



# Regolamento Interno

---

## 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 dall'articolo 52 del vigente Statuto, definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno instaurati fra Cooperativa e i 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.

Esso è stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 01/07/2022, entra in vigore il 02/07/2022 e potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci. Le disposizioni del presente Regolamento si intendono applicabili a tutti i Soci lavoratori ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o agli accordi collettivi eventualmente applicabili.

## Art. 2 – Definizione di Soci lavoratori, rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

I Soci lavoratori della Cooperativa:

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

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 142, tra Socio lavoratore e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato;
- parasubordinato (contratto di collaborazione coordinata e continuativa);
- 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 lavoratore di concerto con la Cooperativa, secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà la prestazione lavorativa, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione.



L'individuazione del tipo di contratto di lavoro, da instaurarsi tra Socio lavoratore e Cooperativa, deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso, da parte del Socio lavoratore, delle professionalità richieste;
- del possesso, da parte del Socio lavoratore, 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.

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 lavoratori, precedentemente l'entrata in vigore del presente Regolamento, a condizione che rispondano alle tipologie previste dai precedenti commi.

La Cooperativa e il Socio lavoratore possono instaurare un tipo di rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, sulla base della manifestazione della volontà di entrambi e a condizione che siano rispettati gli elementi identificativi sopra indicati. Qualora sia il Socio lavoratore a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la Cooperativa abbia la possibilità di adibire il Socio lavoratore ad attività lavorative che siano compatibili con la tipologia richiesta.

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

L'organizzazione aziendale della Cooperativa è normata dal Sistema di Gestione Integrato Qualità ed Ambiente 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 può essere variato in qualsiasi tempo dal Consiglio di Gestione, che provvederà, nelle forme aziendali in uso, a dare pronto avviso delle intervenute modifiche.

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa distribuzione a ogni Socio lavoratore in base alle mansioni 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 lavoratori, possono comunque verificarsi situazioni in cui i Soci lavoratori 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 temporaneamente



sospeso senza diritto alla retribuzione ovvero variato con riduzione del monte ore contrattuale e 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 di licenziamento, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### Art. 4 – Ammissione a Socio

Chi desidera essere ammesso a Socio lavoratore 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;
- il numero di azioni che si propone di sottoscrivere per l'ammontare e con le modalità di corresponsione previste dal successivo articolo 6 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 del Socio.

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.

#### Art. 5 – Soci lavoratori in formazione

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

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

Il Socio lavoratore 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 lavoratore 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 lavoratori, con i Coordinatori del Servizio e con i Responsabili aziendali della Cooperativa e della sua idoneità a partecipare in modo proficuo ai lavori dell'impresa.

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 lavoratore 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. Nel caso in cui la valutazione dovesse essere negativa, il Consiglio di Gestione motivatamente escluderà il Socio lavoratore in formazione ai sensi dell'art. 19 dello Statuto.

I periodi di assenza superiori ai 16 giorni consecutivi, non vengono conteggiati ai fini del periodo di formazione.

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

Il Consiglio di Gestione, può ammettere senz'altro l'aspirante Socio lavoratore 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 lavoratori 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 lavoratori in formazione non possono in ogni caso superare un terzo del numero totale dei Soci lavoratori.

Qualora, nell'interesse della Cooperativa, sia necessario ammettere nuovi Soci lavoratori 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 lavoratori i Soci lavoratori 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 lavoratori 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 € 52,00 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.

## Art. 7 – Diritti e doveri dei Soci lavoratori

Tutti i Soci lavoratori hanno uguali diritti e doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro instaurato. Il Socio lavoratore ha diritto:

- a svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa;
- a partecipare alla vita della Cooperativa, esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi Sociali;
- ad essere eletto alle cariche Sociali;

Il Socio lavoratore ha il dovere di:

- operare in conformità allo Statuto, al presente Regolamento e alle delibere legalmente assunte dagli Organi della Cooperativa;
- eseguire con diligenza, cura e perizia le mansioni/incarichi lavorativi affidategli;
- assumere uno stile di lavoro caratterizzato da comportamenti, linguaggi e atteggiamenti adeguati alle situazioni di contesto ed ispirati a professionalità;
- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla Cooperativa. I Soci lavoratori devono in particolare:
  - a) contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Cooperativa, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
  - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
  - d) segnalare immediatamente qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
  - f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
  - g) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Cooperativa;



h) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

-mantenere riservate le informazioni, nozioni e acquisizioni, elaborati ideativi, procedure e dati, in ogni modo appresi, prodotti e comunque conosciuti nel corso della vigenza del rapporto Socio-lavorativo;

-utilizzare i beni, strumenti e applicativi di proprietà della Cooperativa con la dovuta cura, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo;

-evitare situazioni in cui possano manifestarsi conflitti tra interessi propri e interessi della Cooperativa, evitare interferenze che limitino la capacità di assumere decisioni imparziali, evitare situazioni di vantaggio personale determinate da informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie mansioni;

-non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la Cooperativa, né svolgere attività contrarie agli interessi della Cooperativa stessa.

#### Art. 8 – Compatibilità con altra attività

I Soci lavoratori, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro instaurato, possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri datori di lavoro/committenti, previa comunicazione scritta al Consiglio di Gestione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa e con quanto disposto dallo Statuto Sociale.

In particolare, ai sensi dell'art. 11 dello Statuto, è fatto divieto ai Soci lavoratori di aderire contemporaneamente ad altre cooperative che perseguano analoghi scopi sociali o esplichino una attività concorrente, nonché di prestare lavoro a favore di terzi esercenti imprese concorrenti. Il Consiglio di Gestione, in considerazione delle caratteristiche della tipologia del rapporto di lavoro instaurato, può autorizzare il lavoratore allo svolgimento di prestazioni lavorative a favore di terzi, nonché in qualità di Socio lavoratore presso altre Cooperative.

In caso di inizio attività in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa e con quanto previsto dallo Statuto Sociale da parte del Socio lavoratore presso altri datori di lavoro/committenti, in caso di mancata comunicazione scritta al Consiglio di Gestione della Cooperativa, ovvero in caso di diniego dello stesso, si renderà applicabile il provvedimento di esclusione di cui all'art. 19 dello statuto sociale.

#### Art. 9 – Piano di crisi aziendale

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a:

- a. cessazione, riduzione significativa o sospensione dell'attività produttiva, quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Cooperativa;
- 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 Cooperativa;

l'Assemblea avrà la facoltà di deliberare un piano di intervento che salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando, laddove possibile, gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione in vigore.

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:

- a. imposizione ai Soci lavoratori di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Cooperativa 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 della prestazione lavorativa in regime di orario flessibile o di orario ridotto;
  - rinuncia totale o parziale a una o più componenti accessorie della retribuzione, ad eventuali trattamenti economici integrativi, o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato dalla disposizione di cui all'art. 8, comma 2; rinuncia totale o parziale alla retribuzione;
- b. licenziamento dei Soci lavoratori per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito, osservate le leggi vigenti in materia.

E' vietata, per l'intera durata del piano, la distribuzione di eventuali utili, così come previsto dall'art. 6, punto 1, lettera d) della legge 3 aprile 2001 n. 142.

Ove la crisi 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.

## Rapporto ulteriore di lavoro subordinato

---

### Art. 10 – 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 lavoratore 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 stabilite dalla legge. Il Socio lavoratore, che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato con la Cooperativa, ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni.



La prosecuzione, conclusione e risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al Socio lavoratore è subordinata alla sussistenza delle esigenze tecnico organizzative e produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, anche in relazione alla quantità di lavoro disponibile nella Cooperativa.

#### Art. 11 – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei Soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro conferito in Cooperativa.

Per i Soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 della Legge 142, il trattamento economico sarà quello previsto dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo CCNL Cooperative Sociali (sottoscritto tra Associazione Generale Cooperative Italiane – Solidarietà, Confcooperative Feder-solidarietà, Legacoopsociali e F.P. CGIL, F.P. CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UILT-TUCS).

Costituisce, inoltre, parte del trattamento economico spettante al Socio lavoratore la retribuzione integrativa attribuita, dal Consiglio di Gestione, a singoli Soci o categorie di Soci a titolo di superminimo, ad *personam*, o altra analoga voce retributiva, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato. 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 ristoro e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, l'erogazione di ulteriori trattamenti economici mediante:

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

Il Consiglio di Gestione illustrerà i criteri parametrici utilizzati nella elaborazione della proposta, i quali dovranno in ogni caso avere riguardo alla qualità e quantità dello scambio mutualistico, ovvero principalmente:

- al livello di professionalità acquisito;
- alle responsabilità assunte nel governo di persone o nell'amministrazione di beni o relazioni;
- all'apprezzamento riscontrato per la prestazione lavorativa resa;
- alla produttività dimostrata;
- al raggiungimento di obiettivi prestabiliti;
- alla quantità ed alla intensità delle ore di lavoro prestate.

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.

## Art. 12 – Inquadramento del personale

L'accesso ai livelli di inquadramento previsti dal CCNL è subordinato all'effettiva capacità del Socio lavoratore di svolgere le mansioni specifiche dagli stessi previste. Il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

I profili professionali non specificatamente individuati dal CCNL saranno classificati, secondo valutazioni di fungibilità degli inquadramenti categoriali esistenti, sulla base dell'insieme delle capacità professionali, dell'autonomia, delle responsabilità e dei titoli di studio posseduti.

## Art. 13 – Mutamento e cumulo di mansioni

Il Socio lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle 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:

1. in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, tali da incidere sulla sua posizione lavorativa e senza perdita di retribuzione;
2. nel caso in cui abbia perso i requisiti professionali correlati alla posizione di appartenenza; in questo caso si procederà in modo che il Socio lavoratore, 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 lavoratore venga assorbito gradualmente dagli aumenti economici previsti dai rinnovi contrattuali;
3. in caso di inidoneità permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, al fine di recuperare il Socio lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito. Dal momento del nuovo inquadramento, il Socio lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale, con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli aggiornamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali;
4. 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;
5. in caso di accordo individuale fra Socio lavoratore e Cooperativa stipulato in una sede protetta (art. 2113 c.c.) o davanti ad una commissione di certificazione. La modifica è consentita solo se motivata da un rilevante interesse del Socio lavoratore rientrante in una delle seguenti ipotesi:

- conservazione dell'occupazione;
- acquisizione di una diversa professionalità;
- miglioramento delle condizioni di vita.

## Art. 14 – Trasferimento

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

- a) su richiesta del Socio lavoratore stesso;
- b) per esigenze tecniche, organizzative e produttive della Cooperativa. In tal caso il provvedimento deve essere comunicato al Socio lavoratore per iscritto e con un preavviso di 7 giorni di calendario, salvo accordi diversi con il Socio lavoratore 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 lavoratore 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 ricorrano nella nuova destinazione.

In caso di trasferimento definitivo al Socio lavoratore, 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 lavoratore inquadrato in mansioni direttive ed il Socio di Area/Categoria E e F può essere chiamato, previa comunicazione della Cooperativa, in altri servizi o a ricoprire nuovi incarichi funzionali, anche relativi alla apertura di nuove attività.

## Art. 15 – Orario di lavoro

Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part-time), l'orario di lavoro normale è fissato in 38 ore settimanali o diverso valore previsto dal CCNL di riferimento.

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

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

## Art. 16 – Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:



-favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;

-consentire il soddisfacimento di esigenze individuali dei Soci lavoratori, ferme restando le esigenze della Cooperativa.

Il rapporto di lavoro 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 con le modalità previste dal CCNL di riferimento, ivi comprese le relative maggiorazioni.

Il trattamento economico e normativo, incluse tutte le competenze a carattere ultra mensile del Socio lavoratore 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. 17 – Banca ore

Preso atto che il comparto socio sanitario assistenziale ed educativo è caratterizzato da una elevata variabilità dei servizi e da un'ampia diffusione del lavoro, anche a turni, che determina andamenti altalenanti dell'orario settimanale di lavoro ed un'organizzazione flessibile del tempo lavoro, la Cooperativa, anche al fine di consentire ai Soci lavoratori la conciliazione tra vita professionale e vita personale, 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 in cui il rapporto di lavoro si interrompa con banca ore positiva (ore a credito per il Socio lavoratore) si provvederà alla liquidazione delle ore residue, con le maggiorazioni previste dal CCNL.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa con banca ore negativa (ore a debito per il Socio lavoratore), si provvederà al conguaglio delle somme anticipate con rivalsa su ogni competenza in liquidazione.

Le ore di banca ore positiva, possono essere chieste da ciascun Socio lavoratore come permessi compensativi per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Solo le ore di banca ore positiva non recuperate entro il semestre successivo all'anno di maturazione, possono essere chieste in retribuzione. Il tetto massimo di ore di banca ore liquidabili mensilmente è pari a 20 ore.

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

## Art. 18 – Ferie

I Soci lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura stabilita dal CCNL di riferimento.

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

## Art. 19 – 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. 20 – Lavoro festivo e domenicale, indennità notturna e indennità di turno

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, ai soli fini retributivi, 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.

Ai Soci lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità 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 secondo capoverso.

## Art. 21 – 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. 22 – Indennità e maggiorazioni

Ai Soci lavoratori della Cooperativa il Consiglio di Gestione può assegnare 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 6 mesi nell'anno;



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. 23 – Vantaggi Soci

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

- a) sconti o contributi per la frequenza dei figli in nidi d'infanzia o servizi analoghi regolarmente autorizzati;
- 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 lavoratori o per particolari categorie.

### Art. 24 – 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. 25 - Trattamento di fine rapporto

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

### Art. 26 – 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.



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 anticipazioni per ulteriori motivi di natura straordinaria, sulla base di apposito accordo individuale concluso con il Socio lavoratore interessato, ai sensi dell'art. 2120 ultimo comma c.c.

#### Art. 27 – 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.

#### Art. 28 – Aspettativa

Oltre alle aspettative normate dalla legislazione vigente e 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 alla maturazione di alcun istituto, a fronte di motivata richiesta.

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/o 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 alla maturazione di alcun istituto, 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, ove le esigenze di servizio non lo consentano.

#### Art. 29 – Permessi

Al Socio lavoratore, a fronte di specifiche necessità personali e familiari, sono concessi brevi permessi che possono essere recuperati compatibilmente con le esigenze aziendali.

Come trattamento di miglior favore rispetto 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 (per un totale di 5 giorni) in caso di morte del coniuge, del convivente more uxorio, di figli;
- un giorno ulteriore (per un totale di 2 giorni) in caso di morte della madre, del padre, del nonno, della nonna, della sorella, del fratello, del suocero, della suocera, del nipote.

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

#### Art. 30 – Diritto allo studio

I Soci lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio, così come definiti dal CCNL, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni che ne agevolino la frequenza o la preparazione



degli esami 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.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio rapportato al tempo pieno.

Il personale che intenda richiedere i suddetti permessi dovrà inoltrare, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione, all' Ufficio Risorse Umane della Cooperativa apposita domanda, corredata da idonea documentazione che attesti l'iscrizione ai corsi di formazione.

Alla richiesta seguirà formale comunicazione, da parte dell'ufficio di cui sopra, in merito all'accoglimento o al diniego della stessa.

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

### Art. 31 – Aggiornamento professionale

Per quanto riguarda la qualificazione, riqualificazione e l'aggiornamento professionale si rimanda a quanto stabilito dal CCNL di riferimento.

### Art. 32 – Infrazioni e sanzioni disciplinari e sistema sanzionatorio di cui al D.lgs. 231/01

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal CCNL richiamato, nonché dal presente articolo e dal Codice Etico della Cooperativa.

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

Le mancanze del Socio lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

La Cooperativa non potrà applicare nei confronti del Socio lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a 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 il Socio lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove la Cooperativa non abbia ritenuto valide le giustificazioni del Socio lavoratore o in assenza di giustificazioni del Socio 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 al Socio 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. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, il Socio lavoratore se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

Con riferimento al Codice Etico, il rimprovero verbale e scritto si applicano in caso di mancata o ritardata comunicazione all'Organo di Vigilanza 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 licenziamento;
- 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 all'Organo di Vigilanza 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;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Cooperativa, 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;
- 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 gravi 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 all'Organo di Vigilanza di condotte contrarie a norme previste dal Codice Etico, quando queste siano dirette in modo non equivoco al compimento di un reato.

#### E) Licenziamento-

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

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- gravi violazioni di norme di comportamento e/o principi normati nel Codice Etico e dirette in modo non equivoco al compimento di un reato;

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.

## Il rapporto di lavoro parasubordinato e autonomo

---

**Art. 33 – Normativa applicabile al rapporto di lavoro parasubordinato (collaborazione coordinata e continuativa) o autonomo**



La Cooperativa applica nei confronti dei Soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro parasubordinato (di collaborazione coordinata e continuativa) o autonomo, le disposizioni di legge che riguardano il corrispondente tipo di rapporto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

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

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. 34 – Rapporto di lavoro parasubordinato - Collaborazione coordinata e continuativa

La Cooperativa ammette i propri Soci lavoratori allo svolgimento di attività lavorative in qualità di collaboratori coordinati e continuativi, purché la prestazione dedotta in contratto presenti le caratteristiche previste dal D.lgs. 81/2015, salvo il suo collegamento funzionale con l'organizzazione imprenditoriale della Cooperativa.

Il Socio lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione prevalentemente personale a favore della Cooperativa e in coordinamento con quest'ultima, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

La definizione dei tempi di lavoro e delle modalità di svolgimento dell'attività è rimessa al Socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Pur nella totale autonomia del collaboratore nella scelta delle modalità di adempimento della prestazione, lo svolgimento della stessa deve essere funzionale alle finalità ed alle necessità organizzative della Cooperativa.

Il corrispettivo della prestazione viene determinato in proporzione della quantità e qualità dell'attività effettivamente prestata. In aggiunta al compenso in denaro, possono essere riconosciuti benefici in natura o altri valori e utilità, analogamente a quanto avviene per i soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato.

Il Socio lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa può essere titolare di rapporti di collaborazione con soggetti diversi dalla Cooperativa, salvo il rispetto dei limiti stabiliti nel vigente Statuto, e purché ciò sia compatibile con la regolare esecuzione della prestazione dedotta in contratto.

#### Art. 35 – Contratto d'opera e contratto libero professionale

La Cooperativa ammette i propri Soci lavoratori allo svolgimento di attività lavorative occasionali, in qualità di prestatori d'opera, purché la prestazione dedotta in contratto (contratto d'opera) presenti le caratteristiche individuate da norma (art.2222 c.c.).

Nello specifico, il Socio lavoratore prestatore di lavoro autonomo occasionale è colui che svolge a favore della Cooperativa un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con la struttura organizzativa della Cooperativa stessa.

L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza.



La Cooperativa ammette i propri Soci lavoratori allo svolgimento di attività lavorative libero professionali, siano esse professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi (art. 2229 e ss. c.c.) ovvero professioni abituali, ancorché non esclusive, svincolate dall'iscrizione in appositi albi professionali.

In entrambe le tipologie di rapporto lavorativo autonomo sopra indicate, la durata del rapporto e le relative specifiche condizioni, saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il singolo Socio lavoratore.

La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni di legge applicabili al tipo di rapporto di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici.

## Assistenza Sanitaria Integrativa

---

### Art. 36 – Piano sanitario integrativo

È prevista, con decorrenza 01.01.2014, una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei Soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

### Art. 37 – Prestazioni oggetto del piano sanitario integrativo

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, sono erogate ai Soci lavoratori, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del Consiglio di Gestione, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Gestione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa deve essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

### Art. 38 – Contributi per il piano sanitario integrativo

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del Socio lavoratore, nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Gestione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva. Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di adesione volontaria all'Ente assistenziale erogatore. L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Gestione.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal Consiglio di Gestione.

## Disposizioni finali

---

### Art. 39 – 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 alla regolamentazione previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

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

### Art. 40 – Rinvio a CCNL e norme di legge

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

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

### Art. 41 – 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.

Il Socio onorario può partecipare senza diritto di voto alle assemblee dei Soci. Il Socio onorario è escluso dall'obbligo di versamento della quota sociale e dalle altre attività economiche e sociali della Cooperativa.

### Art. 42 - Soci volontari

Il presente Regolamento non si applica ai Soci volontari, cioè a coloro che, condividendo lo scopo e le finalità della Cooperativa, siano intenzionati a prestare la loro attività lavorativa in modo gratuito secondo quanto previsto dall'art. 2 della L. 381/1991.