

REGOLAMENTO INTERNO

di A.M.I.CO. Assistenza Multifunzionale Integrativa
SOCIETA' COOPERATIVA IMPRESA SOCIALE

Premessa

DISPOSIZIONI COMUNI

Il presente regolamento interno prevede e disciplina tutti i rapporti mutualistici e/o lavorativi che si instaurano tra A.M.I.CO. Società Cooperativa Impresa Sociale e le varie tipologie di Soci.

Esso è stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 22/06/2022 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3/4/2001 n. 142, entra in vigore dal 23/06/2022 e verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di Soci come previsti dallo Statuto. Per quanto concerne i Soci lavoratori, i riferimenti alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, riguardano esclusivamente il trattamento economico minimo come definito al successivo articolo 17.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi Sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

In virtù del rapporto mutualistico, i Soci della Cooperativa, a seconda della tipologia cui appartengono:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano 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 d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

Articolo 1 – Tipologie di Soci

All'interno della Cooperativa si distinguono le seguenti categorie di Soci, previste dallo Statuto il cui contenuto viene qui espressamente richiamato:

- 1) Soci operatori:
 - lavoratori
 - volontari
- 2) Soci speciali

Articolo 2 – Scopo e oggetto del Regolamento

Il presente regolamento disciplina le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei Soci operatori e speciali nonché le attività svolte dai Soci volontari per il perseguimento delle finalità e scopi sociali.

Il rapporto di lavoro dei Soci, seppur ulteriore rispetto a quello Sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la Cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro e formazione ai propri Soci.

Lo scopo che i Soci cooperatori perseguono è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, Sociali e professionali nonché migliori condizioni di formazione.

Il presente regolamento, poi, definisce e disciplina in particolare la tipologia dei rapporti di lavoro che - quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, ma a quest'ultimo comunque collegati - i Soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre il regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale e ai profili professionali dei Soci stessi nonché i trattamenti economici a questi spettanti.

Articolo 3 – Quote Sociali/Azioni e Tassa di ammissione

Ogni Socio cooperatore dovrà acquistare il numero minimo di quaranta quote di valore nominale di € 25,00.- (venticinque/00), pagare la tassa di ammissione stabilita dal Consiglio di Amministrazione e l'eventuale sovrapprezzo.

Il pagamento delle quote sociali inizierà dopo 6 mesi di rapporto di lavoro.

Salvo che il Socio non decida di effettuare il versamento di € 1.000,00.- in un'unica soluzione, il pagamento avverrà mediante trattenuta mensile nel cedolino paga:

- di € 25,00.- ove lo stipendio sia inferiore ad € 700,00.-
- di € 50,00.- in caso di stipendio uguale/maggiore ad € 701,00.-

Con la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il Socio lavoratore potrà provvedere in acconto e/o a conguaglio del saldo quota sociale, in caso di delibera di distribuzione di ristorni destinando allo scopo l'intero ristorno o parte di esso.

Il Socio volontario dovrà acquistare una quota del valore nominale di € 25,00.- (venticinque/00).

E' altresì obbligo degli aspiranti Soci versare - *una tantum* - la "tassa di ammissione", a titolo di rimborso forfettario delle spese per l'iter procedurale relativo all'ammissione a socio: la tassa di ammissione richiesta è di € 50,00.- per i Soci cooperatori e di € 75,00.- per i Soci volontari e non è rimborsabile.

Articolo 4 – Partecipazione

Tutti i Soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, in considerazione della categoria prescelta e dall'eventuale tipo di contratto di lavoro instaurato.

Tutti i Soci sono tenuti a comportarsi nei confronti della Cooperativa, degli altri Soci e dei fruitori dei servizi secondo i generali principi di correttezza e buona fede e usando la diligenza del buon padre di famiglia.

Ogni Socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i Soci basate sulla razza, l'origine nazionale o etnica, l'orientamento sessuale, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali. Ogni Socio ha diritto di fare osservazioni o critiche sull'operato della Cooperativa esclusivamente motivandole in forma scritta e in modo costruttivo. E' fatto divieto ai Soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi,

di problematiche organizzative e/o aziendali. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, 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 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 a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

L'inosservanza di tali regole comportamentali costituirà motivo di valutazione e sanzione in base alle norme disciplinari di cui al presente regolamento.

Articolo 5 – Utilizzo sedi

La Cooperativa - compatibilmente con l'erogazione dei servizi, che ha assoluta precedenza - può mettere a disposizione dei Soci, che sono tenuti ad osservare la diligenza del buon padre di famiglia, le strutture ed i mezzi per eventuali necessità.

L'uso dei locali può essere richiesto, per incontri e riunioni, in forma scritta; nella richiesta andrà specificato il nominativo del Socio responsabile della pulizia dei locali e degli eventuali danni alla struttura stessa, agli arredi e/o alla strumentazione messa a disposizione.

Articolo 6 – Utilizzo dei mezzi aziendali

Gli automezzi della Cooperativa sono utilizzati quotidianamente da più Soci; pertanto l'ordine, la pulizia ed il corretto e diligente utilizzo degli stessi diventano un obbligo per tutti.

E' dovere del Socio utilizzare i mezzi aziendali con la dovuta attenzione e diligenza, osservando obblighi e divieti previsti dal Codice della Strada e da ogni altra norma di legge; i mezzi dovranno essere utilizzati conformemente agli ordini di servizio e nell'ambito territoriale pertinente agli stessi.

E' obbligo del Socio comunicare immediatamente alla Cooperativa qualsiasi variazione e/o limitazione anche temporanee rispetto al permesso di guida, così come l'eventuale sospensione o ritiro, e comunque astenersi dalla guida in presenza di qualsiasi impedimento, difficoltà o restrizione.

Le conseguenze pecuniarie connesse alle violazioni di legge ricadranno sull'autore della violazione stessa, con facoltà della Cooperativa di rivalersi tramite richiesta di rimborso/restituzione e/o trattenuta del corrispondente importo sulle competenze maturate e maturande dal Socio.

E' obbligo del Socio astenersi dalla guida dei mezzi in presenza di condizioni psico-fisiche inidonee; ogni conseguenza dannosa derivante da una guida in condizioni psico-fisiche non idonee rimarrà a carico del conducente, verso il quale la Cooperativa potrà rivalersi in ogni sede opportuna.

L'uso delle auto e dei pulmini della Cooperativa per motivi personali, specifici e particolari, può essere richiesto, in forma scritta, specificando modalità e tempi di utilizzo; fatte salve le esigenze certe e/o prevedibili di servizio, la richiesta verrà esaminata ed evasa, con comunicazione dell'accoglimento o meno della stessa al Socio.

In caso di accoglimento tutti gli oneri derivanti da danni causati al mezzo e/o a persone e/o cose e/o da multe per infrazioni al Codice della strada, sono a carico del Socio stesso.

Per la specifica regolamentazione si rimanda alle procedure e modulistiche interne.

Articolo 7 – Abbigliamento – Affidamento e assegnazione materiali e attrezzature

I Soci sono tenuti ad adottare un abbigliamento consono ai luoghi di lavoro, salvo maggiori o diversi obblighi relativi allo specifico caso e/o richieste o esigenze del cliente e/o del committente dei servizi.

I Soci sono responsabili del materiale loro affidato e sono tenuti a risarcirlo per il valore di mercato in caso di perdita e/o danneggiamento causati da dolo o colpa grave.

La Cooperativa può altresì assegnare formalmente al Socio materiali e/o attrezzature per lo svolgimento dell'attività lavorativa e/o formativa (es. cellulare, laptop, tablet) e dal momento della consegna il Socio deve custodire gli stessi con cura e diligenza e utilizzati soltanto per motivi professionali.

Il Socio è tenuto a rispettare le disposizioni della Direzione nell'utilizzo di detti materiali e attrezzature.

Articolo 8 – Obblighi dei soci in materia di riservatezza, privacy, utilizzo email e connessione internet aziendale. Utilizzo dei social

I Soci devono rispettare tutte le specifiche normative di settore nonché lo Statuto, i regolamenti, in quanto applicabili, ed ogni altro obbligo di loro pertinenza.

Essi devono rispettare il segreto professionale/obbligo di riservatezza e il diritto alla privacy degli altri Soci e dei destinatari dei servizi resi dalla Cooperativa (D. Lgs. 196/2003, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 101/2018, e GDPR 679/2016) nonché le direttive ed indicazioni fornite dagli organi sociali in ogni modo e forma.

I Soci non possono divulgare notizie relative alle policy della Cooperativa e altre informazioni aziendali di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle rispettive attività.

I Soci che abbiano accesso a indirizzi di posta elettronica aziendale e/o account personali non possono utilizzare gli stessi per corrispondenza personale, se non nei casi di assoluta necessità o urgenza; ove abbiano accesso alla navigazione in internet attraverso un computer/smartphone o altro device della Cooperativa possono utilizzare la stessa per le mansioni ed i compiti loro spettanti nell'organizzazione del lavoro (anche su base volontaria) con l'obbligo di osservare regole di correttezza e diligenza, evitando o limitando a ipotesi residuali la connessione *internet* aziendale per fini personali.

Non è consentito l'utilizzo di alcun Social Network se non preventivamente autorizzato dall'organo amministrativo della Cooperativa.

Il Socio nell'utilizzo in forma privata, fuori dell'ambiente di lavoro, dei propri profili social è tenuto a non effettuare commenti denigratori o lesivi in genere della dignità di terzi e/o della Cooperativa. È altresì fatto assoluto divieto pubblicare qualsiasi contributo in forma di immagine o altro formato che possa essere lesivo della dignità, reputazione di terzi e/o della Cooperativa.

Quale conseguenza di utilizzo improprio dei propri profili social potranno essere attivati procedimenti disciplinari a carico del responsabile e richieste di risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Cooperativa.

TITOLO I

SOCI LAVORATORI

Articolo 9 – I rapporti di lavoro applicabili ai Soci lavoratori

Tra Socio lavoratore e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- a) subordinato, nelle varie forme possibili, anche formative, a termine e stagionali purché compatibili con lo stato di Socio;
- b) di volontariato ai sensi della L. n. 381/1991;
- c) di lavoro autonomo e professionale;
- d) di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 c.p.c.

E' 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.

L'ulteriore rapporto di lavoro instaurato non è distinto ed autonomo rispetto a quello associativo, restando quest'ultimo preminente e prevalente.

La Cooperativa provvederà, entro 90 (novanta) giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al Socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di decadenza da Socio e la perdita del requisito di Socio, per qualsiasi ragione, è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 10 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

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

- del contesto operativo 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.

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

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al Socio l'atto contenente gli elementi della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento. In base alla scelta del rapporto di lavoro operata dal Socio della Cooperativa, verrà applicata la corrispondente normativa.

Articolo 11 – Compatibilità con altra attività

Si richiama il Socio lavoratore, anche ai sensi dell'art. 14 dello Statuto (Esclusione), a soppesare l'opportunità di svolgere, in proprio o conto terzi, eventuali attività che potrebbero costituire "concorrenza" (attività uguale o affine a quella della Cooperativa) nei confronti della Cooperativa con riferimento alla *mission*, ai valori ed all'oggetto Sociale (art. 4 dello Statuto).

I Soci lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, potranno prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti previa autorizzazione del C.d.A. della Cooperativa, al quale dovrà essere inoltrata preventiva comunicazione scritta, indicando la tipologia di attività svolta, sempre che la stessa non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

La mancata comunicazione comporta l'esclusione da Socio e la conseguente cessazione del contratto di lavoro. In ogni caso si ritiene opportuno che il Socio lavoratore richieda un confronto con un componente del C.d.A. al fine di individuare, caso per caso, le soluzioni migliori che possano conciliare le legittime esigenze del singolo Socio con quelle di tutela della Cooperativa secondo i principi di mutualità.

Articolo 12 – Instaurazione del rapporto di lavoro

L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore che vi dovrà aderire in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

Il Socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per il perfezionamento dello svolgimento del contratto di lavoro così come richiesto dal Consiglio di Amministrazione. Il Socio è tenuto a comunicare ogni successiva variazione rispetto ai dati forniti con la documentazione di cui sopra.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

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

Articolo 13 – Distribuzione del lavoro

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.

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.

In tale ipotesi la Cooperativa, in ossequio al principio di solidarietà tra i Soci a cui si ispira, dovrà in via prioritaria verificare la possibilità di ripartire il lavoro disponibile tra tutti i Soci lavoratori impiegati nel processo produttivo con l'obiettivo di salvaguardare il livello occupazionale.

I trattamenti retributivi e contributivi verranno riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. Le norme di cui al presente comma sono applicabili a tutti i Soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale.

Quando non sia possibile assicurare al Socio lavoratore, a seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, occasione lavorativa secondo la tipologia e/o i contenuti contrattuali concordati all'atto dell'ammissione e non sia possibile dare corso a quanto previsto nel comma precedente, ovvero il Socio non sia disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, il Socio, stante quanto previsto dall'art.1, comma 2, lettera d) della Legge 142/2001, potrà essere chiamato a svolgere una prestazione lavorativa quantitativamente inferiore e, nei casi estremi, potrà essere collocato a zero ore senza diritto alla remunerazione, né agli altri istituti economici e normativi normalmente previsti, in attesa di altre opportunità di lavoro a lui idonee.

Articolo 14 – Corresponsione delle remunerazioni

La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i Soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei Soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'art. 16.

Le retribuzioni ai Soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 (venti) del mese successivo a quello di lavoro. Qualora tale giorno cada di sabato, domenica o festivi il pagamento verrà effettuato il giorno lavorativo successivo.

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

Al Socio non verrà riconosciuto alcun tipo di rimborso inerente le spese dallo stesso sostenute per recarsi nei luoghi di lavoro, salvo diversa autorizzazione da parte del Presidente della Cooperativa.

Articolo 15 – Ristorno

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore a quanto previsto dalla normativa vigente dei trattamenti economici complessivi e dallo Statuto.

L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

I ristorni saranno erogati secondo i criteri previsti nello Statuto Sociale così come meglio definiti da apposito regolamento approvato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2521 ultimo comma codice civile.

Articolo 16 – Situazione di crisi aziendale

Qualora si verifichi una crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea dei Soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 14 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, oltre a quanto già previsto, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea, il CdA potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i Soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

Quanto sopra si applica anche ai Soci lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato in quanto compatibile con la tipologia di contratto stipulato.

TITOLO II

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

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

Ai Soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, viene applicato il CCNL del settore socio-sanitario/assistenziale-educativo delle cooperative sociali, di seguito CCNL.

In caso di sottoscrizione, dopo l'approvazione del presente regolamento, di un CCNL relativo al settore di attività della Cooperativa, lo stesso CCNL sarà preso a riferimento dalla Cooperativa per i Soci subordinati che operano in tale settore.

Il Consiglio di Amministrazione è delegato fin d'ora a predisporre le necessarie modifiche al presente regolamento da presentare all'Assemblea dei Soci.

Articolo 18 - Organizzazione del lavoro

Ogni Socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I Soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, coordinazione ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra Socio e direzione. Il Socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

I turni verranno comunicati ai Soci lavoratori tramite Whatsapp, SMS, e-mail; è onere del Socio verificare la ricezione dell'orario e comunicare tempestivamente ai coordinatori dei servizi ogni cambiamento di numero telefonico o di indirizzo di posta elettronica e/o un loro malfunzionamento o altro.

Nel caso in cui il Socio non abbia un cellulare e/o una mail su cui ricevere le comunicazioni dei turni, dovrà essere sua cura recarsi presso gli uffici della Cooperativa a ritirare gli ordini di servizio in tempo utile per il loro svolgimento.

La Cooperativa potrà distaccare i propri Soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento.

Le domande di ferie vanno presentate all'Ufficio Servizi entro l'ultimo giorno del mese di febbraio per un'adeguata pianificazione del lavoro. Il ritardo nella presentazione della domanda comporta la possibilità che la stessa sia rifiutata senza necessità di motivazione alcuna.

Le domande verranno esaminate dall'Ufficio Servizi e dal Responsabile delle risorse umane, tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali soprattutto in determinati periodi dell'anno in cui i servizi della cooperativa sono essenziali per le famiglie.

Le richieste di permesso vanno presentate 8 (otto) giorni prima della data in cui si chiede di usufruire dei medesimi; valgono le stesse regole procedurali ed attuative delle domande di ferie di cui ai capoversi precedenti.

Articolo 19 – Trattamento economico dei Soci con contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del Socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

Per i Soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 17 del presente regolamento, laddove per esigenze di servizio venga prestato servizio notturno presso strutture residenziali o domicilio privato, verrà applicato il trattamento economico di cui all'art. 57 del CCNL.

L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.

Considerando che l'art. 3 della legge 142/2001 collega il trattamento economico da corrispondere al Socio lavoratore subordinato alla quantità e qualità del lavoro prestato (in ogni caso non inferiore al trattamento minimo richiamato nel CCNL), costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato dal singolo Socio o da categorie di Soci, dal Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, *ad personam* o altra analoga voce retributiva, anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato.

Articolo 20 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1) Norme disciplinari e sanzioni

Tutti i Soci debbono osservare fedelmente le norme previste dal presente regolamento, dallo Statuto Sociale e le norme di legge.

Il Socio è tenuto a rispettare le direttive e le deliberazioni legittimamente impartite e/o adottate dai competenti organi sociali e in caso contrario potrà essere sottoposto a provvedimenti disciplinari da parte del C.d.A., fino alla deliberazione di esclusione nei casi in cui a norma dello Statuto e delle vigenti norme in materia di Società cooperative ne ricorrano i presupposti.

2) Ritardi ed assenze

Il Socio deve osservare il proprio orario di lavoro. Il ritardo dell'inizio della prestazione lavorativa e la mancata comunicazione dell'impossibilità a presentarsi all'orario stabilito costituiscono inadempienza contrattuale e saranno puniti con la perdita della retribuzione dell'intera ora lavorativa.

Il terzo ritardo comporterà oltre alle multe sopra previste un'ulteriore multa suppletiva di quattro ore di retribuzione in meno.

Il mancato svolgimento anche parziale della prestazione lavorativa senza preavviso e senza giustificato motivo costituisce, in considerazione dello scopo mutualistico, della qualità di Socio cooperatore e degli obblighi statutari, violazione dei patti Sociali e parimenti violazione del contratto di lavoro ad essi conseguente.

Tale inadempienza verrà pertanto considerata dal C.d.A. della Cooperativa gravissima infrazione disciplinare comportando l'applicazione delle sanzioni ritenute adeguate al caso, sino ad arrivare, laddove a norma di Statuto e di legge ne ricorrano i presupposti, all'esclusione immediata del Socio dalla Cooperativa.

3) Provvedimenti disciplinari

E' considerato infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del Socio lavoratore dal quale possa derivare un danno alla Cooperativa sul piano patrimoniale o morale.

Le mancanze del Socio possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Cooperativa:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 8 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- esclusione da Socio.

A titolo esemplificativo, a seconda della gravità della mancanza, incorre nei provvedimenti di cui sopra il Socio che:

- non si presenti al lavoro omettendo di darne giustificazione ai sensi del presente regolamento o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- commetta grave negligenza in servizio;
- ritardi o ometta di espletare compiti affidatigli dalla Cooperativa;
- commetta irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- non rispetti i piani e programmi di lavoro (fatte salve le situazioni di emergenza);
- tenga un contegno scorretto o negligente verso gli utenti, i clienti, il pubblico e gli altri Soci;
- violi le policy aziendali;
- violi gli obblighi di riserbo e riservatezza di dati e circostanze relative a clienti/committenti e/o verso soci/collaboratori e altri soggetti che siano coinvolti a qualunque titolo nelle attività della Cooperativa;
- divulghi o riveli ai terzi, senza l'autorizzazione del C.d.A., notizie riguardanti la Cooperativa stessa o violi il segreto professionale e d'ufficio;
- non osservi le norme mediche in caso di malattia;
- si presenti sul luogo di lavoro in stato di alterazione dovuto all'abuso di alcolici o sostanze stupefacenti;
- commetta irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- svolga attività, privatamente o per conto terzi, durante l'orario di lavoro;
- commetta ritardo od omissione nella consegna delle certificazioni e della documentazione richiesta a qualsiasi titolo dal C.d.A.;
- manchi di adempiere o deliberatamente rifiuti le disposizioni contenute nel presente regolamento.

L'elencazione di cui sopra non è tassativa od esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che, per la loro natura e/o priorità, possano essere ricondotti ai punti sopraindicati.

Il C.d.A. può, in qualsiasi momento, provvedere all'integrazione dell'elenco delle infrazioni disciplinari contenute nel comma precedente.

E' facoltà del C.d.A. provvedere alla sospensione cautelativa del Socio, onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di presunti motivi di esclusione.

La Cooperativa, ad eccezione del richiamo verbale, deve contestare gli addebiti per iscritto. Il lavoratore può presentare le proprie controdeduzioni entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione.

La sanzione deve essere comunicata al Socio lavoratore in forma scritta e non può essere eseguita prima che siano decorsi 20 giorni dalla comunicazione.

Entro tale termine il Socio lavoratore può impugnare la sanzione. In caso di impugnazione l'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla decisione sull'impugnazione.

Copia del presente regolamento relativo alle infrazioni ed alle sanzioni disciplinari, deve essere disponibile nei locali della Cooperativa ed ogni eventuale modificazione deve essere tempestivamente comunicata ai Soci.

4) Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

4.1 Richiamo verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità, al lavoratore potrà essere applicato un richiamo verbale.

4.2 Richiamo scritto

È un provvedimento a carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti, il lavoratore recidivo incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione.

4.3 Multa non superiore all'importo di 8 ore della retribuzione

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro; in tal caso il ritardo ingiustificato comporterà una multa pari alla retribuzione delle intere ore lavorative
- assenza ingiustificata; in questo caso la multa corrisponderà ad un importo pari alla retribuzione dell'intera giornata lavorativa più un'addizionale pari all'1% della paga globale mensile;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate della Cooperativa;
- mancata osservanza sulle regole della sicurezza nella lavorazione e somministrazione degli alimenti;
- scorretta o mancata compilazione della modulistica relativa alla propria mansione, ivi compreso il foglio firme presenze;
- in tutte le situazioni di cui all'articolo precedente, in funzione della gravità della mancanza.

4.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno ed inferiore a 3;
- in tutte le situazioni di cui all'articolo precedente, in funzione della gravità della mancanza.

4.5 Licenziamento

Vi si incorre:

- nei casi previsti dal precedente articolo o dai precedenti capoversi, qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità ovvero siano ripetute nel tempo;
- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in un anno;
- per l'uso dell'impiego a fini di interesse personale;
- per violazione del segreto professionale e di ufficio e per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave nocimento ad un utente, alla Cooperativa o a terzi;
- per comportamento scorretto o negligente verso gli utenti, i clienti, il pubblico e gli altri Lavoratori, tale da mettere in pericolo l'incolumità o l'integrità fisica degli stessi;
- per danneggiamento volontario di attrezzature o beni dei lavoratori o della Cooperativa;
- per tolleranza, occultamento e/o dissimulazione di mancanze od abusi commessi da altro Lavoratore, per l'omissione dall'informare gli organi direttivi della Cooperativa circa le mancanze o gli abusi stessi;

- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- 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;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- per svolgimento privatamente o, comunque, conto terzi, di attività concorrenziale alla Cooperativa, senza esplicita autorizzazione da parte della Cooperativa;
- per contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente l'assunzione;
- per azioni in contrasto con i principi della Cooperativa;
- in casi assimilabili a quelli precedenti.

Articolo 21 – Risoluzione del rapporto di lavoro

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento, nei casi di esclusione o recesso, così come previsto e disciplinato dall'art. 5, comma 2 della legge 142/2001 e dallo Statuto Sociale; simmetricamente la risoluzione del contratto di lavoro, per le inevitabili conseguenze che comporta anche sul piano dei rapporti societari, è causa di esclusione del Socio.

In ogni caso di interruzione volontaria del rapporto di lavoro da parte del Socio lavoratore egli dovrà dare preavviso di almeno un mese lavorativo.

Il Socio lavoratore che non intendesse rispettare il preavviso, in tutto o in parte, è tenuto ex art. 2118 c.c. a corrispondere alla Cooperativa un'indennità sostitutiva equivalente alla corrispondente retribuzione globale di fatto percepita al momento del recesso.

Articolo 22 – Esercizio dei diritti sindacali

L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di Socio-lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

TITOLO III

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Premessa

Tra le attività svolte dalla Cooperativa vi è la gestione diretta e/o in collaborazione con enti pubblici e privati, di progetti di abitare supportato.

Si tratta di progetti – anche sperimentali, promossi dalla Regione FVG in parternariato con il Comune di Trieste e ASUITS o altri soggetti del settore pubblico e privato – volti a favorire la domiciliarità e la vita indipendente e nati dall'esigenza di trovare delle soluzioni, per le persone anziane o comunque fragili, alternative al ricovero in strutture, sia nell'ottica di conservare la propria autonomia rimanendo in un contesto domiciliare, sia per contenere ove possibile le spese dell'abitare e della necessaria assistenza.

Tali progetti – nelle diverse e peculiari forme di convivenza assistita, domiciliarità innovativa, abitare possibile, abitare supportato – prevedono il reperimento ed allestimento di appartamenti in cui possono abitare al massimo 5 persone che condividono la scelta di risiedere nello stesso e di farsi unitamente carico, in proporzione alle rispettive risorse patrimoniali, di tutte le spese necessarie alla vita in casa, all'assistenza

e al benessere inteso come qualità di vita.

Alternativamente e con le medesime finalità sociali, il supporto socio-assistenziale-educativo può essere realizzato nell'abitazione del destinatario affiancando ai servizi sopra indicati anche un'attività di organizzazione, coordinamento e gestione della quotidianità e dei suoi diversi aspetti.

La diversificazione del tipo di intervento richiesto e/o necessario-opportuno, l'estrema peculiarità delle possibili esigenze e risposte, la necessità di dar risposta immediata ai bisogni presuppongono che la figura professionale che presta servizio nella casa, coadiuvando i residenti, possa organizzare al meglio e con ampia flessibilità la cura delle persone e della casa, senza vincoli di subordinazione nè necessità di direttive specifiche, seguendo soltanto alcune direttive di massima della Cooperativa.

L'assistente che si dedica a tali sperimentazioni deve potersi occupare - con autonomia, sia in termini temporali che spaziali - della gestione delle varie situazioni quotidiane di carattere pratico, sanitario e burocratico, organizzandosi su un modello misto tra assistenza, supporto e governo della casa.

Articolo 23 – Normativa applicabile ai Soci non subordinati

Ai Soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato si applicano tutte le disposizioni previste dalle leggi per la specifica tipologia di rapporto effettivamente instaurato nonché le norme di questo Regolamento in quanto applicabili.

I Soci lavoratori di cui al comma precedente possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

Articolo 24 – Organizzazione del lavoro

Ogni Socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del rapporto associativo mutualistico e al tipo di rapporto di lavoro concordato. I Soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

Il lavoro dei Soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa e con i referenti di settore.

Articolo 25 – 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 previsti, dagli usi e consuetudini, laddove esistenti, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il Socio stesso.

Articolo 26 – Norme generali

I Soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il Socio l'obbligo di raccordare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di

coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Socio lavoratore che opera in regime di autonomia, collaborando all'esecuzione di un lavoro/servizio oggetto di obbligazioni assunte dalla Cooperativa nei confronti di clienti, in conseguenza di quanto sopra disposto, sarà tenuto:

- a) a svolgere la propria attività autonoma nel rispetto degli indirizzi sociali e rientranti nelle specifiche operative delle commesse o appalti conseguiti dalla Cooperativa, o comunque poste dai fruitori del servizio (es: ubicazione dei lavori, collocazione temporale dei lavori, tecniche operative, tipologia qualitativa dei risultati ecc.);
- b) al rispetto delle modalità organizzative connaturate all'esecuzione dei lavori assunti dalla Cooperativa così come risultanti dal coordinamento dell'attività lavorativa svolta da tutti i Soci;
- c) all'espletamento delle proprie attività, garantendo responsabilmente e qualitativamente il risultato che configura l'adempimento contrattuale della Cooperativa nei confronti del committente.

In ogni caso i Soci dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi Sociali, che l'attività sia svolta nel rispetto delle modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa. 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.

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.

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 allo stesso 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, o in caso di urgenza il responsabile di settore, 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.

Articolo 27 – Socio impegnato nei servizi connessi all'abitare supportato

Per l'espletamento delle incombenze relative alla premessa - tra le diverse forme di rapporto di lavoro tra cui il Socio della Cooperativa può scegliere - quello più confacente potrebbe essere il contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La possibile scelta di tale tipologia contrattuale – nel rispetto e perseguimento delle previsioni di cui alla L. 142/2001 - consente al Socio di contribuire comunque al raggiungimento degli scopi sociali, coordinandosi con la Cooperativa e gli eventuali partners pubblici o privati nella delineazione del tipo di servizio di abitare supportato, garantendogli allo stesso tempo autonomia operativa e di scelta delle modalità e tempistiche di esecuzione della prestazione.

Il Socio potrà, dunque, manifestare la volontà di collaborare con la Cooperativa in forma continuata e coordinata e - previa dichiarazione di non essere iscritto ad alcun albo professionale – svolgere la propria attività senza vincoli di subordinazione.

In particolare nelle situazioni previste in premessa e nel presente articolo, il Socio realizzerà un intervento di aiuto ai residenti della casa nella gestione delle difficoltà quotidiane anche di carattere pratico, sanitario

e burocratico, improntato ad un modello misto tra assistenza, governo della casa e, soprattutto, organizzazione di tutto questo.

Poiché le varie forme di abitare supportato prevedono anche la convivenza di piccoli nuclei che condividono risorse e oneri dell'abitare e dell'assistenza, gli interventi del Socio collaboratore saranno organizzati a favore non tanto dei singoli residenti ma del nucleo e della casa comune.

Per garantire al meglio tale intervento e supporto alle persone in una concezione di presa in carico a 360°, il Socio collaboratore opererà in autonomia, organizzandosi il lavoro – in termini di tempo e luoghi - sulla base degli accordi presi direttamente con l'assistito e/o i familiari/altri referenti, permanendo nei confronti della Cooperativa soltanto un dovere di coordinazione per garantire l'eventuale supporto sostitutivo e/o integrativo.

Il Socio collaboratore potrà rivolgersi alla Cooperativa per eventuali criticità dello specifico servizio nonché in caso di necessità di interventi infermieristici o di altre figure professionali richieste dal caso.

Nel caso in cui il Socio al momento della domanda di ammissione, o successivamente, opti per questo tipo di rapporto di lavoro, il contratto di collaborazione verrà stipulato in forma scritta e nello stesso saranno inseriti gli elementi fondamentali relativi alle parti, l'attività da svolgere, la durata nonché modalità e tempistiche di recesso o risoluzione, l'eventuale preavviso, il compenso e le modalità e tempistiche per il pagamento, le previsioni relative all'impossibilità di fornire la prestazione e/o alla sospensione della stessa e ogni altra previsione su diritti e obblighi delle parti.

Articolo 28 – Assenze

I Soci sono tenuti a comunicare alla Cooperativa l'impossibilità a svolgere l'attività concordata che possa comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

Articolo 29 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di 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 per quanto compatibili con il D.Lgs 81/2008 in merito alla specificità del rapporto di lavoro autonomo. 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.

In relazione all'emergenza sanitaria Covid 19, si rammentano gli obblighi imposti dalle normative e dalle direttive sanitarie – nazionali e/o regionali – rimandando all'apposito protocollo adottato in base alle indicazioni degli organi preposti alla gestione sanitaria della pandemia.

Articolo 30 – Risoluzione del rapporto di lavoro

I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o per qualsiasi ragione o causa.

La risoluzione del contratto di lavoro, per le inevitabili conseguenze che comporta anche sul piano dei rapporti Societari, è causa di esclusione da Socio; simmetricamente l'esclusione da Socio è causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.5, comma 2 della legge 142/2001.

TITOLO IV

SOCI VOLONTARI

Gli articoli contenuti nel presente Titolo si applicano esclusivamente ai soci volontari per regolamentare la loro attività all'interno della Cooperativa. Tale attività non può in alcun caso essere considerata di lavoro subordinato o non subordinato, poiché il socio volontario intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle attività sociali prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro.

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.

I Soci cooperatori volontari, il cui numero non potrà superare la metà del numero complessivo dei Soci, sono iscritti in un'apposita sezione del libro Soci.

Si rimanda agli articoli statutari per gli aspetti specifici relativi a domanda di ammissione, diritti e doveri, esclusione, recesso, decadenza, diritto di voto e partecipazione alle assemblee.

Articolo 31 – Soci volontari

Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della L. 381/91 si possono così distinguere:

- a) il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa;
- b) il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali;
- c) i consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed ai progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

Articolo 32 – Attività del Socio volontario

Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della Cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione delle necessità della Cooperativa e tenendo conto delle disponibilità già indicate nella documentazione 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 tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario è complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente in caso di servizi pubblici socio-sanitari o educativi gestiti dalla Cooperativa.

Articolo 33 – Assistenza infortuni

Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni,

il Socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Articolo 34 – Rimborso spese

L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario.
Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese preventivamente autorizzate e documentate.
Previa delibera del CdA sulla tipologia di spese e delle singole attività di volontariato, le spese sostenute dal volontario potranno essere rimborsate anche a fronte di una autocertificazione resa ai sensi dell'art. 46 DPR 28 dicembre 2000, n. 445, purché non superino l'importo di 10 euro giornalieri e 150 euro mensili.

Articolo 35 – Sicurezza e sorveglianza sanitaria

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, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

In relazione all'emergenza sanitaria Covid 19, si rammentano gli obblighi imposti dalle normative e dalle direttive sanitarie – nazionali e/o regionali – rimandando all'apposito protocollo adottato in base alle indicazioni degli organi preposti alla gestione sanitaria della pandemia.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività a loro affidata.

Articolo 36 – Formazione del Socio volontario

La Cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario per quanto riguarda:

- la prevenzione antinfortunistica,
- la metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare (in particolare per quanto riguarda il rapporto con gli utenti o le persone svantaggiate)
- l'uso di specifici strumenti o attrezzi.

TITOLO V

SOCI SPECIALI

Articolo 37 – Soci speciali

L'organo amministrativo può deliberare, nei limiti previsti dalla legge, anche l'ammissione di nuovi Soci cooperatori in una categoria speciale in ragione dell'interesse:

- a) alla loro formazione professionale
- b) al loro inserimento nell'impresa.

Nel caso di cui alla lettera a) del comma precedente, l'organo amministrativo può ammettere alla categoria dei Soci speciali coloro che debbano completare o integrare la loro formazione professionale in ragione del perseguimento degli scopi Sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della Cooperativa.

Nel caso di cui alla lettera b) del primo comma, l'organo amministrativo può ammettere alla categoria dei Soci speciali coloro che sono in grado di concorrere, ancorché parzialmente, al raggiungimento degli scopi Sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della Cooperativa.

La delibera di ammissione dell'organo amministrativo definisce la durata del periodo di formazione o di inserimento del Socio speciale che non può essere superiore a 12 mesi.

Nel contratto con cui si instaura l'ulteriore rapporto di lavoro con il Socio speciale verranno previsti la durata ed i criteri e modalità di svolgimento della formazione - con obbligo di partecipazione ad almeno il 70% della stessa, salvo impedimento - e/o inserimento e gli obiettivi da raggiungere.

Al termine del periodo il Socio speciale che intende proseguire il rapporto societario e lavorativo instaurato con la Cooperativa dovrà presentare domanda di ammissione alla categoria dei Soci lavoratori ordinari.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, il Consiglio di Amministrazione delibera il provvedimento di esclusione nei confronti del Socio speciale secondo le norme statutarie.

Qualora, invece, il mancato raggiungimento dei livelli previsti sia dovuto a cause non imputabili al Socio, il Consiglio di Amministrazione può prorogare la durata del periodo di cui al comma 4 per un periodo massimo di ulteriori 12 mesi.

Ai Soci speciali può essere erogato il ristorno, previsto dall'articolo 17, anche in misura inferiore ai Soci ordinari, in relazione ai costi di formazione professionale o di inserimento nell'impresa Cooperativa. Ai Soci speciali non spetta comunque l'attribuzione dei ristorni nelle forme di aumento del capitale Sociale.

Si rimanda ai singoli articoli statutarî per gli aspetti specifici relativi a domanda di ammissione, diritti e doveri, esclusione, recesso, decadenza, diritto di voto e partecipazione alle assemblee.

TITOLO VI

CONTROVERSIE

Articolo 38 - Clausola di mediazione

Per quanto riguarda la risoluzione delle controversie si rimanda interamente a quanto indicato all'articolo 36 dello Statuto (Clausola di mediazione) di seguito riportato.

Tutte le controversie (aventi ad oggetto diritti disponibili) che dovessero insorgere fra i soci, ovvero fra i soci e la società, gli amministratori, i liquidatori o i sindaci, formeranno oggetto di un tentativo di mediazione ai sensi del D.Lgs. 28/2010 e D.M. 180/2010, e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti si impegnano a ricorrere alla mediazione prima di iniziare qualsiasi procedimento giudiziale.

Il procedimento di mediazione si svolgerà presso la Promo Consult S.r.l. di Trieste o, in mancanza della stessa, presso altro organismo scelto tra quelli esistenti ove ha sede la società o nella sede territorialmente più vicina.

Il procedimento di mediazione sarà disciplinato dal regolamento dell'organismo nominato.

Nello svolgimento del tentativo di mediazione, le parti sono libere di farsi assistere o accompagnare da avvocati, commercialisti, consulenti e persone di fiducia.

L'eventuale esito negativo della mediazione non impedirà il ricorso ai mezzi ordinari di soluzione delle controversie.

La presentazione della domanda di conciliazione non preclude comunque l'attivazione di procedure cautelari