La Radice di Coira Società Cooperativa Sociale a r. l. - ETS

Sede legale: Via Fiumicello, 7 – 80142 Napoli (Na)

Codice fiscale – Partita Iva 09852681213

Albo società cooperative: numero C136824

REGOLAMENTO INTERNO

Regolamento interno della Cooperativa sociale

Delibera Assemblea dei Soci del

PREMESSA

1. Il presente regolamento interno:
   - E' stato approvato in data 05/12/2022 dall'assemblea della cooperativa, regolarmente convocata, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno dell'approvazione da parte dell'assemblea;
   - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
   - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Territoriale del Lavoro ai sensi del DLGS 276/2003.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, s'intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art. 1. il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.
4. 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 all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
   c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione; d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.
6. La finalità generale che la Cooperativa sociale persegue con le proprie attività e i programmi sono l'integrazione sociale e umana delle persone svantaggiate mettendo al centro del proprio operare i bisogni della persona svantaggiata e le sue possibilità d'evoluzione, ricercando il legame in particolare con le famiglie interessate e con la comunità locale.
7. In tutti gli ambiti d'attività in cui sono chiamati ad operare, i soci dovranno avere presente che il rapporto tra la Cooperativa e le persone svantaggiate, ha come

scopo fondamentale la loro positiva integrazione nella vita sociale della comunità in cui vivono e lo sviluppo delle loro capacità relazionali e lavorative.

8. Nei rapporti con i propri soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, la Cooperativa applica i principi di equità, eguaglianza e rispetto della persona. La Cooperativa Sociale ha adottato il Modello Organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa e organizzativa degli enti e il Codice Etico e di comportamento che sono vincolanti rispetto ai rapporti con tutti gli interlocutori interni ed esterni alla Società. L'osservanza delle disposizioni del Codice costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro anche per i Soci lavoratori della Cooperativa. La violazione del Codice costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari.
9. Con l'intento di valorizzare l'apporto mutualistico del socio lavoratore la Cooperativa è impegnata nel progressivo miglioramento del sistema di trattamento lavorativo, conformemente agli orientamenti valoriali della cooperativa richiamati dal Codice etico e dei comportamenti, oltre che naturalmente ai principi cooperativi e di qualità a cui si ispira la strumentazione complessiva adottata. Inoltre è interesse della cooperativa attrarre e mantenere presso l'organizzazione i lavoratori aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze aziendali e societarie. Ai ruoli direttivi e di coordinamento corrispondenti ai diversi livelli organizzativi definiti dall'organigramma e dal funzionigramma della cooperativa sono affidati due compiti di responsabilità di rilevanza aziendale: 1. Garantire la miglior organizzazione delle attività, delle risorse, delle modalità operative che regolano i comportamenti del singolo e collettivi; 2. Rispondere delle risorse umane, che dell'organizzazione sono parte integrante, e delle problematiche loro connesse.
10. Nella gestione dei processi produttivi e organizzativi la Cooperativa promuove l'attuazione di soluzioni innovative, dinamiche e rinegoziabili, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro affinché la cultura e la pratica della Responsabilità sociale d'Impresa possa realizzarsi secondo principi di benessere e di qualità per i lavoratori e le lavoratrici, per la Comunità e per l'Impresa sociale, sul piano della convergenza degli interessi tra le parti.

NORME GENERALI

Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori

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

• subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio; l'individuazione di questo tipo di rapporto è collegata alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nelle ordinarie mansioni e funzioni presenti attualmente nell'organizzazione della cooperativa, in riferimento al contesto in cui la stessa opera. Gli indici di rilevazione della natura subordinata sono in particolare: l'osservanza di un definito orario di lavoro, il coordinamento effettuato dal datore di lavoro o dalle figure da lui nominate, l'applicabilità di sanzioni disciplinari;

• Professionale, in caso di prestazioni professionali collegate all'attività della cooperativa (ad es. psicologo, psichiatra, psicomotricista,musico-terapeuta, logopedista, commercialista ecc.);
• Di collaborazione in conformità con la normativa vigente nel caso di prestazioni professionali collegate all'attività della cooperativa qualora il socio svolga in autonomia e con continuità incarichi concordati con la Direzione della Cooperativa.

Articolo 2 – socio in prova
La Cooperativa ai sensi dell'art. 6 dello Statuto può istituire la categoria dei soci in prova. Nel caso dei soci lavoratori in prova saranno riconosciute le stesse opportunità lavorative dei soci lavoratori. Per l'individuazione degli obblighi formativi e dei diritti relativi a questa figura si farà riferimento allo statuto della cooperativa e all'apposito atto deliberato dal Consiglio di amministrazione.

Articolo 3 – modalità d'individuazione del tipo di contratto
1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:
- del contesto operativo ove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione può avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 4 – compatibilità con altra attività
Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, i soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti dandone comunicazione al Consiglio d'amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa o in concorrenza agli scopi sociali della stessa.

Articolo 5 – comunicazione d'ammissione
1. L'ammissione al lavoro sarà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il Consiglio d'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.
3. Il trattamento dei dati personali sarà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Articolo 6 – distribuzione del lavoro
1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione ad ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili. A seguito di riduzione o di mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla ad orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.
2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi s'intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione, dal contratto individuale e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera d) della legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea.

Articolo 7 - formazione
La Cooperativa organizza in maniera continuativa degli interventi formativi rivolti ai soci lavoratori al fine di migliorarne la partecipazione. La programmazione di

detti momenti formativi è oggetto di proposta annuale da parte dei soci lavoratori allo scopo coinvolti appositamente, la quale sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Costituiscono ulteriore e integrante parte della programmazione:
1. gli incontri formativi in materia di sicurezza, prevenzione e igiene nei luoghi di lavoro (articolo 32);
2. gli incontri formativi di aggiornamento professionale inerente i servizi erogati dalla cooperativa. Nei suddetti casi la programmazione compete alla Direzione della Cooperativa in accordo con i Responsabili di area ed ha carattere vincolante per tutti i soci lavoratori.

Articolo 8 – partecipazione
1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, il genere, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso 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 d'amministrazione.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle assemblee indette dal Consiglio d'Amministrazione, in caso di mancata partecipazione, senza giustificato motivo espresso in forma scritta, a tre assemblee consecutive, vi è causa d'esclusione da socio (art.14 Statuto). Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il consiglio d'amministrazione d'ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.
3. Con riferimento all'articolo 7, il socio è tenuto a partecipare agli incontri formativi tenuti e/o organizzati dalla cooperativa, compresi quelli organizzati a scopo informativo. In caso di mancata partecipazione alle iniziative formative senza giustificato ed esplicitato motivo per due volte consecutive, diverrà oggetto di analisi e valutazione da parte del Consiglio di amministrazione, il quale comunicherà al socio lavoratore i provvedimenti ritenuti pertinenti in conformità con i principi sanciti dallo statuto.
4. Il socio in prova ai sensi dell'art.6 dello Statuto è obbligato, pena esclusione dalla cooperativa, a partecipare a incontri formativi e informativi predisposti dalla medesima.

Articolo 9 – corresponsione delle remunerazioni
1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il

protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio d'amministrazione ad attivare le procedure previste dall'art. 14 del presente regolamento.
2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro.
3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Articolo 10 – ristorno
1. In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio l'assemblea, su proposta del Consiglio d'amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni a favore dei soci lavoratori e fruitori come previsto dall'art. 3 comma secondo, lettera b) della legge n. 142 del 2001. La ripartizione del ristorno ai singoli soci, dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la cooperativa e il socio stesso secondo i seguenti criteri:
a) Le ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
b) La qualifica;
c) I compensi erogati;
d) Il tempo di permanenza nella società;
e) La produttività o la partecipazione. Tali somme dovranno essere in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 17 e 25.
2. Per i soci lavoratori l'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante: - integrazione dei compensi - aumento gratuito del capitale sociale.
3. 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 legge 142/2001 reddito di lavoro dipendente.

Articolo 11 - trattamento economico e trattamenti maggiorativi
La cooperativa addotta le seguenti forme di trattamento economico spettante al socio:
1. Forme fisse e invariabili non sono correlate a incentivazione o meccanismi premianti e possono consistere in:
- lo stipendio ed eventuali trattamenti indennitari previsti dall'applicazione del CCNL e altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva;
- la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio d'amministrazione a singoli soci o a categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva in relazione al particolare tipo d'orario di lavoro prestato, o in relazione all'attribuzione d'incarichi particolari riconosciuti al fine di acquisire e mantenere particolari professionalità anche a carattere continuativo ed eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali;
2. Forme con carattere variabile correlate ai risultati aziendali o individuali quali i premi annuali, la valorizzazione della qualità e quantità dell'apporto mutualistico, l'adozione di sistemi incentivanti. Costituisce inoltre parte del trattamento economico maggiorativo anche l'assegnazione individuale di benefici

derivanti dall'utilizzo di mezzi e di servizi della cooperativa (fringe benfit ossia retribuzioni in natura). Tale benefici saranno corrisposti dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle analoghe motivazioni di cui alle maggiorazioni retributive. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altre forme di incentivazione e l'accesso a ruoli e a incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro:

- ai meriti professionali;
- ai risultati raggiunti, definiti sulla base del sistema di valutazione del personale interno;
- la capacità di esprimere comportamenti improntati ai principi etici e di legalità assunti dalla cooperativa. Detti trattamenti maggiorativi sono erogati a partire dalla data stabilita nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Nel caso di indisponibilità finanziarie il Consiglio adotterà le forme tempestive di comunicazione e informazione ai soci lavoratori. I contenuti di cui agli articoli seguenti 13 e 14 del regolamento costituiscono applicazione del presente articolo.

Articolo 12 – sistema organizzativo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La Cooperativa persegue la finalità di miglioramento delle condizioni organizzative nell'ottica della convergenza degli interessi tra le esigenze aziendali e quelle dei soci lavoratori. A tal fine il raffronto delle esigenze viene effettuato all'interno del luogo di lavoro con il coinvolgimento dei Responsabili dei Centri di lavoro e con approvazione della Direzione della cooperativa, nel rispetto del CCNL, del rapporto di lavoro instaurato e dei regolamenti adottati. Per dare applicazione alle politiche aziendali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro la Cooperativa può adottare programmi e iniziative che facilitino ai soci lavoratori l'organizzazione del proprio tempo di vita personale (salva tempo) e miglioramento indiretto del proprio reddito (salva reddito), tra cui la possibilità di attivare convenzioni con la rete commerciale e produttiva per l'applicazione di sconti e facilitazioni agli acquisti o di accesso ai servizi, oppure l'erogazione di servizi sociali e sociosanitari rientranti nel cosiddetto welfare aziendale. I contenuti di cui agli articoli seguenti 13 e 14 del regolamento costituiscono applicazione del presente articolo.

Articolo 13 – anticipazione Trattamento di Fine Rapporto

I soci lavoratori possono richiedere l'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto fino al 70% della somma maturata individualmente in deroga alla normativa di riferimento (anzianità di servizio e motivazioni), presentandone formale richiesta al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione fissa all'inizio di ogni annualità il tetto massimo complessivo di liquidazione di dette somme e in caso di richieste ulteriori o superanti l'importo massimo prefissato potrà deliberare caso per caso considerando le motivazioni presentate dai soci con priorità per le spese mediche personali e di acquisto di abitazione per uso proprio.

Articolo 14 – utilizzo mezzi di trasporto

Di norma il servizio è effettuato utilizzando mezzi di trasporto della cooperativa. Quale trattamento migliorativo rispetto all'accordo territoriale integrativo il CCNL in vigore dal 01.01.05, nel caso in cui al socio sia richiesto di utilizzare il proprio mezzo di trasporto per motivi di servizio la cooperativa corrisponderà per ogni chilometro effettuato un rimborso pari a quello previsto dalle tabelle ACI in vigore. Tale modalità di rimborso chilometrico copre forfettariamente i costi generali di utilizzo da parte del socio del proprio automezzo. Sono rimborsati i costi dei mezzi pubblici utilizzati, previa autorizzazione, per gli spostamenti di sede di servizio all'interno dell'orario di lavoro. Al fine di adottare ulteriori garanzie, anche assicurative, per il rimborso dei danni subiti o causati dall'utilizzo dei mezzi propri per motivi di servizio, compreso i terzi trasportati, ulteriori deliberazioni in materia vengono demandate all'Assemblea dei Soci.

Articolo 15 – situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi d'analoga gravità, il consiglio d'amministrazione convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'assemblea potrà deliberare un piano d'intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 10 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano d'intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme d'apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- Deroghe, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 11 del presente regolamento;
- Riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- Riduzione dell'orario di lavoro;
- Forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

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

Articolo 16 – prestazioni a carattere volontario e a titolo gratuito

Con riferimento alle finalità del lavoro in cooperativa richiamate in premessa, il socio lavoratore può prestare attività a carattere volontario e a titolo gratuito, qualora esse siano finalizzate al miglioramento complessivo della qualità sociale dell'operato della cooperativa e ne rivestano un significato promozionale. Dette prestazioni volontarie e gratuite sono organizzate secondo le modalità organizzative, gestionali e partecipative definite nel presente regolamento.
Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 17 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato 1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL dei lavoratori delle cooperative sociali.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.
3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato può essere causa d'esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa d'interruzione del rapporto di lavoro, così come previsto dallo statuto e a seguito di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Nel primo caso colui che interrompe il rapporto di lavoro può richiedere la riammissione a socio nelle altre tipologie e con le modalità previste dallo statuto della cooperativa, qualora ne possegga i requisiti.

Articolo 18 – organizzazione del lavoro
1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte d'importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato è organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizióne a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Articolo 19 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato
1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione d' inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 della legge 142/2001, il trattamento economico previsto sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'art.17.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.
4. Per i soci lavoratori impegnati nella vigilanza, custodia e servizi socio-assistenziali ed educativi presso le residenze (Comunità Alloggio e similari), nelle quali sia richiesto l'obbligo di residenza notturna e reperibilità, con riferimento agli articoli 54, 56 e 57 del CCNL delle Cooperative Sociali, si provvede con la corresponsione di un indennità forfetaria pari a € 15,00 per periodi pari a 4 ore,

salvo successive rivalutazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Detta indennità è comprensiva di chiamate fino alle 2 ore, superate le quali saranno conteggiate in aggiunta le ore lavorate. 6. La retribuzione oraria/mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (trattamento di fine rapporto, trattamento relativo alle ferie).

Articolo 20 – codice disciplinare

1. Per i rapporti di lavoro subordinato in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento sono individuate quali ulteriori mancanze quelle derivanti dalla non osservanza delle norme previste dal presente regolamento oltre che quanto previsto dal Codice etico e di comportamento adottato ai sensi del Dlgs.231/01. In questo caso, in aggiunta ai provvedimenti previsti dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare in merito alle singole situazioni. Ogni socio è a conoscenza del codice disciplinare e del presente regolamento interamente in quanto affisso nel luogo di lavoro ben visibile a tutti.
2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio d'amministrazione, o in caso d'urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del provvedimento disciplinare.

Articolo 21 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica, in caso d'esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa d'esclusione da socio salvo che il Consiglio d'amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Articolo 22 – previdenza complementare

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:
- le vigenti disposizioni di legge;
- la delibera di Confcooperative del 21/10/1997;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL di cui all'art. 17 del presente regolamento; la cooperativa si impegna ad aderire al Fondo di previdenza complementare Cooperlavoro o similari adottando una specifica delibera dell'assemblea dei soci.

Articolo 23 – esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il Consiglio d'amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della

cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti dall'art. 7 del presente regolamento.

Articolo 24 – soggiorni climatici
Per attività di soggiorno si intende una prestazione di lavoro eseguita fuori sede con obbligo di soggiorno e permanenza di 24 ore, conseguente ad esplicita richiesta della cooperativa. La richiesta di prestazione di attività di soggiorno è volontaria e condizionata alla disponibilità ed al consenso del socio. La partecipazione al soggiorno è obbligatoria nei casi in cui l'attività sia prevista dai contratti di servizio. Al personale che partecipa al soggiorno, vengono riconosciute 7,6 ore giornaliere di lavoro, corrispondenti a 38 ore settimanali diviso per 5 giorni. Le ore svolte nei giorni di sabato e domenica sono considerate ordinarie e recuperate con riposo compensativo nelle giornate precedenti o successive al soggiorno. Al personale che partecipa ai soggiorni compete oltre alla normale retribuzione, un'indennità di € 40,00 per ogni giornata di lavoro e di permanenza coincidente con l'attività di soggiorno. Tale indennità è omnicomprensiva. Ogni ulteriore trattamento integrativo a riconoscimento di prestazioni aggiuntive rese presso la sede di soggiorno sarà oggetto di adeguato provvedimento adottato dalla Direzione della Cooperativa.

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 25 – normativa applicabile ai soci non subordinati
1. Per i soci con contratto di collaborazione di cui al DLGS 81/2015 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.
2. La cooperativa s'impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale e assicurativa riferibili ad ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 26 – organizzazione del lavoro
1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte d'importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 27 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato
Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla qualità e quantità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge,

dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 28 – codice disciplinare

1. Per i rapporti di lavoro non subordinato in aggiunta a quanto previsto dal contratto stipulato sono individuate quali ulteriori mancanze quelle derivanti dalla non osservanza delle norme previste dal presente regolamento oltre che quanto previsto dal Codice etico e di comportamento adottato ai sensi del Dlgs.231/01. In questo caso il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare in merito alle singole situazioni. Ogni socio è a conoscenza del codice disciplinare e del presente regolamento interamente in quanto affisso nel luogo di lavoro ben visibile a tutti.
2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio d'amministrazione, o in caso d'urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del provvedimento disciplinare.

Articolo 29 – norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, d'informazione, d'aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.
3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità d'esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di contro deduzioni. Qualora si verifichino situazioni di particolare gravità, il consiglio d'amministrazione, o in caso d'urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa d'esclusione da socio e l'esclusione socio è causa d'interruzione del rapporto di lavoro.
4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per comprovati e gravi motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro

7. Per quanto riguarda Assenze, Infortunio, Malattia e Condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro, si terrà conto di quanto specificato dal contratto, tenuto conto della normativa vigente al momento di instaurazione del rapporto di lavoro.

Norme specifiche in materia di Sicurezza, Igiene e Prevenzione nei luoghi di lavoro

Articolo 30 – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro
1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al socio lavoratore la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza; qualora se ne ravvisi la necessità gli indumenti idonei verranno forniti dalla cooperativa.
5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verifichino inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 31 – Formazione inerente la sicurezza, la prevenzione ed igiene del lavoro
Al fine di migliorare la tutela complessiva dei lavoratori e delle persone presso i luoghi di lavoro della cooperativa, la medesima organizza annualmente incontri formativi con obbligo di frequenza da parte dei soci lavoratori, oltre che dei lavoratori dipendenti. La programmazione di detti incontri è di competenza della Direzione della Cooperativa. La mancata partecipazione o la assenza immotivata agli incontri formativi potrà essere oggetto di risoluzione del rapporto di lavoro ed esclusione dalla base sociale.

Riqualificazione, qualificazione, aggiornamento professionale

Articolo 32 – Qualificazione, Riqualificazione e Aggiornamento individuale Al fine di ampliare le possibilità di partecipazione dei lavoratori di riqualificazione e aggiornamento professionale, sia interni che esterni alla cooperativa si stabiliscono le seguenti norme che integrano quanto previsto dall'art. 69 del CCNL. 1. al 1° gennaio di ogni anno si costituisce un monte ore formativo annuo individuato in 100 ore moltiplicato l'8% del personale in forza, soci e dipendenti. Tale monte ore verrà fruito dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti per la

frequenza di corsi, in orario di servizio, di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale, che abbiano specifico riferimento alle mansioni attribuite o ai servizi prestati. Il diritto dovrà essere esercitato a titolo individuale nella misura prevista dal CCNL e nel caso che il monte ore individuale e collettivo non venga utilizzato appieno, la quota individuale verrà maggiorata. Il monte ore riconosciuto in base all'art. 69 del CCNL, non è assimilabile al monte ore riconosciuto per il diritto allo studio in base all'art. 68, che rappresenta voce a sé stante.

2. La cooperativa, al fine di garantire pari opportunità di partecipazione a tutti i lavoratori a corsi di riqualificazione, qualificazione e aggiornamento professionale, si impegnano ad inserire gli operatori in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi.

3. La cooperativa può anticipare le spese di iscrizione ai corsi provvedendo al recupero con trattenuta rateizzata in busta paga.

4. La cooperativa può concorrere alle spese di iscrizione ai corsi.

5. Al fine di migliorare la fruibilità del monte ore oggetto del presente articolo, la cooperativa provvede al coordinamento della programmazione e al monitoraggio delle esperienze formative inerenti tale orario.