

Regolamento interno

della TORRENUVOLA Società Cooperativa Sociale

La Cooperativa Sociale di Tipo B "Torrenuvola" si ispira ed è retta dai principi della mutualità e, senza finalità speculative, persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso l'inserimento lavorativo di chiunque si trovi in stato di bisogno, svantaggio, handicap o emarginazione, in conformità e nello spirito della Legge 381/91 e della L.R. 20/2006 e loro successive modifiche ed integrazioni.

Come indicato nello Statuto, il perseguimento di questo scopo sociale avviene attraverso l'utilizzo e la stabile organizzazione delle risorse fisiche, materiali e morali dei Soci e dei terzi che, a qualsiasi titolo (professionale, di volontariato o quali utenti) partecipano, nelle diverse forme, all'attività della Cooperativa. La Cooperativa Sociale persegue lo scopo mutualistico di garantire la continuità occupazionale e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali dei propri Soci. A fianco delle persone svantaggiate, nelle attività lavorative verranno inseriti anche soggetti normodotati, rispettando le percentuali previste dalla normativa regionale e nazionale in materia di cooperazione sociale.

La Cooperativa pone la solidarietà a fondamento d'ogni opera finalizzata ad un autentico sviluppo dell'uomo e della società, che rispetti e promuova la persona umana in tutte le sue dimensioni, con particolare riferimento allo sviluppo economico locale collaborando con le Istituzioni pubbliche secondo il principio di sussidiarietà.

L'articolo 4 dello Statuto della Cooperativa Sociale Torrenuvola descrive le attività lavorative prevalenti nelle quali la Cooperativa intende impegnarsi, da subito o in futuro, perseguendo l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale delle persone, con particolare attenzione ai soggetti deboli:

- ✓ realizzazione di ristrutturazioni e costruzione di immobili e di interventi di manutenzione edilizia;
- ✓ installazione e manutenzione di impianti idrosanitari, elettrici e termici;
- ✓ cura e manutenzione del verde, giardinaggio, orticoltura, lavorazioni boschive, allevamento di animali da cortile e domestici; alle attività potrà prevedere anche il recupero e riciclaggio di materiale organico ed inorganico;
- ✓ realizzazione di prodotti artigianali di manufatti;
- ✓ istituire e gestire laboratori artigianali, commercializzare, all'ingrosso e/o al dettaglio compreso il commercio ambulante, prevalentemente i beni dei laboratori stessi, i prodotti agricoli e zootecnici, anche trasformati, e/o acquistati da terzi;
- ✓ recuperare e smaltire anche in forma differenziata oggetti e rifiuti solidi;
- ✓ gestione di officine per l'esecuzione di assemblaggi meccanici, elettrici, elettromeccanici ed elettronici, nonché la riparazione dei medesimi;
- ✓ gestione di officine per l'esecuzione di attività di imballaggio e confezionamento;
- ✓ restauro mobili e piccola falegnameria;

- ✓ assumere gestione di bar o altre strutture adibite alla produzione e somministrazione di cibi e bevande
- ✓ trasporti per conto terzi sia di persone che di cose;
- ✓ gestione di servizi di pulizie civili ed industriali, nonché gestione di lavanderie;
- ✓ assumere lavori e servizi di gestione, custodia, salvaguardia e manutenzione di strutture sportive, culturali, ricreative, darsene;
- ✓ svolgere servizi amministrativi e di segretariato, contabili, informatici, di consulenza, di gestione di reception e call center, di progettazione, di elaborazione dati, elaborazione progetti nonché di segreteria anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 della legge 381/91;
- ✓ promozione ed organizzazione del tempo libero, organizzazione di visite a siti d'interesse culturale, artistico, naturalistico;
- ✓ svolgere attività d'istruzione culturale e professionale prevalentemente a vantaggio dei Soci della Cooperativa, favorendone in particolare la capacità imprenditoriale.

Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 21/10/2008 ai sensi dell'articolo 6 della L. 142/2001 ed entra in vigore dal giorno 21/10/2008; lo stesso potrà essere suscettibile di modifiche previa delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

Il presente Regolamento è composto da n. 38 articoli oltre a n. 3 allegati: allegato A) comportamenti rilevanti a livello disciplinare, allegato B) stralcio del CCNL delle Cooperative Sociali, allegato C) regolamento per i soci volontari.

Articolo 1

Oggetto del Regolamento

Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 6 della Legge 142/2001, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci lavoratori per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina innanzitutto la tipologia dei rapporti di lavoro che, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo ma a quest'ultimo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la cooperativa. Per i soci volontari è prevista una specifica normativa, allegata al presente Regolamento.

Inoltre il regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti (*rif. art. 47 e seguenti e art. 75 CCNL delle Cooperative Sociali*).

Articolo 2

Impegno dei soci lavoratori in cooperativa (*rif. art. 1 CCNL delle Cooperative Sociali*)

I soci lavoratori della cooperativa:

(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 della cooperativa;

(c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

(d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Articolo 3

Rapporti di lavoro instaurabili e relativi criteri di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della Legge 142/2001, ciascun socio lavoratore può instaurare con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- di collaborazione coordinata e continuativa
- di collaborazione coordinata e continuativa a progetto
- occasionale
- professionale;
- di agenzia;
- di lavoro intermittente
- di lavoro ripartito

Tra la cooperativa e il socio lavoratore sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma, oltre a quelle di cui sopra, consentita dall'ordinamento giuridico via via vigente, purché compatibile con la posizione di socio.

La cooperativa provvederà, entro 30 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.

Tenendo conto delle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, dell'organizzazione aziendale e produttiva della cooperativa, del tipo di lavoro disponibile e dei profili professionali del socio lavoratore, quest'ultimo e la cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare tra di loro.

Anche per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi previsti dal precedente comma.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la cooperativa consegnerà al socio un atto contenente gli elementi della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento (*rif. art. 23 CCNL delle Cooperative Sociali*)

In base alla scelta del rapporto di lavoro concordata con il socio della cooperativa, verrà rispettata la normativa corrispondente.

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente vigente, sulla base della manifestazione scritta della volontà di entrambi e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al presente articolo.

Articolo 4

Organizzazione Aziendale

Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad informare i soci, nella prima assemblea utile o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modificazione dell'organigramma e della struttura gerarchica della cooperativa;
- b) adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei diversi settori e degli uffici.

Articolo 5

Periodo di prova e condizioni per l'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro subordinato

All'atto dell'assunzione il socio lavoratore sarà sottoposto ad un periodo di prova retribuito per la cui durata si rimanda all'art. 32 del CCNL. Dopo tale periodo il CdA potrà formalizzare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. E' comunque facoltà del CdA esonerare il lavoratore dal periodo di prova (*rif. art. 32 CCNL delle Cooperative Sociali*)

I soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri imprenditori, previa richiesta scritta a cui segua una autorizzazione scritta del presidente del Consiglio di Amministrazione della cooperativa e sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della cooperativa ed i compiti loro affidati.

Articolo 6

Distribuzione del lavoro e Banca Ore

6.1 La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa distribuzione ad ogni socio tenendo conto della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e del tipo di contratto in essere.

Il socio lavoratore non può rifiutare gli incarichi di lavoro ordinario a lui assegnati.

A seguito di riduzione o mancanza di lavoro, crisi del mercato o altre situazioni che determinano in maniera stabile o a medio/lungo termine una flessione delle commesse e dei ricavi, il Consiglio di Amministrazione può deliberare la riduzione dell'orario di lavoro dei soci lavoratori, stipulando contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa. Una volta rientrate le cause di riduzione dei servizi, il Consiglio di Amministrazione ripristinerà le condizioni contrattuali precedenti.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. Nell'ipotesi di una modifica del monte ore contrattuale, i trattamenti retributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In questo caso la cooperativa non potrà richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

6.2 Al fine di affrontare la discontinuità della domanda di mercato tipica di alcune delle attività svolte dalla cooperativa, sarà utilizzato lo strumento della "banca ore", così disciplinata :

a) Il tetto massimo di ore non può superare i limiti previsti dal dlgs 66/2003 e dagli artt. 26, 51, 53 del CCNL. Le ore così definite saranno (previo consenso della lavoratrice o del lavoratore) accumulate annualmente in una banca dati accessibile al lavoratore ove resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione.

b) Si prevede una deroga, per l'uso delle ore depositate, oltre il 31.12..... per le posizioni di lavoro per le quali non c'è certezza di saldo positivo delle ore alla fine dell'anno e, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'uso dell'istituto del "recupero" nel mese successivo a quello dell'accantonamento, con assenze compensative delle ore accantonate.

c) L'alimentazione della "Banca Ore" sarà quindi con saldo mensile positivo o negativo (ore effettivamente lavorate e non lavorate, ma retribuite quali a solo titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia, infortunio, maternità, permessi, ferie, festività di cui all'art. 58 del CCNL, permessi 104, permessi sindacali....) detratte le ore contrattuali individuali . Escluse dal debito di ore anche le assenze per diritti sindacali e/o contrattuali sia retribuite che non retribuite. Le ore maturate sono considerate orario ordinario di lavoro e gestite normalmente . Il saldo delle ore sarà al 30.05. dell'anno successivo ovvero alla conclusione del rapporto di lavoro.

d) All'atto del saldo se positivo sarà riconosciuta la maggiorazione uguale a quella prevista dagli artt. 26 lettera c., e 53 del CCNL cooperative sociali 2010-2012. Le maggiorazioni sulle ore accantonate potranno essere trasformate in credito orario su richiesta della lavoratrice o del lavoratore. Le ore accantonate in Banca delle Ore potranno essere destinate per completare il monte ore individuale in occasione di situazioni di calo delle attività. Con saldo negativo esso potrà essere compensato con future ore da accantonarsi in "Banca Ore" mentre in caso di trasformazione dei contratti da full-time a part-time o viceversa all'atto della trasformazione si provvederà al saldo della Banca Ore.

e) In caso di saldo negativo rispetto al proprio orario contrattuale di lavoro, il conguaglio verrà riportato nel conto individuale dell'anno successivo ai cui inizio, verificate le motivazioni, il lavoratore potrà optare, in caso di debito accumulato fino a 7 giorni, per un conguaglio con le 4 ex festività soppresse dell'anno precedente ed eventuali residui di ferie escluse le 4 settimane obbligatorie per legge; se il debito fosse superiore essa dovrà rientrare in uno specifico piano di lavoro monitorato con rientro al 31.05 dello stesso nuovo anno.

f) In occasione di situazioni di calo del lavoro o di chiusura stagionale dell'attività, a garanzia del mantenimento mensile della retribuzione anche nei suddetti periodi le ore accantonate potranno essere utilizzate per completare il monte ore individuale

g) In tale ultimo caso e ove ci sia invece un "debito orario", (le ore di "calo attività" maggiori di quelle accantonate in Banca Ore) sarà possibile, con il consenso della lavoratrice e/o lavoratore sia full time che part time nei limiti della loro percentuale oraria, compensare con il recupero delle minor ore lavorate attraverso lo svolgimento nelle settimane successive di ore ulteriori all'orario di lavoro individuale, nel rispetto del riposo (Dlgs 66/2003), con evidenza in busta paga in un apposito "conto ore", in modo tale da avere sempre aggiornato l'eventuale debito/credito ai fini di eventuali recuperi. Questa compensazione può avvenire anche con Permessi non retribuiti.

Articolo 7

Organizzazione del lavoro

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, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Ogni socio lavoratore ha il diritto di definire la collocazione di metà del suo periodo di ferie. Tale definizione deve essere comunicata con almeno un mese di preavviso e inserita nel piano ferie generale dell'impresa, al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività della cooperativa in particolare nel periodo estivo e in altri periodi oggetto di picchi di domanda di mercato. La restante metà delle ferie sarà stabilita dal Consiglio d'Amministrazione o dal suo delegato, tenuto conto delle esigenze di funzionamento della cooperativa e delle esigenze personali segnalate dai singoli interessati (rif. art. 59 del CCNL delle Cooperative Sociali).

La disponibilità del socio lavoratore nei periodi di maggior domanda sarà elemento di valutazione per l'assegnazione di ruoli di responsabilità, di livelli, di premi e di altre forme di retribuzione aggiuntiva.

In caso di malattia o infortunio, in caso di prosecuzione della malattia stessa o di altre gravi e comprovate cause di impedimento al lavoro, il socio lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia alla cooperativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze di legge (*rif. art. 70 CCNL delle Cooperative Sociali*).

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 (*rif. art. 41 CCNL delle Cooperative Sociali*).

Il lavoro dei soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale e seguendo le indicazioni della cooperativa (*rif. art. 40 CCNL delle Cooperative Sociali*).

Il lavoro dei soci si svolge tramite una organizzazione di squadra, basata sulla collaborazione, responsabilità e sulla massima flessibilità operativa dei componenti della squadra.

Articolo 8

Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto indicato all'art. 9 del presente Regolamento (*rif. art. 38, art. 39, art. 42 del CCNL delle Cooperative Sociali*).

E' considerata come infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno alla cooperativa, ed in particolare, in ordine di gravità, a titolo indicativo come indicato all'allegato A e all'art. 42 dell'allegato B).

Il Consiglio d'Amministrazione può in qualsiasi momento provvedere all'integrazione dell'elenco indicativo di infrazioni disciplinari contenute nell'allegato A).

In caso di mancanza imputabile al socio lavoratore, questa deve essergli contestata dal Consiglio d'Amministrazione o dalla persona da esso delegata in forma scritta. Il socio lavoratore può presentare le proprie giustificazioni scritte al Consiglio di Amministrazione entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione, che avvierà il procedimento di arbitrato previsto dal contratto indicato all'art. 9 del presente Regolamento.

In relazione alla gravità della mancanza e all'eventuale recidività, il Consiglio d'Amministrazione infligge al lavoratore le seguenti sanzioni:

1. ammonizione scritta;
2. multa in misura non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione del mese in corso;
3. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di quattro giorni di calendario;
4. sospensione dal lavoro a tempo indeterminato;
5. risoluzione del rapporto di lavoro.

La sanzione deve essere comunicata al socio lavoratore in forma scritta e non può essere eseguita prima che siano trascorsi venti giorni dalla comunicazione.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità, il Consiglio d'Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio lavoratore, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Articolo 9

CCNL applicabile ai soci con contratto di lavoro subordinato

Ai soci lavoratori con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL delle COOPERATIVE SOCIALI. (rif. art. 5, art. 38, art. 39 del CCNL delle Cooperative Sociali).

Articolo 10

Normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. C) bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

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

La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

Per i soci lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto verranno applicate tutte le norme della Legge n. 30 del 14 febbraio 2003, e tutte le norme fiscali e previdenziali che regolano questo tipo di contratto.

I soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa richiesta scritta a cui segua una autorizzazione scritta del presidente

del Consiglio di Amministrazione della cooperativa e sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della cooperativa.

Articolo 11

Trattamento economico dei soci lavoratori con contratto subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori con contratto subordinato sarà quello previsto dal contratto sottoscritto tra le parti. Per i soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL indicato all'art. 9 del presente regolamento (*rif. art. 75 CCNL delle Cooperative Sociali*).

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio lavoratore di svolgere le mansioni dagli stessi previste e a quanto previsto dall'art. 7 (*rif. art. 74 CCNL delle Cooperative Sociali*).

Il Consiglio di Amministrazione, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio lavoratore la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci lavoratori o categorie di soci lavoratori a titolo di superminimo, *ad personam* o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento potrà essere riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato

Articolo 12

Trattamento economico dei soci lavoratori con contratto di lavoro non subordinato

Il trattamento economico dei soci lavoratori con contratto di lavoro non subordinato è quello concordato per iscritto con il socio stesso, riferito alle tabelle professionali e dagli accordi collettivi ove esistenti o ai criteri annualmente stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 13

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 al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli art. 11 (soci subordinati) e 12 (soci non subordinati).

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

- integrazioni dei compensi

- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 14

Situazione di crisi aziendale e provvedimenti conseguenti

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento, ecc.), da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività sociale, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;
- b) situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi economiche settoriali e locali;
- d) carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato e ritardato incasso di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni di cui all'articolo 13 del presente regolamento.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'Assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Articolo 15

Comunicazione di ammissione al lavoro

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

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLgs 152/1997 o 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.

Il socio lavoratore dovrà consegnare la documentazione necessaria per la stesura del contratto di lavoro. Le eventuali spese sostenute per la predisposizione dei documenti sono a carico del lavoratore. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il lavoratore è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni dei dati comunicati. (*rif. art. 24 CCNL delle Cooperative Sociali*).

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 e successive modificazioni (norme sulla privacy).

Articolo 16

Partecipazione

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.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti alla riservatezza relativamente a decisioni e fatti rilevanti, in particolare relativi o riguardanti persone.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è tenuto a non compiere azioni lesive agli interessi e all'immagine della cooperativa ed è altresì invitato a compiere opera di promozione e pubblicità nonché ad informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa di cui il socio venga a conoscenza.

Articolo 17

Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale

La risoluzione del rapporto di lavoro del socio lavoratore comporta la decadenza dal rapporto sociale, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di deliberare in senso contrario.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dalla legge e dal contratto collettivo di riferimento.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità (*rif. art. 36 CCNL delle Cooperative Sociali*), la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'Assemblea del programma di mobilità.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione; il licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per decadenza, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di deliberare in senso contrario.

Salva contraria disposizione adottata dal Consiglio di Amministrazione, lo scioglimento del rapporto sociale per recesso, decadenza o esclusione del socio cooperatore comporta lo risoluzione immediata ed automatica del rapporto di lavoro.

In ogni caso di interruzione volontaria del rapporto di lavoro da parte del socio lavoratore egli dovrà rispettare i preavvisi previsti dal contratto di riferimento. 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 l'indennità sostitutiva prevista dal contratto di riferimento (*rif. art. 33 del CCNL delle Cooperative Sociali*).

Articolo 18

Corresponsione delle remunerazioni

Le retribuzioni ai soci lavoratori di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro (*rif. art. 83 CCNL delle Cooperative Sociali*).

Se per fatti contingenti che comportassero mancanza di liquidità non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci lavoratori. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del soci lavoratore.

Approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci nella seduta del 21/10/2008.

Il Presidente Gianni Chessa

Allegato A)

Elenco indicativo dei comportamenti comportanti sanzione disciplinare (art. 8 del Regolamento Interno):

- la mancata comunicazione della variazione dei recapiti personali (indirizzo del domicilio, numeri di telefono fisso e mobile, indirizzo di posta elettronica)
- mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
- mancato rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro;
- un comportamento non corrispondente a correttezza e buona educazione nei confronti di terzi con i quali il socio sia in contatto per motivi di servizio;
- il mancato o il cattivo adempimento delle mansioni assegnate o di una disposizione impartita dal Consiglio d'Amministrazione o dalla persona da esso delegata, in particolare

il mancato o inadeguato utilizzo dei dispositivi di sicurezza e il mancato rispetto delle disposizioni di sicurezza del cantiere;

- l'assenza ingiustificata;
- la divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione, di notizie riservate inerenti la cooperativa e ogni sua attività;
- qualsiasi reato o illecito amministrativo commesso ai danni della Cooperativa o di persone o di enti e organizzazioni con le quali il socio-lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio.

Stralcio del CCNL delle Cooperative sociali

Art.1 – Ambito di applicazione

“...l'adesione alla cooperativa pone la socia-lavoratrice e il socio-lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici e alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL...”

Art. 5 - Inscindibilità delle posizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Il presente costituisce quindi l'unico CCNL in vigore fra le parti contraenti.

Art. 23 – Assunzione

“...All'atto dell'assunzione sarà comunicato alla lavoratrice e al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- il livello di inquadramento cui viene assegnata o assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

Prima dell'assunzione in servizio, la cooperativa potrà accertare l'idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, o convenzionate, delle lavoratrici e dei lavoratori aventi rapporto diretto con l'utenza.

L'assunzione delle persone svantaggiate avverrà con chiamata nominativa compatibilmente con quanto previsto dalle leggi vigenti e sulla base di quanto stabilito fra le parti. ...”

Art. 24 – Documenti di Lavoro

“Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996 n.675 e dalla legge 4 giugno 1968 n.15 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;

libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
fotocopia di codice fiscale;
fotocopia documento di riconoscimento valido;
certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
eventuale libretto di pensione;
certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica.

E' ammessa l'autocertificazione per i documenti ove previsto da norme di legge.

La lavoratrice e il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

Art. 32 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova (...). Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità (...) Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice e il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni. Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

Art. 33 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

(...) il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

liv. 1/2/3/4 liv. 5/6/7 liv. 8/9/10 per anzianità di servizio fino a 3 anni 15 gg. 45 gg. 90 gg. per anzianità di servizio oltre i 3 anni 30 gg. 60 gg. 120 gg.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 36 - Mobilità e trasferimenti

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo (...)

ART.38 - Conciliazione in sede sindacale

Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale (...)

Art. 39 - Arbitrato

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art.(nuovo articolo) del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale (...)

Art. 40 - Comportamento in servizio

La lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri. (...)

Art. 41 - Ritardi e assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

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

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato (...) La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. (...)

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

A) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D) Sospensione.

Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
6. insubordinazione verso i superiori;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
9. rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E) Licenziamento.

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

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
6. danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
8. furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
11. azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
12. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

Art. 47 - Inquadramento del personale

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Durante il processo di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate l'inquadramento professionale deriva da una valutazione congiunta sia delle capacità professionali espresse sia del raggiungimento degli obiettivi terapeutico-riabilitativi professionali.

Al termine del processo d'inserimento lavorativo l'inquadramento professionale è determinato esclusivamente in base alle mansioni svolte e al ruolo effettivamente ricoperto (...).

Art. 59 - Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto. (...)

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale (...) tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio. (...)

Art. 70 - Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 59 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

Art. 74 - Elementi della retribuzione

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato;
- scatti d'anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'art.10 punto 2;

- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

Art. 75 - Minimi contrattuali conglobati mensili

Minimi contrattuali dal 1.8.2008 al 31.12.2008

Livello	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
10	1.953,78	0,00	0,00	1.953,78
9	1.710,78	0,00	0,00	1.710,78
8	1.548,96	0,00	0,00	1.548,96
7	1.435,09	0,00	0,00	1.435,09
6	1.348,07	0,00	0,00	1.348,07
5	1.277,95	0,00	0,00	1.277,95
4	1.205,21	0,00	0,00	1.205,21
3	1.120,63	0,00	0,00	1.120,63
2	1.070,75	0,00	0,00	1.070,75
1	1.060,95	0,00	0,00	1.060,95

Minimi contrattuali conglobati a decorrere dal 01/1/2009

Categorie	Posizioni Economiche		
	1	2	3
A	1096,12	1106,28	
B	1157,82		
C	1245,21	1282,51	1320,37
D	1320,37	1392,81	1482,72
E	1482,72	1600,37	
F	1767,56	2018,62	

Minimi contrattuali conglobati a decorrere dal 01/12/2009

Categorie	Posizioni Economiche		
	1	2	3
A	1122,57	1132,94	
B	1185,72		
C	1275,21	1313,4	1352,18
D	1352,18	1426,37	1518,45
E	1518,45	1638,93	
F	18,10,14	2067,25	

Art. 83 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la

retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

ALLEGATO PER I SOCI VOLONTARI

1. Le figure dei soci volontari di cui all'art. 2 della Legge 381/1991 e all'art. 1, comma 1, 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) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
 - d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed ai progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della cooperativa.

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:
 - a) dati anagrafici, cittadinanza,
 - b) residenza, domicilio e recapiti telefonici,
 - c) codice fiscale,
 - d) titolo di studio e titoli professionali,
 - e) settore in cui desidera prestare la propria opera
 - f) giorni e orari disponibili.Il Consiglio di Amministrazione individuerà le modalità per favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa. I dati forniti nella domanda di ammissione devono essere tempestivamente aggiornati al loro variare a cura del socio volontario.

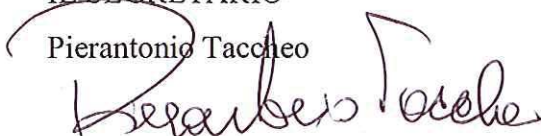
3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato e/o autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito a fronte delle prestazioni rese.

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate e deliberate dal Consiglio di Amministrazione in funzione delle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari indicati nella domanda di ammissione. Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

5. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa con costo a carico della Cooperativa per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata. Per il calcolo del premio assicurativo la presenza in Cooperativa dei soci volontari deve essere registrata. In caso di infortunio, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto alla Cooperativa trasmettendo il relativo certificato medico.
6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate sulla base dei seguenti parametri: a) trasferte: indennità chilometrica come da tariffe ACI ovvero rimborso a piè di lista previa presentazione della documentazione di viaggio utilizzata ed in regola con le normative fiscali; le spese di vitto ed alloggio saranno rimborsate solo se preventivamente autorizzate e quantificate dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa; b) spese vive: rimborso dietro presentazione delle relative fatture, sempre che, da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa sia stata constatata l'inerenza delle stesse con l'attività richiesta.
7. La Cooperativa informa i soci volontari circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento delle attività, nonché garantisce la sorveglianza sanitaria e la formazione in merito. I soci sono tenuti al rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dai decreti legislativi 626/1994 e 242/1996 e successive modifiche ed integrazioni.
8. Nel caso in cui il socio assuma un atteggiamento non conforme con le finalità della Cooperativa ed al presente regolamento può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della Cooperativa. La stessa verrà deliberata dal C.d.A. dopo contestazione scritta dell'addebito al socio.
9. Il socio volontario che non sia più in grado di prestare la propria collaborazione può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al C.d.A.

IL SEGRETARIO

Pierantonio Taccheo



IL PRESIDENTE

Chessa Giovanni

