

REGOLAMENTO INTERNO

COOPERATIVA SOCIALE SOLIDARIETÀ DI VIGASIO

Prima parte

Premessa

1. Il presente regolamento interno:
 - È stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 25/06/2020 ai sensi dell'articolo 6 della Legge n° 142 del 03.04.2001 ed entra in vigore dal giorno stesso, annullando e sostituendo i precedenti.
 - Potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.
 - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Verona.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili alla categoria di Soci con contratto di lavoro subordinato 1-L. 142/2001, e non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
In particolare si evidenzia che il CCNL applicato, quello delle COOPERATIVE SOCIALI, costituisce, unitamente allo Statuto, lo strumento che regola la vita interna della Cooperativa e ne stabilisce i rapporti fra la Società ed ogni singolo Socio.
Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli Organi Sociali, alle disposizioni di legge applicabili, nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Articolo 1 – Tipologie di Soci lavoratori

1. I Soci lavoratori della Cooperativa:
 - a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali;
 - b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio dell'impresa;
 - d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.
2. Tra i Soci e Cooperativa potrà essere instaurato un solo tipo di contratto di lavoro:
 - Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di Socio;

Articolo 2 – CCNL applicabile ai Soci Lavoratori

1. Con i Soci è instaurato un contratto di lavoro subordinato. Viene erogato un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL COOPERATIVE SOCIALI.

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.
3. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
4. Salvo nei casi previsti dallo Statuto o nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, giusta causa e/o motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo e/o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro, assunzione presso diverso datore di lavoro, mancato superamento del periodo di prova, ovvero nel caso in cui comunque sussista l'impossibilità oggettiva di ricostituire il rapporto di lavoro, l'esclusione del singolo socio non può essere deliberata prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro oppure, in caso di procedura di licenziamento cd collettivo, prima di sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Articolo 3 – Trattamento economico dei Soci con un Contratto di Lavoro Subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.
2. Per i Soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL adottato come definito all'articolo 2 del presente regolamento.
L'attribuzione delle aree previste dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dallo stesse previste.
3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al Socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli Soci o categorie di Soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.
4. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai Soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo. In particolare il Consiglio di Amministrazione:
 - Determina l'organigramma interno previsto, deliberato annualmente, e la distribuzione degli incarichi di responsabilità, funzionali all'organizzazione ottimale dei servizi dalla Cooperativa Sociale;
 - Adotta ogni altra forma di valorizzazione delle risorse professionali fra le quali:
 - L'aumento della **posizione** del livello contrattuale per i Soci che assumono mansioni più complesse,

- Lo sviluppo del **potenziale** professionale tramite la formazione e l'aggiornamento durante e fuori l'orario di lavoro,
- La gratificazione di particolari **prestazioni**, per le quali i Soci sono adoperati, tramite l'erogazione di premi produzione, liberalità o altro.

Articolo 4 – Ammissione a Socio

Chi desidera essere ammesso a Socio della Cooperativa, deve fare domanda scritta, impegnandosi alla piena ed integrale osservanza dello Statuto Sociale, del Regolamento interno e delle deliberazioni prese dagli Organi Sociali, deve inoltre sottoscrivere interamente la quota di capitale sociale.

Il Socio esercita tutti i diritti che lo Statuto e il Regolamento interno gli attribuiscono e si obbliga a tutti i doveri che vi si impongono.

Articolo 5 – Formazione

Il Socio è tenuto a partecipare ai corsi di formazione, qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, nonché a Convegni, Seminari ed Incontri promossi o di interesse della Cooperativa.

Articolo 6 – Iscrizione ad altre Cooperative

È fatto divieto ai Soci di aderire contemporaneamente ad altre Cooperative che perseguono identici scopi sociali ed esplicano una attività concorrente, nonché di prestare lavoro a favore di terzi esercenti imprese concorrenti. Il CdA, con riferimento alle caratteristiche della tipologia del rapporto di lavoro instaurato con un Socio, può, in deroga ai divieti di cui sopra, autorizzarlo all'iscrizione ad altra Cooperativa ovvero allo svolgimento di prestazioni lavorative a favore di terzi.

Articolo 7 – Codice disciplinare

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

Articolo 8 – Aspettativa

Il Socio può chiedere un periodo di aspettativa non retribuito, per gravi e comprovate necessità personali o per causa di malattia dei familiari.

Il CdA, valuterà volta per volta la possibilità di concederla, sulla base dell'organizzazione del lavoro, del servizio, della sostituzione. Il Socio in aspettativa non gode di alcun beneficio contrattuale.

Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti e altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'Assemblea dei Soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.
Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico.
Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

Articolo 10 – Distribuzione del lavoro

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.
La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.
Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.
A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.
Se questo è compatibile con la natura e con le esigenze della Cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.
2. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione dell'azienda.

Seconda parte

A – Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L. 142/2001, in forma scritta attendendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Con il contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DGLS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/03 (norme sulla privacy).

B – Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri.
Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.
Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. È fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al Consiglio di Amministrazione.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

C – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro subordinato.
Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.
Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

2. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo e l'organigramma aziendale.
3. Ogni socio, è tenuto, nell'espletamento delle sue mansioni, ad operare con il massimo grado di professionalità, competenza e diligenza, nel rispetto dei propri doveri ed a comportarsi con la massima correttezza verso l'utente.

D – Malattia e infortunio

L'operatore che si trova nella condizione di **malattia** deve attenersi alla seguente procedura:

1. Avvisare i colleghi almeno un'ora prima dell'arrivo in turno, affinché possano attivarsi per l'eventuale sostituzione.
2. In orario di segreteria avvisare tempestivamente l'ufficio amministrativo.
3. Entro 48 ore dall'inizio della malattia, per il riconoscimento dei giorni di assenza produrre certificato medico in originale o via fax (appena possibile consegnare l'originale).
4. In giorni prefestivi e festivi produrre certificato medico della Guardia medica o del Pronto Soccorso in originale o via fax (appena possibile consegnare l'originale).

In caso di **infortunio** sul posto di lavoro o in itinere, l'operatore deve attenersi alla seguente procedura:

1. Avvisare immediatamente il Direttore.
2. Recarsi al Pronto Soccorso per gli accertamenti del caso.
3. Consegnare tempestivamente la documentazione attestante l'infortunio rilasciata dal P.S., per evitare sanzioni da parte dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

E – Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno **15** del mese successivo a quello di lavoro.
2. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.
Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

F – Etica e comportamento in servizio

1. L'attività della cooperativa è finalizzata ad assicurare servizi adeguati ai bisogni delle persone.
2. Nell'esercizio della professione il socio è tenuto a rispettare la dignità, il diritto alla riservatezza, all'autodeterminazione e all'autonomia di coloro che si avvalgono delle sue prestazioni; deve rispettare opinioni e credenze, astenendosi dall'imporre il suo sistema di valori; non operare discriminazioni in base a religioni, etnia, nazionalità, estrazione sociale, stato socio-economico,

nesso di appartenenza, orientamento sessuale. Il socio utilizza tecniche e metodologie salvaguardando tali principi e rifiuta la collaborazione ad iniziative lesive delle persone.

3. Il socio adotta condotte non lesive né della persona fisica né della dignità delle persone e non utilizza il proprio ruolo ed i propri strumenti professionali per assicurare a sé o ad altri indebiti vantaggi. Il socio si deve astenere dall'intraprendere o proseguire qualsiasi attività professionale che si riveli inadeguata o dannosa che interferisca con l'efficacia delle sue prestazioni.
4. I rapporti tra i soci devono ispirarsi al principio del rispetto reciproco, della lealtà e della collaborazione.
5. Qualora un socio ravvisi casi di scorretta condotta professionale o di mancato rispetto del presente articolo che possano tradursi in danni per gli utenti o per il decoro della Cooperativa stessa è tenuto darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

G – Provvedimenti disciplinari

Per quanto riguarda il comportamento non consono rispetto all'utenza, ai colleghi, alla Direzione e all'ambiente di lavoro, alle mancanze o danni ad essi correlabili, si fa riferimento a quanto esplicitato nell'art. 42 del CCNL COOPERATIVE SOCIALI, declinato nella realtà della Cooperativa Sociale Solidarietà di Vigasio e alle procedure ivi indicate.

Terza parte

Assistenza Sanitaria Integrativa

Articolo 1 – Istituzione del piano sanitario integrativo

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o collaborazione coordinata ai sensi dell'art. 61 e ss. D.Lgs 276/2003, rispettivamente indicati all'articolo 1 punto 2 lett. a) e c), purché con durata pari ad almeno 6 mesi. Il CdA può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo determinato o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità e riparti di competenze.

Articolo 2 - Prestazioni

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, sono analiticamente elencate e descritte nell'allegato "A". Tali prestazioni saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

Articolo 3 - Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione come Socio Promotore all'Ente assistenziale erogatore da parte della cooperativa.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

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 CdA.

Articolo 4 - Modalità di attuazione

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal CdA.

Articolo 5 - Adempimenti

Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o da C.C.N.L. di appartenenza.

Vigasio lì 25/06/2020

Per accettazione

I SOCI