



REGOLAMENTO INTERNO

ai sensi dell'art. 6 della Legge 142/2001

di

VERLATA
SOC. COOP. SOCIALE a r.l.

Via A. De Gasperi, 6 – Villaverla (VI)
C.F. e P.IVA 00887350247

Albo società cooperative n° A141975 del 03/02/2005 –
Sezione: Cooperative a mutualità prevalente di cui agli artt. 2512 e seg.
Categoria: Cooperative sociali

Sommario

<u>PARTE PRIMA - PARTE GENERALE.....</u>	<u>3</u>
<u>Art. 1 Decorrenza e ambito di applicazione.....</u>	<u>3</u>
<u>Art. 2 Il socio della cooperativa.....</u>	<u>3</u>
<u>Art. 3 Tipologie di soci lavoratori.....</u>	<u>4</u>
<u>Art. 4 Modalità di individuazione del tipo di contratto.....</u>	<u>4</u>
<u>Art. 5 Organizzazione del lavoro</u>	<u>5</u>
<u>Art. 6 Distribuzione del lavoro.....</u>	<u>5</u>
<u>Art. 7 Ammissione al lavoro.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 8 Esclusione e cessazione del rapporto di lavoro.....</u>	<u>6</u>
<u>Art. 9 Corresponsione delle remunerazioni.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 10 Ristorno.....</u>	<u>7</u>
<u>Art. 11 Situazione di crisi aziendale.....</u>	<u>8</u>
<u>PARTE SECONDA - ULTERIORI NORME PER IL SOCIO LAVORATORE CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 12 CCNL applicabile ai soci subordinati.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 13 Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato.....</u>	<u>10</u>
<u>Art. 14 Risoluzione del contratto di lavoro subordinato.....</u>	<u>11</u>
<u>Art. 15 Norme di comportamento.....</u>	<u>11</u>
<u>Art. 16 Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari.....</u>	<u>12</u>
<u>Art. 17 Istituzione del piano sanitario integrativo.....</u>	<u>13</u>
<u>Art. 18 Previdenza complementare.....</u>	<u>13</u>
<u>Art. 19 Formazione.....</u>	<u>14</u>
<u>Art. 20 Disponibilità sostituzioni e turni di lavoro.....</u>	<u>14</u>
<u>Art. 21 Flessibilità e "banca ore".....</u>	<u>14</u>
<u>PARTE TERZA - ULTERIORI NORME PER IL SOCIO LAVORATORE CON RAPPORTO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO.....</u>	<u>15</u>
<u>Art. 22 Norme generali.....</u>	<u>15</u>
<u>Art. 23 Normativa applicabile ai soci non subordinati.....</u>	<u>15</u>
<u>Art. 24 Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato.....</u>	<u>16</u>
<u>Art. 25 Ulteriori norme specifiche.....</u>	<u>16</u>
<u>ALLEGATO PER I SOCI VOLONTARI.....</u>	<u>18</u>

PARTE PRIMA PARTE GENERALE

Art. 1

Decorrenza e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 28/11/2022 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3/4/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno successivo.

Potrà essere modificato con delibera dall'assemblea ordinaria dei soci.

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

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie dei soci e si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

3. 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.

Art. 2

Il socio della cooperativa

1. I soci lavoratori della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e 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 delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto si prevedono le seguenti categorie di soci lavoratori della cooperativa:

- Socio ordinario
- Socio in categoria speciale.

I processi di ammissione dei soci in categoria speciale sono disciplinati dall'art. 4 dello Statuto e da specifiche procedure in ragione dell'interesse alla loro formazione ovvero del loro inserimento nell'impresa. La cooperativa offre ai soci in categoria speciale un accompagnamento a due livelli:

- affiancamento al lavoro;
- formazione istituzionale secondo quanto stabilito dal consiglio di amministrazione.

2. Tutti i soci hanno uguali diritti e uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

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 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.

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 e 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 a informare in consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

3. Nei rapporti con i propri soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, la Cooperativa applica i principi di equità, eguaglianza e rispetto della persona. La Cooperativa ha adottato il Modello Organizzativo e Gestionale di cui al D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa e organizzativa degli enti e il "Codice etico e sistema sanzionatorio", che sono vincolanti rispetto ai rapporti con tutti gli interlocutori interni ed esterni alla Società. L'osservanza delle disposizioni del Codice costituisce parte integrante e sostanziale degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro anche per i Soci lavoratori della Cooperativa Verlatà. La violazione del Codice costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari, in coerenza con lo Statuto dei Lavoratori di cui alla L. 300/1970 e il CCNL di riferimento.

Art. 3

Tipologie di soci lavoratori

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

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Collaborazione Coordinata Continuativa;
- Autonomo.

Sono ammessi soci volontari ai sensi della Legge 381/1991.

2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Art. 4

Modalità di individuazione del tipo di contratto

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

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

Art. 5

Organizzazione del lavoro

1. Data la specifica attività della cooperativa e la relativa organizzazione del lavoro, si precisa che i ruoli operativi inseriti nei processi di erogazione dei servizi tipici della cooperativa sono riconducibili alla fattispecie del lavoro subordinato. Con tipologie di rapporto di lavoro non subordinato possono essere espletati ruoli inerenti la progettazione, il coordinamento di progetti e servizi, attività di supervisione e consulenza, la gestione di progetti specifici.

2. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di reparto, turno, funzione, direzione 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.

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

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

Art. 6

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 sono 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 temporanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro, o possono esercitarla soltanto a orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio, è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o lavoro ripartito.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL, senza il consenso

del socio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della Legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro del socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea.

4. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla cooperativa.

Art. 7 **Ammissione al lavoro**

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

2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.

3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/2003 e nel Reg. EU 679/2016 (norme sulla privacy).

Art. 8 **Esclusione e cessazione del rapporto di lavoro**

1. L'interruzione o cessazione del contratto di lavoro di cui all'art. 3.1) non implica automaticamente il venir meno del rapporto associativo, bensì può essere causa di esclusione da socio, come di seguito precisata al seguente comma 2. Le motivazioni dell'esclusione dovranno in ogni caso essere sempre esplicitate nella relativa delibera dell'organo statutariamente preposto e comunicate al socio nella notifica del provvedimento con le modalità previste dallo statuto, anche ai fini della possibilità per l'interessato di proporre opposizione nelle sedi opportune. L'esclusione da socio, a seconda delle motivazioni e comunque nel rispetto del c. 2 dell'art. 5 L. 142/2001, può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

2. Salvo che nei casi di esclusione previsti dallo Statuto o nelle ipotesi di:

- giusta causa e/o motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo o mancato superamento del periodo di prova o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro;
- perdita di un eventuale appalto/concessione da parte della cooperativa con conseguente assunzione del socio presso diverso datore di lavoro (in quanto non più presenti i requisiti per la partecipazione allo scambio mutualistico);
- dimissioni (che configurino il disinteresse allo scambio mutualistico)

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.

Art. 9

Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni dei soci con contratto di lavoro subordinato, saranno erogate di norma secondo quanto previsto dal CCNL.

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

3. 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.

Art.10

Ristorno

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

2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori.

3. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo 20 dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata, anche in forma differenziata tra diverse tipologie di soci e proporzionalmente alla qualità e quantità dello scambio mutualistico tra cooperativa e socio, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno

- qualifica professionale
- compensi erogati
- tipologia del rapporto di lavoro.

4. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:
- erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
 - aumento gratuito del capitale sociale (ossia, attraverso l'emissione di nuove azioni, oppure attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio).

Art. 11

Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriale e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o 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 d'intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 10, e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione di trattamento economico.

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

3. Sospensione temporanea dell'attività lavorativa o riduzione dell'orario giornaliero di lavoro: in caso di cause di forza maggiore e/o circostanze oggettive ovvero di crisi determinate da difficoltà temporanee della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare la sospensione temporanea dal lavoro e/o la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.

Le cause sopra descritte dovranno rientrare nei seguenti casi:

- riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza delle modifiche delle convenzioni e/o dei rapporti contrattuali con gli enti committenti pubblici e privati;
- riduzione dell'attività lavorativa conseguente alla modifica della normativa di legge quale, a titolo esemplificativo, modifica degli standard dei servizi, riduzione dei corrispettivi, modifica del regime delle prestazioni fiscali;
- riduzione dell'attività lavorativa conseguente alla riorganizzazione che si renda necessaria per far fronte a situazione documentate di risultato economico negativo.

La deliberazione del Consiglio dovrà indicare le situazioni specifiche che configurano il caso di forza maggiore e/o le circostanze oggettive e/o le difficoltà temporanee.

Il Consiglio prima di procedere alla deliberazione sopra indicata dovrà verificare la possibilità di ricorrere ad ammortizzatori sociali.

Tale deliberazione dovrà necessariamente conformarsi ad un principio di pari trattamento ed equo accesso alle opportunità di lavoro: la sospensione dal lavoro/riduzione dell'orario di lavoro dovrà venir disposta secondo criteri di turnazione/rotazione che, nel rispetto delle

esigenze organizzative aziendali, assicurino equilibrato utilizzo di tutti i soci-lavoratori a parità di mansioni.

PARTE SECONDA
ULTERIORI NORME PER IL SOCIO LAVORATORE CON RAPPORTO DI
LAVORO SUBORDINATO

Art. 12
CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, dovrà essere riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo - Cooperative Sociali sottoscritto da FP-CGIL, FP-CISL, FISASCAT-CISL, FPL-UIL e l'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE - SOLIDARIETÀ, FEDERSOLIDARIETÀ - CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPSOCIALI il 21/05/2019 e successivi rinnovi.
2. Per quanto riguarda la retribuzione minima saranno comunque rispettati i livelli prescritti dall'art. 7 del D.L. 248/07 convertito con modificazioni dalla L. 31/08 e ss.mm.ii.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente.

Art. 13
Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità dei lavori conferiti 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 applicabile come definito all'articolo 13 del presente regolamento.
L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi nazionali, territoriali, aziendali.
4. 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 di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Art. 14
Risoluzione del contratto di lavoro subordinato

I contratti di lavoro subordinato si risolvono in caso di recesso o decadenza del socio. In caso di esclusione, il contratto di lavoro si risolve in coerenza con quanto previsto dal CCNL applicato.

Art. 15
Norme di comportamento

1. Il socio ha il dovere di svolgere il proprio lavoro con diligenza e professionalità ricordando sempre la natura collettiva del proprio lavoro e, in particolare, ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, attenersi rigorosamente alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).
- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa.
- Rendicontare le presenze/assenze attraverso l'utilizzo di strumenti informatizzati in uso presso la cooperativa, con le modalità ed i tempi stabiliti dalla Direzione e/o dall'Organo di amministrativo.
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della cooperativa e non per scopi propri e attività private.
- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
- Dare immediata comunicazione al Responsabile del servizio/progetto ed all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
- Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi.
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.

- Rispettare le misure di protezione collettive adottate nelle unità di offerta/servizi dalle appaltatrici.
- Sottoporsi a visite mediche previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro. A tal proposito il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica, da eseguirsi a cura del medico competente, e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale (Dpi) e gli eventuali indumenti da lavoro, forniti dalla cooperativa in base alle mansioni assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri/luoghi di lavoro.
- Segnalare al proprio preposto eventuali incidenti o comportamenti pericolosi dei quali si è venuti a conoscenza durante la propria attività lavorativa;
- Eseguire il lavoro straordinario, secondo le modalità, i limiti e i presupposti previsti dal CCNL applicato e secondo le leggi vigenti, dietro accordo tra socio, Organo amministrativo e responsabile di funzione, sulla base delle esigenze lavorative che si presentano;
- Comunicare al responsabile designato sempre e comunque le sue assenze e ritardi dal lavoro; ciò al fine di evitare disfunzioni all'organizzazione del lavoro e per rispetto delle regole di lavoro impartite ai vari soci, nonché per rispetto degli altri soci, ugualmente impegnati nell'attività di lavoro condotta dalla Cooperativa, secondo lo Statuto sociale.
- Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento.

2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

Art. 16

Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. La Cooperativa trova fondamento nei rapporti di solidarietà e di mutualità dei soci. Il buon funzionamento della Cooperativa è affidato in primo luogo alla capacità di autodisciplina responsabile ed al senso di dovere dei soci, alla loro coerenza nel rispettare gli impegni assunti con l'adesione al patto sociale, in secondo luogo alla capacità degli Organi sociali di svolgere le funzioni assegnate loro dallo Statuto.

2. Qualora i soci non rispettino quanto stabilito dallo Statuto, dai regolamenti interni nonché dalle deliberazioni legalmente prese dagli Organi competenti, la Cooperativa ha il diritto ed il dovere di agire nei confronti dei soci trasgressori o inadempienti.

3. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970, del CCNL richiamato all'art. 12 del presente regolamento e del "Codice Etico e sistema sanzionatorio".

4. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Art. 17

Istituzione del piano sanitario integrativo

1. 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.

2. Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno erogate tramite un Ente avente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

3. I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e/o del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

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 Amministrazione.

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

5. 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.

Art. 18

Previdenza complementare

La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:

- le vigenti disposizioni di legge
- le delibere di Confcooperative, da ultimo quella del 24-1-2007;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 13 del presente regolamento,

la cooperativa potrà aderire ad fondi di previdenza complementare adottando una specifica delibera dell'assemblea dei soci.

Art. 19

Formazione

La Cooperativa organizza in maniera continuativa degli interventi formativi rivolti ai soci lavoratori al fine di migliorarne la partecipazione. La programmazione di detti momenti formativi è oggetto di proposta annuale da parte dei soci lavoratori allo scopo coinvolti e sarà inserita nei piani formativi annuali.

Costituiscono ulteriore e integrante parte della programmazione:

- gli incontri formativi in materia di sicurezza, prevenzione e igiene nei luoghi di lavoro;
- gli incontri formativi di aggiornamento professionale inerente i servizi erogati dalla cooperativa.

Nei suddetti casi la programmazione compete alla Direzione della Cooperativa, in accordo con i Responsabili di Settore, ed ha carattere vincolante per tutti i soci lavoratori.

Art. 20

Disponibilità sostituzioni e turni di lavoro

1. I soci lavoratori, nel caso di assenze temporanee e straordinarie dei colleghi, sono chiamati a collaborare nella sostituzione nei turni di lavoro per assicurare la regolare esecuzione dell'attività e dei servizi della cooperativa. La cooperativa, nel caso di situazioni di assenza prolungate, si impegna alla riorganizzazione e al reintegro delle figure professionali da sostituire.

2. I soci impegnati nell'attività della cooperativa sono tenuti ad essere presenti alle riunioni organizzative, di formazione e di supervisione; altre richieste lavorative ed eventuali presenze ai soggiorni estivi dei servizi educativi saranno organizzate secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione in base alle indicazioni del proprio servizio.

Art. 21

Flessibilità e banca ore

La cooperativa, date le tipologie di lavoro svolto nei propri servizi/attività, prevede l'utilizzo della flessibilità oraria da parte del socio lavoratore, secondo quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL delle cooperative sociali. Potrà essere applicato l'istituto della "Banca Ore" sulla base dell'Accordo Regione Veneto del 22/04/2015 e successive modifiche.

PARTE TERZA
ULTERIORI NORME PER IL SOCIO LAVORATORE CON RAPPORTO
DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Art. 22
Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 3 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

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

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

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

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

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

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

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

Art. 23
Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali gli articoli 50 comma 1 lettera c-bis) e 52 comma 1 DPR 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applica inoltre il capo I della Legge 81/2017 e tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Il contratto di lavoro dei soci libero professionale è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dagli articoli 2222 e ss. del C.C. con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

4. Ai soci volontari si applica quanto contenuto nell'art. 2 della legge 381/91 e relative norme applicative.

Art. 24

Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

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

Art. 25

Ulteriori norme specifiche

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

2. **Norme sulla sicurezza sul lavoro:**

- i soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
- quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
- nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

3. **Indumenti di lavoro:**

- i soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
- i soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

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

5. Infortunio:

- i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
- i soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

6. Risoluzione del contratto: il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio. 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.

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

ALLEGATO PER I SOCI VOLONTARI

1. Ai sensi della L. 381/91 è prevista in cooperativa la presenza di soci volontari. Il volontario *"è una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà."* (art. 17 D.Lgs. 117/2017).

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera dell'Organo amministrativo, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione, secondo le modalità previste dal vigente Statuto.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in Cooperativa.

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dall'Organo amministrativo in accordo con i Responsabili di servizio in relazione alle necessità della Cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario, partecipando all'attività della Cooperativa, si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tenere fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di servizio in tempo utile, anche al fine di poter eventualmente consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

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

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

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa, secondo le modalità sotto riportate:

- rimborso chilometrico, con modalità non continuativa e a seguito di utilizzo concordato di mezzo proprio e per le finalità preventivamente concordate con l'Organo amministrativo, sentito il responsabile di funzione (rimborso a "piè di lista");
- rimborso delle spese sostenute, qualora preventivamente concordate con l'Organo amministrativo, sentito il parere del responsabile di funzione;
- rimborso delle spese telefoniche (telefonia fissa e/o cellulare), qualora preventivamente concordato con l'Organo amministrativo, sentito il parere del responsabile di funzione, per le finalità indicate e secondo i massimali di spesa preventivamente definiti (rimborso della "scheda telefonica").
- Tali spese dovranno comunque essere documentate.

7. La Cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal D.lgs. n. 626/1994 e dal D.lgs. n. 242/1996 e successive modifiche ed integrazioni.

Qualora necessario, i soci volontari saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

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

La stessa verrà deliberata dall'Organo amministrativo dopo contestazione dell'addebito al socio volontario.

Il socio volontario che, per motivi personali, non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso all'Organo amministrativo della Cooperativa.