioni previste dal Codice Etico della Cooperativa di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

I servizi gestiti dalla Cooperativa sono rivolti a persone che hanno necessità di aiuto, sostegno, affiancamento e orientamento. Essi mirano a dare risposte, tutelare diritti ed esigenze di persone che spesso si trovano in una condizione di disagio o di fragilità.

La Cooperativa, anche in attuazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, si è dotata di un Modello Organizzativo e di un Codice Etico che è parte integrante dello Statuto e del presente Regolamento. Tutti i documenti vengono consegnati al socio-lavoratore all'atto dell'assunzione che li sottoscrive per presa visione e accettazione.

La violazione delle Norme generali e specifiche e l'inosservanza dei principi contenuti nel Codice Etico incidono sul rapporto di fiducia con la Società; per i dipendenti la loro osservanza fa parte delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro.

Al fine dell'accertamento e della contestazione delle infrazioni a quanto previsto dal Codice Etico si applicano i contenuti del Titolo V del CCNL – Comportamenti in servizio.

Ciascun collaboratore o dipendente deve tempestivamente segnalare, al proprio responsabile o referente interno, qualsiasi violazione del Codice, ovvero qualunque richiesta di violazione dello stesso, da chiunque ricevuta, fornendo tutte le informazioni in suo possesso.

Nei casi più gravi, per questioni di riservatezza o per qualsiasi motivo che lo renda opportuno, tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, possono in aggiunta o alternativa a quanto detto precedentemente segnalare per iscritto o per posta elettronica, le eventuali inosservanze. L'Organismo di vigilanza incarica uno dei suoi membri di raccogliere le segnalazioni.

Le segnalazioni devono essere inviate con le modalità di seguito specificate.

In busta chiusa tramite servizio postale:

Organismo di vigilanza  
Carta dei valori e dei comportamenti Codess FVG  
Viale Trieste 89, 33100 UDINE

Per posta elettronica:

[odv@codessfvg.it](mailto:odv@codessfvg.it)

L'accertamento di una violazione costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e comporta la comminazione di una sanzione, fra quelle previste dal CCNL.

L'infrazione disciplinare così come la violazione delle norme generali e specifiche contenute nel Codice Etico possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte della Cooperativa:

- 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;
- esclusione.

La Cooperativa si riserva inoltre, nei casi più gravi e quando ne ricorrano i presupposti, l'avvio di un'iniziativa legale, civile o penale. In ogni caso, la sanzione conseguente all'accertamento di una infrazione disciplinare o violazione del Codice Etico è indipendente dall'esito di un eventuale procedimento penale.

# REGOLAMENTO INTERNO

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

La Cooperativa non potrà applicare 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.

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.

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Con riferimento al Codice Etico, il rimprovero verbale e scritto si applicano, inoltre alla mancata o ritardata comunicazione di condotte contrarie a norme previste dal Codice Etico, quando la Cooperativa non sia stata esposta a potenziali rischi o alla commissione di reati.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno;
- 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 esclusione;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- violazioni non gravi di norme generali di comportamento e/o norme di comportamento per aree di servizio contenute nel Codice Etico;
- mancata o tardiva comunicazione di condotte contrarie a norme previste dal Codice Etico, che possano esporre la Cooperativa a danni diretti o indiretti.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;

# REGOLAMENTO INTERNO

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di esclusione;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
- violazioni di norme generali di comportamento e/o norme di comportamento per aree di servizio contenute nel Codice Etico, in particolare nei confronti dell'utenza e/o che possano arrecare danno in modo diretto o indiretto alla Cooperativa;
- mancata o tardiva comunicazione di condotte contrarie a norme previste dal Codice Etico, quando queste siano dirette in modo non equivoco al compimento di un reato, e/o di un reato sanzionato dal Dlgs 231/2001.

### E) Esclusione.

L'esclusione sarà deliberata dal Consiglio di Gestione, oltre che nei casi previsti dalla legge e fermo quanto previsto dallo Statuto e dal presente Regolamento in materia di socio in formazione, nei casi previsti dall'art. 19 dello Statuto elencati nei punti da a) a r), il cui contenuto è qui integralmente richiamato.

L'esclusione prevista dal presente articolo comporta la perdita della qualità di socio e, pertanto, ne consegue la risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro. L'esclusione diventa efficace, con riguardo al rapporto sociale ed al rapporto mutualistico, a far data dal ricevimento della comunicazione del provvedimento deliberato dal Consiglio di Gestione.

Oltre nei casi previsti dall'art 19 dello Statuto, vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto sociale e di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

# REGOLAMENTO INTERNO

## Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- gravi violazioni di norme generali di comportamento e/o norme di comportamento per aree di servizio contenute nel Codice Etico dirette in modo non equivoco al compimento di un reato e/o di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001
- grave comportamento palesemente non conforme alle prescrizioni del Modello o ai principi del Codice Etico, tale da determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

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.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Gestione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, per tutta la durata del procedimento disciplinare. Ove l'esclusione venga applicata, essa avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

### **Art. 30 Piano di crisi aziendale**

L'Assemblea è competente a deliberare l'adozione di un piano di crisi aziendale, quando sussista almeno uno dei seguenti presupposti:

- a. cessazione, riduzione significativa o sospensione dell'attività produttiva quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Società;
- b. ristrutturazione, riorganizzazione o conversione dell'attività aziendale;
- c. cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto;
- d. difficoltà produttive e di mercato, con conseguente perdita di redditività delle attività svolte e/o diminuzione del corrispettivo con il quale esse sono mediamente remunerate dalla clientela;
- e. crisi economica del settore e/o del luogo ove è svolta in prevalenza l'attività;
- f. difficoltà finanziaria derivante da mancata o ritardata riscossione di crediti o da sottoposizione a procedura concorsuale di creditori significativi della Società.

Il piano di crisi aziendale, che deve in tutti i casi essere corredato di un termine, eventualmente prorogabile, può prevedere l'adozione delle seguenti misure, in scala graduata:

- a. divieto di distribuzione di eventuali utili;
- b. sospensione o riduzione dei trattamenti economici ulteriori previsti al precedente art.7;
- c. imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Società o ad alleviare comunque lo stato di crisi, quali ad esempio: svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge; svolgimento delle prestazione lavorativa in regime di orario flessibile o di orario ridotto; rinuncia totale o parziale a una o più componenti accessorie della retribuzione o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato dalla disposizione di cui all'art.6, comma 2; rinuncia totale o parziale alla retribuzione, nel limite massimo del 12,5%;

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

- d. licenziamento dei Soci per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito, osservate le leggi vigenti in materia.

Ove la crisi di interessi un solo ramo di azienda, il piano di cui al comma precedente può essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo interessato dalla crisi.

### **IL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO**

#### **Art. 31 Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo o a progetto**

La Cooperativa applica nei confronti dei Soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro autonomo o a progetto, le relative disposizioni di legge che riguardano il corrispondente tipo di rapporto di lavoro.

La Cooperativa provvederà alla stipula di rapporti di lavoro autonomi o a progetto ove gli stessi risultino compatibili con la figura del Socio cooperatore e con le relative esigenze organizzative e produttive della Società.

Dovrà risultare, in maniera espressa, la volontà delle parti – Cooperativa e potenziale Socio lavoratore – diretta alla stipula di un ulteriore vincolo, privo di qualsiasi carattere di subordinazione.

#### **Art. 32 Collaborazione a progetto**

La Società ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative in qualità di collaboratori a progetto, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche previste dagli artt. 61 e ss. del D. Lgs. 10/9/2003, n. 276, salvo il suo collegamento funzionale con l'organizzazione imprenditoriale della Società.

La prestazione del Socio collaboratore a progetto non è soggetta a vincoli di orario e non comporta soggezione del Socio del potere disciplinare della Società, né l'attribuzione al Socio di poteri direttivi o disciplinari su Soci in rapporto di lavoro subordinato.

Il Socio è ammesso ad essere o divenire titolare di più rapporti di collaborazione con soggetti diversi dalla Società, salvo il rispetto dei limiti stabiliti nel vigente Statuto, e purché ciò sia compatibile con la regolare esecuzione della prestazione dedotta in contratto. In caso di rapporti con concorrenti, si applica il successivo articolo 36.

L'eventuale disciplina dei periodi di sospensione della prestazione nonché il trattamento economico del Socio sono stabiliti in sede di contratto individuale, nel rispetto dei requisiti previsti dalla disposizione di cui all'art.3 della L. 142.

Per quanto non espressamente disposto, si applicano le disposizioni del Codice civile in materia di contratto d'opera.

#### **Art. 33 Contratto d'opera**

La Società ammette i propri soci allo svolgimento di attività lavorative occasionali in qualità di prestatori d'opera, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di autonomia nella gestione di persone e mezzi propri del Socio e nella scelta delle modalità di adempimento.

#### **Art. 34 Trattamento economico**

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

usi e consuetudini ed, in ogni caso, da quanto concordato, per iscritto, con il Socio cooperatore stesso.

Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del Socio lavoratore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.

### **Art. 35 Modalità di svolgimento dell'incarico.**

Nello svolgimento dell'incarico al Socio cooperatore è riconosciuta la più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione, concordati nell'apposito contratto stipulato dalle parti.

Il Socio cooperatore svolgerà il proprio incarico nel rispetto di quanto stabilito dal Codice Etico, adottato dall'Assemblea dei Soci sulla base delle previsioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nonché nel rispetto di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, gestione e controllo, adottato dal Consiglio di Gestione.

### **Art. 36 Obblighi del Socio**

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro concorrenziale all'attività della cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Gestione, per l'autorizzazione di cui all'art. 11 dello Statuto.

Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere o anche solo sospendere un lavoro intrapreso, è tenuto a dare al Socio subentrante (anche solo per la sua sostituzione temporanea) tutta la collaborazione necessaria ai fini di una corretta e proficua prosecuzione del lavoro.

### **Art. 37 Revoca dell'incarico e scioglimento del rapporto**

L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del Cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Ai fini della determinazione delle conseguenze, sull'ulteriore rapporto Sociale in capo al Socio cooperatore, si rimanda all'art. 12 del presente Regolamento o alle diverse disposizioni regolamentari applicabili al caso concreto.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 38 Lavoratori non Soci**

In caso di utilizzo di lavoratori dipendenti che, tuttavia, non siano Soci lavoratori, a questi non verrà applicato il presente Regolamento, ma si farà luogo al trattamento e regolamentazione previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per le categorie di lavoratori simili.

L'utilizzazione di lavoratori dipendenti è subordinata al mantenimento dei requisiti minimi per la mutualità prevalente previsti dalle vigenti leggi.

### **Art. 39 Rinvio a CCNL e norme di legge**

# **REGOLAMENTO INTERNO**

## **Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus**

Ferme restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento valgono le norme di legge e le decisioni adottate dagli organismi sociali della Cooperativa e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Inoltre trovano applicazione nei confronti dei Soci le disposizioni contenute nelle leggi che regolano il rapporto Soci-Cooperative.

### **Art. 40 Soci onorari**

L'Assemblea può deliberare l'ammissione o la nomina a Soci onorari di Soci che non possano più partecipare all'attività della Cooperativa e che abbiano acquisito particolari meriti per lo sviluppo e la promozione della stessa o del mondo della Cooperazione.

Il Socio onorario può partecipare senza diritto di voto alle assemblee dei Soci nonché alle altre forme adottate dalla Cooperativa per lo sviluppo e la promozione della socialità e della comunicazione interna. Il Socio onorario è escluso dall'obbligo di versamento della quota sociale e dalle altre attività economiche e sociali della Cooperativa.