

# REGOLAMENTO INTERNO



Verona 18/04/2013



**Sede Legale**  
via San Michele, 1 - 37141 Verona  
**Sede Amministrativa**  
viale Sicilia, 69 - 37138 Verona  
Reg. Imp. 02924130236 - Albo Società Cooperative n. A111653

tel.: 039+045.576507 • fax: 039+045.8194706 • e-mail: [aiasvr@tin.it](mailto:aiasvr@tin.it)

1. *Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:*
  - a) *la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;*
  - b) *lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.*
2. *Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.*
3. *La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".*

*LEGGE 8 NOVEMBRE 1981, 381 ART. 1*

## CRONOLOGIA DELLE DELIBERAZIONI ASSEMBLEARI

<b>22 Giugno 2002</b>	Approvazione Regolamento Interno	<b>In vigore a far data dal 23.06.2002</b>
<b>18 Aprile 2013</b>	Istruzioni ed approvazione degli articoli, modificati integrati ed aggiunti	<b>In vigore a far data dal 19.04.2013</b>

# SOMMARIO

CRONOLOGIA DELLE DELIBERAZIONI ASSEMBLEARI.....	2
SOMMARIO.....	3
ALLEGATO A.....	4
ALLEGATO B ORGANIGRAMMA.....	5
PARTE I.....	6
NORME GENERALI.....	6
ART. 1 - ISTITUZIONE.....	6
ART. 2 - RINVIO ALLE DISPOSIZIONI STATUTARIE E NORMATIVE.....	6
ART. 3 - DECORRENZA.....	6
ART. 4 - STRUTTURA AZIENDALE.....	6
PARTE II.....	8
ORGANI SOCIALI, SOCI E SOCI LAVORATORI.....	8
ART. 5 - ORGANI SOCIALI.....	8
ART. 6 - SOCI.....	8
ART. 7 - AMMISSIONE, RECESSO ED ESCLUSIONE.....	8
ART. 8 - TIPOLOGIA LAVORATIVA ED INQUADRAMENTO DEL SOCIO.....	8
ART. 9 - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	9
ART. 10 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	10
ART. 11 - RIDUZIONE DEI SERVIZI.....	10
ART. 12 - TRATTAMENTO NORMATIVO-ECONOMICO DEI SOCI.....	10
ART. 13 - ULTERIORI TRATTAMENTI ECONOMICI.....	11
ART. 14 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:.....	11
EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO ASSOCIATIVO.....	11
ART. 15 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO:.....	12
EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO.....	12
ART. 16 - DOVERI GENERALI DEL SOCIO LAVORATORE.....	12
PARTE III.....	13
SOCI IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO.....	13
ART. 17 - TIPOLOGIA LAVORATIVA ED INQUADRAMENTO DEL SOCIO.....	13
ART. 18 - TRATTAMENTO NORMATIVO-ECONOMICO DEI SOCI.....	14
ART. 19 - ULTERIORI TRATTAMENTI ECONOMICI.....	14
ART. 20 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:.....	14
EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO ASSOCIATIVO.....	14
ART. 21 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO:.....	15
EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO.....	15
PARTE IV.....	16
RAPPORTI CON I SOCI LAVORATORI.....	16
ART. 22 - COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE.....	16
ART. 23 - PARTECIPAZIONE.....	16
ART. 24 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	16
ART. 25 - RAPPORTO ORGANIZZATIVO.....	17
PARTE V.....	18
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.....	18
ART. 26 - ISTITUZIONE DEL PIANO SANITARIO INTEGRATIVO.....	18
ART. 27 - PRESTAZIONI.....	18
ART. 28 - CONTRIBUTI.....	18
ART. 29 - MODALITÀ DI ATTUAZIONE.....	18
ART. 30 - ADEMPIMENTI.....	18
ART. 31-ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEL SSN.....	18
PARTE VI.....	20
NORME FINALI.....	20
ART. 32 - CRISI AZIENDALE.....	20
ART. 33- CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA.....	20
ART. 34- CODICE DISCIPLINARE.....	20

**ALLEGATO A****FIGURE ABILITATE ALL'EMANAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

Le figure abilitate variano a seconda della sanzione, e sono le seguenti:

Provvedimento	Figure abilitate all'emanazione
Esclusione dalla Cooperativa	Consiglio di Amministrazione
Sospensione fino a 4 giorni	Consiglio di Amministrazione Direttore
Multa	Consiglio di Amministrazione Direttore Risorse Umane Coordinatore Servizi
Richiamo scritto	Consiglio di Amministrazione Direttore Risorse Umane Coordinatore Servizi



## PARTE I

### NORME GENERALI

#### *Art. 1 - Istituzione*

Il presente Regolamento contiene le norme fondamentali che regolano il rapporto societario e lavorativo all'interno della Cooperativa.

Il Regolamento Interno e le Linee Guida devono essere approvati e possono essere modificati esclusivamente dall'Assemblea dei Soci.

Il Regolamento Interno ha lo scopo, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142, di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.

Una copia del Regolamento Interno e delle linee guida deve essere consegnata a ciascun lavoratore, ed una copia dovrà rimanere accessibile al pubblico nella sede amministrativa della Cooperativa, nei principali luoghi di lavoro e sul sito web della Cooperativa.

Ogni articolo deve essere dotato di titolo indicante con chiarezza l'oggetto delle norme contenute, le quali devono essere omogenee per argomento e strettamente attinenti al medesimo, nonché riportare in calce la data di entrata in vigore.

Esso si applica a tutti i Soci lavoratori della Cooperativa con le differenziazioni inerenti sia la natura e la tipologia del rapporto di lavoro instaurato con la stessa.

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

#### *Art. 2 – Rinvio alle disposizioni statutarie e normative*

Per tutto quanto non specificatamente previsto nel presente regolamento, valgono le norme statutarie e le decisioni legalmente adottate dagli organi sociali della Cooperativa oltre quanto disciplinato dalla normativa vigente in materia di Cooperazione nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

#### **ART. 3 – DECORRENZA**

Il presente regolamento ha validità dalla data della sua approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci e quest'ultima potrà, in qualsiasi momento, deliberarne le opportune modifiche e/o integrazioni.

#### **ART. 4 – STRUTTURA AZIENDALE**

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- a. nel servizio amministrativo - finanziario - tecnico;
- b. nel servizio organizzativo e gestionale;
- c. nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse;
- d. nel servizio progettazione e ideazione di nuovi servizi;
- e. nel servizio promozionale e raccolta fondi.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere **c.** e **b.** sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (a titolo esemplificativo: contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione - organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale).

Al servizio cui alla precedente lettera c. fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa quali:

- gestione di servizi residenziali per persone diversamente abili;
- servizi di assistenza domiciliare
- promozione di servizi per l'autonomia e l'indipendenza delle persone diversamente abili  
formazione
- sostegno/sollievo alle famiglie
- animazione del tempo libero e tutte le attività comunque riferibili e funzionali al perseguimento dell'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle persone diversamente abili in particolare di quelle con più grave compromissione dell'autonomia.

Al servizio di cui alla precedente lettere d. sono demandati i compiti propriamente progettuali ed ideativi comprese le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul territorio delle opportunità esistenti.

Al servizio cui alla precedente lettera e. fanno capo tutte le attività proprie della attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione delle fonti di finanziamento, promozione del principio di sussidiarietà, la predisposizione di piani di sviluppo e la ideazione/creazione di nuovi servizi.



## PARTE II

### ORGANI SOCIALI, SOCI E SOCI LAVORATORI

#### ART. 5 – ORGANI SOCIALI

- 5.1.** Gli organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dalla legge e dallo Statuto che ne definiscono le competenze e le modalità di funzionamento.
- 5.2.** L'Assemblea è il massimo organo deliberante della Cooperativa. La partecipazione dei Soci alle Assemblee è un diritto ed un dovere di fondamentale importanza. Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta a quanto indicato nello Statuto, deve provvedere con ogni mezzo opportuno alla massima pubblicità della convocazione e degli argomenti posti all'ordine del giorno dell'Assemblea.

#### ART. 6 – SOCI

- 6.1.** Generalità e requisiti
- 6.2.** I Soci della Cooperativa possono appartenere ad una delle seguenti categorie, i cui diritti e obblighi sono disciplinati dalla legge e dallo Statuto:
- a. Soci operatori;
  - b. Soci volontari;
  - c. Soci finanziatori.
- 6.3.** I requisiti per l'ammissione degli aspiranti Soci alle categorie sopra indicate sono indicati nello Statuto.

#### ART. 7 - AMMISSIONE, RECESSO ED ESCLUSIONE

- 7.1.** Chi intende essere ammesso come Socio della Cooperativa deve presentare apposita domanda al Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dallo Statuto, corredando la domanda con i documenti eventualmente richiesti.
- 7.2.** Ad ogni aspirante Socio devono essere consegnati, prima che egli avanzi la domanda di ammissione, lo Statuto, le Linee Guida, i Regolamenti interni, il Manuale della sicurezza ed una guida contenente informazioni dettagliate sulla cooperativa e sui principali servizi gestiti; su sua richiesta può inoltre essergli consegnata copia dell'ultimo bilancio di esercizio e della relazione sulla gestione.
- 7.3.** L'ammissione deve essere valutata dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti statutari previsti, delle qualifiche, dell'esperienza, della professionalità posseduta dall'aspirante Socio e della quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa in conformità con quanto previsto al successivo articolo relativo ai Soci in ingresso.

#### ART. 8 – TIPOLOGIA LAVORATIVA ED INQUADRAMENTO DEL SOCIO

- 8.1.** L'adesione alla Cooperativa stabilisce un rapporto attraverso il quale il Socio dispone collettivamente di mezzi e degli strumenti di produzione e di direzione, partecipa attivamente alla formazione degli organi sociali nonché all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, condivide i rischi ed i

risultati economici d'impresa, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità tecniche e professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

- 8.2.** Il socio lavoratore non può essere quindi considerato esclusivamente quale lavoratore subordinato o prestatore d'opera. La Cooperativa trae origine e significato da un atto di volontà dei Soci e gli interessi di questi si identificano con gli stessi della cooperativa.
- 8.3.** Il socio lavoratore stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro nelle forme previste dalla legge.
- 8.4.** In relazione alla prestazione lavorativa svolta dal Socio lavoratore può essere stipulato con lo stesso, un contratto di lavoro nelle seguenti tipologie:
- subordinato a tempo indeterminato full-time,
  - subordinato a tempo indeterminato part-time,
  - subordinato a tempo determinato full-time,
  - subordinato a tempo determinato part-time,
- 8.5.** Conseguenzialmente all'instaurazione del rapporto associativo, il Socio e la Cooperativa stipuleranno apposito atto attestante l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato e le sue condizioni economico-normative.
- 8.6.** Con la stipulazione di tale atto:
- il Socio mette a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa,
  - la Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa-aziendale favorendone la piena occupazione in base alle esigenze produttive; qualora queste ultime determinino l'impossibilità di una piena occupazione:
    - il Socio avrà diritto, allorquando le esigenze produttive lo permettano, alla immediata e, possibilmente, piena ricollocazione nell'ambito delle stesse mansioni assegnate; l'eventuale periodo di inattività sarà considerato, ai fini normativo-economici, periodo neutro a tutti gli effetti;
    - il Consiglio di amministrazione, nell'ipotesi di possibile ricollocazione del socio, potrà, stante le esigenze produttive, proporre una ricollocazione in mansioni simili o differenti e/o una rideterminazione temporale della prestazione lavorativa; è in facoltà del Socio accettare tale proposta; in caso di rifiuto sarà applicato quanto descritto nel precedente punto.
- 8.6.** Nell'ipotesi di contemporanea presenza di Soci in periodo di inattività, il Consiglio di Amministrazione opererà la scelta di ricollocazione in attività lavorativa in base al seguente criterio: socio con maggiore anzianità di iscrizione a Libro soci.

## **ART. 9 – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- 9.1.** L'adesione alla Cooperativa in qualità di Socio lavoratore comporta l'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro a norma di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia, ad eccezione dei casi in cui è prevista dalla legge la stipula di un apposito contratto in forma scritta.
- 9.2.** Per instaurare un rapporto di lavoro di tipo subordinato il Socio deve consegnare la documentazione necessaria prevista dal CCNL. Per le altre tipologie contrattuali deve consegnare la documentazione stabilita dalla struttura direttiva.

- 9.3.** Durante tutto il periodo della collaborazione lavorativa, il Socio lavoratore è tenuto a comunicare ogni variazione rispetto ai documenti ed ai dati forniti per l'assunzione, ed a tenere regolarmente aggiornati i documenti soggetti a rinnovo.
- 9.4.** Il trattamento dei dati personali è attuato nel rispetto delle disposizioni previste dalle leggi in materia.

#### **ART. 10 – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- 10.1.** Le dimissioni ed il licenziamento sono regolati dalle leggi in materia e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

#### **ART. 11 – RIDUZIONE DEI SERVIZI**

- 11.1.** La riduzione dei servizi erogati dalla Cooperativa può essere di tipo definitivo o temporaneo. In ogni caso è compito della Cooperativa salvaguardare in ogni modo la continuità occupazionale dei Soci lavoratori coinvolti.
- 11.2.** In questo contesto il Consiglio di Amministrazione e la struttura direttiva ricercheranno le soluzioni più idonee a garantire al Socio la continuità del lavoro, considerando l'anzianità di servizio del Socio, il suo carico di famiglia, la professionalità acquisita, e ogni altro elemento utile allo scopo.
- 11.3.** Al fine di garantire quanto previsto ai commi precedenti potrà inoltre essere considerata la disponibilità da parte del Socio lavoratore a ricoprire ruoli o mansioni diversi o inferiori.
- 11.4.** Riduzione definitiva - In questo caso il Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla sospensione del rapporto di lavoro con i Soci coinvolti, ricercherà nelle modalità previste al presente articolo, le possibili soluzioni alternative atte ad evitare il provvedimento.
- 11.5.** Riduzione temporanea - In questo caso la Struttura Direttiva ricercherà ogni soluzione al fine di garantire ai Soci lavoratori coinvolti continuità di impiego.
- 11.6.** Le norme del presente articolo si applicano inoltre, ove possibile, nei casi di accertata inidoneità o incompatibilità al tipo di mansione o incarico affidati.

#### **ART. 12 – TRATTAMENTO NORMATIVO-ECONOMICO DEI SOCI**

- 12.1.** Ai Soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato si applica, nelle modalità previste dal presente Regolamento ed in riferimento al trattamento economico complessivo, il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, di seguito definito CCNL.
- 12.2.** L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della legge 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionale del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.
- 12.3.** Ulteriore rapporto di lavoro non subordinato - 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 che siano applicabili a quella tipologia.
- 12.4.** 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.

- 12.5.** La cessazione del rapporto di lavoro, in qualsiasi tipologia sia stato instaurato, può essere causa di esclusione da Socio.
- 12.6.** Il trattamento complessivo dei soci sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.
- 12.7.** Fermi restando i trattamenti inderogabili, di cui al C.C.N.L. per le lavoratrici ed i lavoratori delle Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, la situazione economica-patrimoniale della Cooperativa consente di individuare, quali trattamenti aggiuntivi, quelli contenuti negli accordi integrativi territoriali (E.R.T. elemento retributivo territoriale)
- 12.8.** Il Consiglio di Amministrazione, in presenza di particolari professionalità o meriti dimostrati dal Socio potrà deliberare particolari elementi retributivi a singoli Soci a titolo di superminimo *ad personam* e particolari incarichi;
- 12.9.** Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogati di norma secondo quanto previsto dal CCNL. 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. 13 – ULTERIORI TRATTAMENTI ECONOMICI**

- 13.1.** Ai Soci possono essere corrisposti i seguenti ulteriori trattamenti economici, deliberati dall'Assemblea dei Soci:
- una maggiorazione retributiva, in base alle modalità definite dal futuro Accordo Interconfederale di cui all'Art. 2 della Legge 3 aprile 2001 n. 142,
  - in sede di approvazione del bilancio d'esercizio: un ristoro, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi previsti mediante:
    - integrazioni alle retribuzioni medesime,
    - aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'Art. 24 del Decreto Legislativo del Capo dello Stato 14 dicembre 1947 n. 1577, ratificato dalla Legge 2 aprile 1951 n. 302 e successive modificazioni,
    - distribuzione gratuita dei titoli di cui all'Art. 5 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59.

#### **ART. 14 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:**

##### **✓ EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO ASSOCIATIVO**

- 14.1.** Stante le attuali normative di legge, il rapporto di lavoro subordinato, instaurato con il Socio, potrà risolversi per le seguenti causali:
- consensualità d'intenti
  - dimissioni,
  - licenziamento per giusta causa
  - licenziamento per giustificato motivo soggettivo
  - licenziamento per giustificato motivo oggettivo
  - morte.

**14.2.** A seconda della causa di risoluzione del rapporto di lavoro si fa riferimento, per quanto attiene la qualifica di socio, a quanto previsto dalle norme del vigente Statuto sociale della Cooperativa.

#### **ART. 15 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO:**

##### **✓ EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO**

**15.1.** Fatto salvo quanto espressamente previsto al precedente Art. 14, qualora:

- il rapporto associativo venga ad essere risolto, per le causali previste nel vigente Statuto sociale in tema di decadenza o esclusione, l'ulteriore rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto con la stessa decorrenza della risoluzione del rapporto associativo,
- il rapporto associativo venga ad essere risolto, per le causali previste nel vigente Statuto sociale in tema di recesso, l'ulteriore rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto con la stessa decorrenza della delibera del Consiglio di amministrazione con cui si constatano i legittimi motivi della risoluzione del rapporto associativo.

#### **ART. 16 - DOVERI GENERALI DEL SOCIO LAVORATORE**

**16.1.** Il Socio lavoratore, in relazione alle caratteristiche del proprio campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, degli altri Soci lavoratori, dello Statuto, del presente Regolamento interno e delle deliberazioni degli organi sociali.

**16.2.** Il Socio lavoratore è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro instaurato di cui all'Art. 7 del presente Regolamento.

**16.3.** Il Socio lavoratore ha l'obbligo di conservare e di salvaguardare diligentemente i materiali e le strutture affidate a lui direttamente o alla Cooperativa.

**16.4.** Il Socio con rapporto di lavoro di tipo subordinato deve attenersi rigorosamente alle disposizioni impartite dalla struttura direttiva ed alle linee metodologiche tracciate dalla struttura tecnico-educativa/riabilitativa. Ha inoltre l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e le norme previste per il comportamento in servizio dal CCNL. È inoltre tenuto ad attenersi scrupolosamente alle metodologie di rilevamento della propria attività.

**16.5.** Ogni Socio deve contribuire alla valorizzazione e all'innalzamento culturale e professionale della Cooperativa e degli operatori del settore socio educativo/riabilitativo in generale, salvaguardando in ogni modo la dignità lavorativa degli stessi. Il Socio al quale fossero richieste da terzi prestazioni lavorative nel settore socio educativo/riabilitativo ed assistenziale in via privata, dovrà immediatamente segnalare il caso alla Cooperativa ed agire in modo da salvaguardare gli interessi della stessa e del settore in generale, nonché il giusto diritto di ogni lavoratore di avere riconosciuto un corretto trattamento economico, previdenziale ed assicurativo per le proprie attività.

## PARTE III

### SOCI IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO

#### ART. 17 – TIPOLOGIA LAVORATIVA ED INQUADRAMENTO DEL SOCIO

**17.1.** Considerata l'attuale struttura organizzativa-aziendale, di cui all'Art. 4 comma 1, la prestazione lavorativa in regime autonomo potrà essere svolta nei citati settori, per i descritti profili professionali, secondo le modalità di svolgimento che saranno definite nei singoli contratti stipulati:

Settore	Profilo professionale
Attuazione/realizzazione di servizi	Assistente sociale Medico/Infermiere/Terapista della riabilitazione
Progettazione	Architetto/Ingegnere/Geometra
Promozionale (es. fund raising, ecc.)	Avvocato/Commercialista

**17.2.** In relazione alla prestazione lavorativa svolta dal Socio lavoratore possono essere stipulati i seguenti e distinti contratti di lavoro autonomo:

- contratto di collaborazione coordinata continuativa ed i contratti professionali regolamentati dagli Artt. 2222 e ss. del Codice civile e dalle normative di legge vigenti.

**17.3.** Conseguenzialmente all'instaurazione del rapporto associativo, il Socio e la Cooperativa stipuleranno apposito atto attestante l'ulteriore rapporto di lavoro autonomo e le sue condizioni economico-normative.

**17.4.** Con la stipulazione di tale atto:

- il Socio mette a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa;
- al Socio potrà essere richiesta la realizzazione di progetti a termine ed il raggiungimento di specifici obiettivi;
- la Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa-aziendale favorendone la piena occupazione in base alle esigenze produttive; qualora queste ultime determinino l'impossibilità di una piena occupazione:
  - il Socio avrà diritto, allorquando le esigenze produttive lo permettano, ad un nuovo incarico e, possibilmente, nell'ambito della stessa attività precedentemente conferita; l'eventuale periodo di inattività sarà considerato, ai fini normativo-economici, periodo neutro a tutti gli effetti;
  - il Consiglio di amministrazione, nell'ipotesi di possibile ricollocazione del socio, potrà, stante le esigenze produttive, proporre una ricollocazione in incarichi simili o differenti e/o una rideterminazione temporale della prestazione lavorativa; è in facoltà del Socio accettare tale proposta; in caso di rifiuto sarà applicato quanto descritto nel precedente punto;

- nell'ipotesi di contemporanea presenza di Soci con eguale professionalità in periodo di inattività, Il Consiglio di amministrazione opererà la scelta di nuovi conferimenti di incarichi in base ai seguenti criteri: Socio con maggiore anzianità di iscrizione a Libro soci e maggiore professionalità nell'ambito delle proprie competenze. Tale criterio è riferibile alla caratteristica di tali contratti che sono *intuitu personae*.

#### **ART. 18 – TRATTAMENTO NORMATIVO-ECONOMICO DEI SOCI**

- 18.1.** Il trattamento complessivo dei Soci sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, non inferiore ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe sul territorio nel quale opera.
- 18.2.** Il rapporto di lavoro dei Soci viene regolamentato nel rispetto delle seguenti normative esistenti:
- Soci titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa e contratto di lavoro professionale: applicazione della normativa di legge con corrispondente trattamento economico non inferiore ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe sul medesimo territorio,
- 18.3.** Il Consiglio di amministrazione, in presenza di particolari professionalità o meriti dimostrati dal Socio potrà deliberare compensi aggiuntivi ai singoli Soci;
- 18.4.** Le modalità di corresponsione dei compensi ai soci con contratti di lavoro autonomo saranno previsti nei singoli rapporti contrattuali.

#### **ART. 19 – ULTERIORI TRATTAMENTI ECONOMICI**

- 19.1.** Ai Soci possono essere corrisposti i seguenti ulteriori trattamenti economici, deliberati dall'Assemblea dei soci:
- una maggiorazione del compenso, in base alle modalità definite dal futuro Accordo Interconfederale di cui all'Art. 2 della Legge 3 aprile 2001 n. 142,
  - in sede di approvazione del bilancio d'esercizio: un ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti corrisposti complessivi previsti mediante:
    - integrazioni ai compensi medesimi,
    - aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'Art. 24 del Decreto Legislativo del Capo dello Stato 14 dicembre 1947 n. 1577, ratificato dalla Legge 2 aprile 1951 n. 302 e successive modificazioni,
    - distribuzione gratuita dei titoli di cui all'Art. 5 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59.

#### **ART. 20 – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:**

##### **✓ EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO ASSOCIATIVO**

- 20.1.** Stante le attuali normative di legge, il rapporto di lavoro autonomo, instaurato con il Socio, potrà estinguersi per le seguenti causali:
- consensualità d'intenti
  - recesso con preavviso da parte del socio o della Cooperativa,
  - recesso per giusta causa;
  - morte.

**20.2.** A seconda della causa di estinzione del rapporto di lavoro si fa riferimento, per quanto attiene la qualifica di socio, a quanto previsto dalle norme del vigente Statuto sociale della Cooperativa.

**ART. 21 – ESTINZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO:**

✓ **EFFETTI E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO DI LAVORO**

**21.1.** Fatto salvo quanto espressamente previsto al precedente Art. 20, qualora:

- il rapporto associativo venga ad essere risolto, per le causali previste nel vigente Statuto sociale in tema di decadenza o esclusione, l'ulteriore rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto con la stessa decorrenza della risoluzione del rapporto associativo,
- il rapporto associativo venga ad essere risolto, per le causali previste nel vigente Statuto sociale in tema di recesso, l'ulteriore rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto con la stessa decorrenza della delibera del Consiglio di amministrazione con cui si constatano i legittimi motivi della risoluzione del rapporto associativo.



## PARTE IV

### RAPPORTI CON I SOCI LAVORATORI

#### ART. 22 – COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE

- 22.1.** 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.
- 22.2.** In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.Lgs. 152/1997 o dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
- 22.3.** Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.
- 22.4.** 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.
- 22.5.** Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (*norme sulla privacy*).

#### ART. 23 - PARTECIPAZIONE

- 23.1.** Tutti i soci hanno uguali diritti ed 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. 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.
- 23.2.** Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
- Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

#### ART. 24 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- 24.1.** 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 funzione che curano, quando necessario, i rapporti esterni.
- 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.
- 24.2.** 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.

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

**ART. 25 - RAPPORTO ORGANIZZATIVO**

**25.1.** Ai fini di consentire il corretto governo e sviluppo della gestione della cooperativa, il Consiglio di Amministrazione si può avvalere di un direttore generale e di una struttura direttiva.

**25.2.** E' compito del Consiglio di Amministrazione individuare e nominare il direttore generale della Cooperativa, con funzioni di coordinamento e gestione della struttura direttiva, e, in accordo con lo stesso, i responsabili delle funzioni aziendali.

**25.3.** In base agli indirizzi generali definiti dal Consiglio di Amministrazione, alla struttura direttiva vengono delegate la programmazione e la gestione delle funzioni aziendali.

**25.4.** Il modello organizzativo e gestionale della struttura direttiva viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del direttore generale.

**25.5.** L'organigramma generale della struttura direttiva è indicato nell'allegato A al presente Regolamento Interno.

## PARTE V

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

#### ART. 26 – ISTITUZIONE DEL PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

**26.1.** 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, e successive modificazioni ed integrazioni, 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.

#### ART. 27 – PRESTAZIONI

**27.1.** Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno comunicate tramite opuscoli informativi. Tali prestazioni saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

#### ART. 28 – CONTRIBUTI

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

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

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

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

#### ART. 29 – MODALITÀ DI ATTUAZIONE

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

#### ART. 30 – ADEMPIMENTI

**30.1.** 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. 31-ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEL SSN

**31.1.** Al fine di garantire a tutti i Soci della Cooperativa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle

assicurate dal Servizio sanitario nazionale, con queste comunque direttamente integrate, la Cooperativa potrà istituire un proprio Fondo Sanitario Integrativo oppure, in alternativa, aderire ad un fondo già esistente.

- 31.2.** La scelta di istituire un proprio Fondo oppure di aderire ad uno già esistente è demandata al Consiglio di Amministrazione, così come è demandato al Consiglio il compito di individuare l'eventuale Fondo esistente, con il quale dovrà essere stipulata apposita convenzione, facendo esplicito riferimento al presente Regolamento.
- 31.3.** In tale ultimo caso, il Consiglio di Amministrazione, una volta identificato il Fondo Sanitario Integrativo in possesso di tutti i requisiti di legge, dovrà dare ampia informativa ai soci delle procedure necessarie per usufruire dell'assistenza sanitaria.
- 31.4.** L'assistenza sanitaria, così come sopra definita, è riservata ai Soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'assistenza cessa con la perdita della qualifica di Socio lavoratore, oppure per rinuncia.
- 31.5.** L'adesione è volontaria. Il Socio che desidera aderire a tale forma di previdenza deve esprimere un consenso scritto, e nel caso l'Ente individuato dal Consiglio di Amministrazione quale cassa di assistenza rivesta la forma giuridica di Società di mutuo soccorso così come disciplinata dalla normativa in materia, il Socio lavoratore dovrà richiedere l'iscrizione a socio a tale società.
- 31.6.** La percentuale di contribuzione della Cooperativa alla cassa, istituita o convenzionata, viene definita annualmente mediante delibera dell'Assemblea dei Soci in sede di approvazione del bilancio. In relazione all'andamento economico della Cooperativa tale contribuzione potrà essere, per l'anno successivo alla deliberazione, interamente a carico della Cooperativa.

In caso di somme trattenute dalla busta paga il Socio dovrà rilasciare alla Cooperativa apposita autorizzazione.

## PARTE VI

### NORME FINALI

#### ART. 32 - CRISI AZIENDALE

- 32.1.** Il Consiglio di amministrazione, nella eventualità di una crisi aziendale, nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 6 comma 1 lettere d) ed e) della Legge 3 aprile 2001 n. 142, dovrà immediatamente convocare l'Assemblea ordinaria dei Soci al fine di poterne valutare le possibili conseguenze e soluzioni.
- 32.2.** E' in potere dell'Assemblea dei Soci deliberare un piano di crisi aziendale che rispetti, compatibilmente alla situazione, i seguenti criteri:
- salvaguardia dei livelli occupazionali di tutti i Soci utilizzando in primo luogo
  - possibile riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2 lettera b) dell'Art. 3 della Legge 3 aprile 2001 n. 142
  - divieto di distribuzione di eventuali utili per la durata del piano di crisi aziendale deliberato
  - richiesta ai Soci, nell'ambito dello stesso piano di crisi deliberato, di forme di apporto, sia in forma economica che di lavoro non retribuito e/o riduzione del trattamento economico, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie di ciascuno e della situazione personale del soci lavoratore
  - Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

#### ART. 33- CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- 33.1.** Qualsiasi norma deliberata dall'Assemblea dei soci e dagli organi sociali avverrà nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 6 comma 2 della Legge 3 aprile 2001 n. 142.

#### ART. 34- CODICE DISCIPLINARE

- 34.1.** Per le sanzioni disciplinari e le relative conseguenze si fa espresso rinvio a quanto previsto dal C.C.N.L. per le lavoratrici ed i lavoratori delle Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.
- 34.2.** Ciascun Socio della Cooperativa condivide in maniera paritetica assieme agli altri Soci i rischi ed i risultati ottenuti dall'impresa con la collaborazione di tutti e tramite la gestione associata dell'azienda. Allo scopo di tutelare l'interesse comune della Società, e quindi di ogni singolo Socio, l'Assemblea approva le seguenti norme disciplinari, intendendo con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri.
- 34.3.** E' dato incarico al Consiglio di Amministrazione, ed alle figure da esso delegate, di vigilare sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e di intervenire con misure adeguate in caso di comportamento contrario al bene collettivo. Spetta al Consiglio di Amministrazione disporre l'applicazione delle sanzioni disciplinari indicate nel CCNL.
- 34.4.** Per sanzioni non superiori alla sospensione fino a quattro giorni il Consiglio può indicare ulteriori figure delegate all'adozione dei provvedimenti. L'individuazione di tali figure

costituisce l'Allegato B del presente Regolamento e viene stabilita mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione e portata a conoscenza di tutti i Soci lavoratori.

**34.5.** Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, così come il periodo per l'individuazione delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti è di due anni.

**34.6.** Di tutti provvedimenti assunti, si tiene nota in un apposito libro.