



CERTIFICATE NO. 30760



## REGOLAMENTO INTERNO

**Cooperativa Sociale Sirena srl ONLUS** Via Libertà 22 64018 Tortoreto Lido (TE)  
**Sede operativa:** Traversa Via Aldo Moro snc Tel. 0861.781403, 777445 Fax 0861.774694  
Web: [www.cooperativasirena.it](http://www.cooperativasirena.it) Email: [info@cooperativasirena.it](mailto:info@cooperativasirena.it)



## **REGOLAMENTO INTERNO della “COOPERATIVA SOCIALE SIRENA srl Onlus**

Approvato dall'Assemblea dei Soci, riunitasi in Tortoreto il 06.03.2009  
(il presente regolamento sostituisce il precedente testo la cui validità cessa dal 06.03.2009)

1. Il presente regolamento è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 6.03.2009 ai sensi dell'art.6 della legge 3 Aprile 2001, n.142 ed entra in vigore dal giorno 07.03.2009.
  - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
  - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la direzione provinciale del lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento sono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art.1 e si intendono non peggiorative rispetto ai CCNLL ed altri accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere sociali, alle disposizioni di legge e accordi collettivi applicabili.

### **Oggetto e Scopo del regolamento**

Il presente REGOLAMENTO INTERNO per i Soci-lavoratori della Cooperativa Sociale Sirena srl Onlus definisce le regole per lo svolgimento delle attività lavorative che la Cooperativa esercita direttamente con propri Soci-lavoratori, nonché il trattamento economico e normativo degli stessi. Esso quindi rappresenta, unitamente allo Statuto sociale, l'esclusivo strumento normativo a tutela sia dei Soci-lavoratori preposti a qualsivoglia attività lavorativa presso i Committenti e presso le proprie sedi e luoghi di lavoro, sia della stessa Cooperativa quale impresa coi vincoli ed obblighi propri delle società cooperative.

Il Regolamento rappresenta un insieme di norme integrative ed esplicative dei diritti e dei doveri previsti per tutti i Soci nello Statuto Sociale.

Il suo contenuto è pertanto subalterno alle norme, ai vincoli, alle procedure, agli obblighi, ed a tutto quanto sancito in generale dalla legge per le Società Cooperative ed in particolare dall'atto costitutivo e dallo Statuto sociale della Cooperativa stessa.

Il presente Regolamento tiene conto dei principi ispiratori di solidarietà tra Soci propri delle società Cooperative, degli scopi indicati nello Statuto sociale.

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche dell'Art. 9 della Legge 30 del 14 Febbraio 2003 - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le cui prestazioni lavorative contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, in particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il Preambolo è parte integrante del Regolamento e gli enunciati in esso contenuti impegnano moralmente sia gli Amministratori della Cooperativa che tutti i Soci-lavoratori.



## **Art. 1 - Campo di applicazione**

Il Regolamento si applica per tutti coloro che in qualità di Soci-lavoratori svolgono attività lavorativa per conto della Cooperativa presso qualsivoglia Committente, presso la propria Sede, Centri, Comunità, Istituti, Enti e simili, ed in qualsivoglia luogo di lavoro.

## **Art. 2 - Statuto giuridico dei Soci-lavoratori**

### **2.1** 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 dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione o all'eventuale copertura delle perdite;
- 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.

### **2.2** Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lettera a, della legge 30/03, tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporti di lavoro:

- Subordinato ( anche formativo ) , nelle varie tipologie possibili,compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato ad un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- Di Co.Co.Pro.
- a progetto ( già di collaborazione coordinata e continuativa);
- di Agenzia;
- altre tipologie

### **2.3** Inoltre, trattandosi di cooperativa sociale ex Legge 381/91, è previsto anche lo svolgimento di attività lavorative in forma volontaria, nei limiti previsti dall'art. 2, comma 2 della medesima legge, con solo diritto al rimborso delle spese documentate ed al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

### **2.4** Il socio sovventore rappresenta una particolare figura di socio, tesa non al raggiungimento dello scopo mutualistico, bensì al raggiungimento di scopi di lucro. Il socio sovventore, infatti partecipa al capitale di rischio della Cooperativa ed il suo conferimento, vincolato al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa, non andrà ad incrementare la voce "capitale sociale", ma una voce del "patrimonio netto" ai sensi della legge n. 59 del 1992.

### **2.5** Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con lo stato di socio.

### **2.6** La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva; fermo restando il vincolo allo stato di socio.

- 2.7** 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 di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta entro i 30 (trenta) giorni successivi all'approvazione del medesimo. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.
- 2.8** Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.
- 2.9** La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.
- 2.10** La modalità di individuazione del tipo di contratto di lavoro sarà fatta in funzione degli scopi della cooperativa tenendo conto:
- del contesto operativo dove avverrà la prestazione;
  - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
  - del possesso da parte del socio di titoli e/o attestati richiesti;
  - delle caratteristiche del lavoro da eseguire;
  - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa;
  - della reperibilità delle qualifiche sul mercato del lavoro.
- 2.11** Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla legge.

### **Art. 3 - CCNL applicabile ai soci subordinati**

Ai soci con i quali si è stipulato un rapporto di lavoro subordinato si applicherà un trattamento economico pari o non inferiore a quello previsto nei CCNL delle cooperative sociali.  
Se il socio sarà impiegato in più settori si applicherà il CCNL del settore prevalente.

### **Art. 4 - Ammissione a Socio-lavoratore, avvio al lavoro, priorità e turnazioni**

L'ammissione a Socio della Cooperativa è regolata dallo Statuto Sociale.

L'avvio al lavoro di un Socio deve essere formalizzato per iscritto a cura di un responsabile della Cooperativa ed in tale atto vanno citate le normative che si applicano al caso e riportate le condizioni generali quali: data inizio, luogo di lavoro, inquadramento, mansioni, responsabilità, ecc., e tutte quelle indicazioni utili a definire il rapporto instaurato. Nel caso di urgenza nell'inserimento al lavoro la comunicazione scritta può essere fornita successivamente all'inizio dell'attività lavorativa, ma entro 5 giorni di calendario.

Quando un Socio -lavoratore viene avviato al lavoro la Cooperativa ne darà notizia al competente Centro per l'impiego ai fini della cancellazione dalle liste dei disoccupati e per ragioni statistiche.

Qualora la Cooperativa in un determinato periodo di tempo non sia in grado di occupare tutti i Soci avviati al lavoro per il ridursi delle attività lavorative, oppure per scarsità di lavoro non sia possibile saturare per tutti i Soci-lavoratori l'orario a tempo pieno, la Cooperativa procederà come segue:



- a) valuterà la professionalità dei Soci rapportandola col tipo di lavoro da eseguire e detto criterio avrà la priorità rispetto a quelli che seguono;
- b) la priorità al lavoro sarà quindi riconosciuta ai Soci-lavoratori con maggiore anzianità di ammissione alla Cooperativa;
- c) il tempo pieno sarà prioritariamente garantito ai Soci con maggiore anzianità di ammissione alla Cooperativa;
- d) la messa in sospensione totale o parziale dal lavoro di Soci-lavoratori nei casi gravi di carenza di attività lavorativa verrà effettuata iniziando dagli ultimi Soci ammessi. Anche in questi casi farà testo la data di ammissione a Socio.

In tutte le situazioni di cui sopra la Cooperativa applicherà, laddove possibile, la turnazione mensile al lavoro.

**Art. 5 - Figure professionali e livello di inquadramento ai fini retributivi - Retribuzione oraria - Mutamento delle mansioni per soci subordinati e non subordinati.**

1. salvi i trattamenti già in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 2 della Legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. f, della Legge 30/2003, ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene applicato un trattamento economico complessivo corrispondente ai minimi previsti dal CCNL – per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio – sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo, fatti in corso di applicazione al 27.12.2004 e fatta salva la necessità di rispettare gli eventuali trattamenti migliorativi richiesti dalle Pubbliche Amministrazioni.

2. Per quanto concerne gli aspetti normativi si farà riferimento al presente regolamento, fatti salvi i rinvii vincolanti, nei Capitolati e nelle fonti regolamentari in materia di pubblici appalti, al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali. Si farà inoltre riferimento al medesimo C.C.N.L. per gli istituti non specificatamente previsti in questo regolamento.

3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo od in qualsiasi altra forma può essere causa di esclusione da socio.

**2.1 – Normativa per i soci non subordinati**

1. Per i soci con contratto a progetto (già di collaborazione coordinata e continuativa) di cui all'art. 50 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:
- ai fini fiscali l'articolo 52 comma 1 DPR 917/86;
  - ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche, per tutti i collaboratori privi di autonoma cassa previdenziale;
  - 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.

2. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

**2.2 Trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato**

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.



2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001 e dell'art. 6, comma 2 della legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. f, della Legge 30/2003, il trattamento economico sarà pari ai minimi previsti dal CCNL di categoria applicabile, salvo quanto previsto in calce al precedente articolo 2/1.

Il compenso sarà da definire caso per caso con mandato assegnato al Consiglio di Amministrazione e il singolo socio sarà inquadrato attraverso il rapporto tra le parti di sede aziendale sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia, responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

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

### **2.3 Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

1. Il trattamento economico dei soci, salvo quanto esplicitato all'Articolo 1 dell'Allegato UNO, sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

### **2.4 – Capitale sociale e quota di iscrizione**

Tutti i soci dovranno versare, entro un mese dall'accoglimento della domanda di iscrizione, una quota di capitale sociale pari ad almeno Euro 25,82, da trattenersi dal primo compenso mensile ed, entro dieci mesi dall'accoglimento della domanda una quota di iscrizione "una tantum" i cui importi saranno fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, in relazione alle riserve patrimoniali risultanti dall'ultimo esercizio. In mancanza di deliberazione, resterà vigente la quota dell'anno precedente.

### **2.5 - Ristorno**

1. 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 artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni 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 L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

### **2.6 – 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 di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui al punto precedente.



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

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

**3.** Qualora ci sia la fondata possibilità che possano crearsi situazioni compromettenti la stabilità economico – finanziaria della cooperativa, il Consiglio di Amministrazione potrà configurare un piano d'intervento ovvero assumere singole decisioni dirette a salvaguardare il livello occupazionale e retributivo dei soci – lavoratori esistente al momento della deliberazione del piano d'intervento stesso o delle singole decisioni.

### **Art. 6 - Norme generali per il comportamento dei Soci-lavoratori**

Tutti i Soci-lavoratori della Cooperativa sono tenuti, nell'espletamento dell'attività lavorativa, ad operare con coscienza e diligenza rispettando le disposizioni impartite dai responsabili. Tali disposizioni debbono essere motivate da esigenze lavorative e/o da decisioni assunte collegialmente dagli organi sociali della Cooperativa.

Nessuna differenza nei diritti e nei doveri può esistere tra Soci-lavoratori; se differenza c'è questa deve riguardare solo le mansioni svolte e la conseguente retribuzione, nonché il ruolo attribuito ai dirigenti eletti oppure ai Responsabili nominati il cui mandato proviene sempre dall'Assemblea e/o dagli altri organi sociali della Cooperativa.

Le differenziazioni di ruolo non ledono ma esaltano il carattere democratico della Cooperativa quale impresa autogestita dagli stessi Soci-lavoratori ed in grado, strutturalmente, di rispondere ai bisogni ed alle necessità di una azienda produttrice di servizi, proiettata verso il proprio sviluppo e tenendo in debita considerazione la competitività sul mercato. La partecipazione dei Soci-lavoratori alla gestione della Cooperativa si estrinseca nell'ambito degli organi sociali (Assemblea e Consiglio), e nelle riunioni specifiche (per area geografica, per appalti, per i singoli Centri o Comunità, ecc) che all'occorrenza verranno indette ed alle quali tutti i Soci-lavoratori sono tenuti a partecipare.

I Soci-lavoratori debbono sempre mantenere un contegno corretto, serio e leale tra loro stessi e verso i Soci cui sono state affidate responsabilità ed incarichi specifici, verso gli Amministratori, oltretutto verso i clienti, i committenti e quanti altri hanno rapporti con la Cooperativa.

In particolare è dovere di ogni Socio-lavoratore:

- 1) usare la massima diligenza nell'espletamento del proprio lavoro;
- 2) non divulgare notizie riservate attinenti la Cooperativa, specie quando queste possono arrecare ad essa pregiudizio e danno;
- 4) rispettare l'orario di lavoro;
- 5) avere cura degli automezzi, macchine, materiale, attrezzature, strumenti di vario tipo e quant'altro è a disposizione per svolgere il lavoro;
- 6) collaborare con tutti e contribuire ad eliminare disfunzioni ed a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro, sotto il profilo umano e produttivo;
- 7) partecipare attivamente alla gestione della Cooperativa, in primo luogo presenziando alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione e/o alle riunioni specifiche di staff, di appalto, di area geografica, di settore lavorativo, ecc. le quali possono essere indette anche fuori dal consueto orario di lavoro e non essere retribuite.





### **Art. 7 - Interscambiabilità e mobilità delle attività lavorative**

Tutti i Soci-lavoratori nei casi di emergenza dovranno rendersi disponibili a svolgere provvisoriamente lavori diversi da quelli cui abitualmente sono preposti, siano essi di maggiore o minore contenuto professionale, di maggiore o minore manualità, in sedi o luoghi diversi, in turni ed orari differenti.

### **Art. 8 - Assenze e permessi**

Il Socio-lavoratore è tenuto a comunicare ed a giustificare la propria assenza dal lavoro causata da forza maggiore nel più breve tempo possibile in modo che la Cooperativa possa provvedere alla sostituzione con altri Soci-lavoratori.

La comunicazione dell'assenza e la giustificazione va segnalata alla Sede della Cooperativa oppure presso il Responsabile dell'attività lavorativa ove il Socio opera.

Le assenze per malattia o per infortunio extra-lavoro debbono essere sollecitamente comunicate, telefonicamente o tramite terzi e successivamente notificate mediante certificato medico e in ogni caso entro i due giorni successivi a quello del rilascio.

Il Socio-lavoratore che intenda chiedere permessi non retribuiti per motivi personali, oppure godere di giorni di ferie cui ha diritto deve avanzare richiesta con un congruo anticipo e preferibilmente per iscritto, presso la Sede della Cooperativa

### **Art. 9 – Permessi Studio**

Le lavoratrici e i lavoratori , compresi quelli universitari , che devono sostenere prove di esame possono usufruire , su richiesta , di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi il lavoratore e la lavoratrice dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti ( certificato , dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova ).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di ore 150 annue individuali retribuiti relativi ad un contratto di 40 ore settimanali, di conseguenza i giorni spettanti ad ogni lavoratore/lavoratrice viene calcolato (proporzionalmente ) in base al monte ore settimanale del richiedente.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra , sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e , comunque, di almeno una unità , per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari , in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

### **Art. 10 - Richiesta di altre attività lavorative da parte del Socio-lavoratore**

Il Socio-lavoratore che per proprie motivazioni personali intenda procedere alla ricerca di un'altra attività lavorativa, poichè insoddisfatto del lavoro svolto presso la Cooperativa o per altri motivi personali o famigliari, deve darne comunicazione scritta con congruo anticipo al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo è tenuto a concedere il permesso non retribuito al Socio-lavoratore affinché possa partecipare a prove, esami, concorsi e semprechè l'assenza sia compatibile con le esigenze di lavoro proprie della Cooperativa.

Nel caso di richiesta, da parte del Socio-lavoratore, di aspettativa di lunga durata il Consiglio di Amministrazione valuterà caso per caso.

La partecipazione a prove, ad esami, a concorsi e ad iniziative tendenti ad ottenere un nuovo posto di lavoro da enti pubblici, parapubblici o privati senza il preventivo preavviso al Consiglio di Amministrazione è considerata una mancanza punibile con dei provvedimenti disciplinari .





### **Art. 11 - Obblighi particolari del Socio-lavoratore e divieti**

Il Socio-lavoratore è tenuto a comunicare per iscritto le variazioni intervenute rispetto a quanto precisato nella domanda di ammissione circa la propria residenza, domicilio, cittadinanza, titolo di studio e qualifica professionale, composizione del nucleo familiare nonché tutti gli altri dati e notizie personali.

#### **E' espressamente vietato al Socio-lavoratore:**

- a) svolgere qualsivoglia attività in concorrenza con la Cooperativa;
- b) prestare qualsiasi altro lavoro retribuito o compensato al di fuori della Cooperativa.

Nel caso in cui il Socio-lavoratore non svolga lavoro a tempo pieno per la Cooperativa può svolgere altre attività retribuite o compensate, purchè non in concorrenza con la Cooperativa e semprechè abbia chiesto ed ottenuto l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

### **Art. 12 - Provvedimenti disciplinari**

Fatto salvo quanto previsto dallo Statuto sociale al Socio-lavoratore che venga meno a quanto indicato e prescritto dal presente Regolamento e dal CCNL delle Cooperative Sociali, verranno comminati i seguenti provvedimenti disciplinari, a seconda della gravità della mancanza:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa sino all'importo massimo di 4 ore lavorative;
- d) sospensione dall'attività lavorativa, e dalla retribuzione, sino ad un massimo di 4 giorni;
- e) esclusione da Socio e simultanea cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui per negligenza, oppure volontariamente, o per qualsivoglia mancanza del Socio-lavoratore la Cooperativa subisca danni materiali, il Consiglio di Amministrazione può richiedere al Socio-lavoratore colpevole il pagamento dei danni subiti e può avvalersi sugli importi dovuti allo stesso a titolo di salario diretto e differito e di T.F.R. maturato.

In ogni caso il Socio-lavoratore risponde civilmente e penalmente verso la Cooperativa e verso terzi per atti gravi compiuti volontariamente e deliberatamente.

Nel caso in cui il Socio-lavoratore non accetti il provvedimento adottato nei propri confronti può ricorrere all'arbitro citato nello Statuto Sociale.

Ogni Socio-lavoratore risponde personalmente delle eventuali omissioni e/o carenze assistenziali ai soggetti affidati. In particolare il Socio-lavoratore risponde delle eventuali conseguenze civili e penali conseguenti alle omissioni e carenze purchè la colpa sia riconosciuta da indagine o processo.

La Cooperativa attiverà apposita polizza di responsabilità civile per far fronte a quanto previsto all'art. 5 legge del 13.05.1985 n. 190.



### **Art. 13 - Dimissioni, decadenza, esclusione del Socio-lavoratore**

Le dimissioni, la decadenza, l'esclusione del Socio-lavoratore debbono avvenire con atto scritto ed al riguardo è valido tutto quanto previsto nello Statuto sociale.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge 142/2001, siccome modificato dall'art. 9, comma 1, lett. d), della legge 30/2003, il recesso o l'esclusione del socio, deliberati secondo quanto previsto nello Statuto sociale e nel rispetto delle norme del codice civile, determina di diritto estinzione per giusta causa anche del rapporto di lavoro, in qualunque forma lo stesso si espliciti. Le eventuali relative controversie saranno di competenza del Tribunale ordinario.

### **Art. 14 - Adesione al Sindacato**

I Soci-lavoratori potranno aderire alla organizzazione sindacale sottoscrivendo la delega per le trattenute sindacali sulla busta paga a favore del Sindacato da loro stessi prescelto.

La Cooperativa opererà gratuitamente il servizio trattenuta e verserà periodicamente gli importi alle strutture sindacali firmatarie del CCNL Cooperative Sociali e indicate dal Socio-lavoratore.

### **Art. 15 - Caratteristica della retribuzione e corresponsione della stessa**

Il Socio-lavoratore è retribuito sulla base delle ore di effettiva prestazione effettuata nel mese, alle condizioni e vincoli di seguito precisati.

La retribuzione deve risultare da apposita busta paga e sarà corrisposta entro la fine del mese successivo a quello di riferimento, indicativamente in coincidenza dei giorni che vanno dal 25 al 31.

La retribuzione del Socio-lavoratore è calcolata mensilmente sulla base degli importi orari o mensili relativi al livello di inquadramento i cui valori sono fissati dal CCNL delle Cooperative Sociali nei casi in cui ci sia l'obbligo di applicazione retributiva o normativa del contratto. Agli importi come sopra definiti si aggiungono gli scatti di anzianità previsti all'art. 16 o quelli del CCNL nei casi di cui sopra.

Al Socio-lavoratore potranno essere affidati incarichi di lavoro che comportano il tempo parziale orizzontale, verticale, ciclico.

Tutti i Soci-lavoratori sono tenuti ad effettuare lavoro in flessibilità sulla base delle esigenze proprie dei servizi espletati per conto dei Committenti e tenuto conto dei bisogni degli utenti.

### **Art. 16 Lievitazione della retribuzione base - Maggiorazioni - Scatti di anzianità**

La retribuzione oraria indicata all'art.5 decorre dal primo giorno di operatività. Essa è modificabile soltanto da decisioni della Cooperativa e sono ininfluenti gli accordi sindacali e le norme di legge circa la scala mobile e/o altri istituti applicati al lavoro dipendente, salvo che per i Soci-lavoratori per i quali è prevista l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro Cooperative Sociali.

Per tutti i Soci-lavoratori sono previsti gli scatti di anzianità, indipendentemente dal livello di appartenenza, retribuiti con gli importi previsti dal CCNL delle Cooperative Sociali.

La maggiorazione è riconosciuta con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della maturazione del 3°, 6°, 9°, 12°, 15° anno. A tal fine la data di partenza è il 1° gennaio 1992 per i Soci-lavoratori presenti a quella data. Il numero massimo di maturazione di scatti di anzianità è di 5 (cinque). Sono fatte salve le condizioni migliorative di cui al CCNL Cooperative Sociali, laddove obbligatorio da contratto d'appalto.



## **Art. 17 Periodo di prova e preavviso delle dimissioni**

### Periodo di prova.

Tutti i Soci-lavoratori, prima di essere definitivamente inseriti nell'attività lavorativa, dovranno sottostare ad un periodo di prova con durata proporzionale alle mansioni svolte.

- Per il 1°, 2°, 3°, 4° livello: (30 gg) trenta gg. di effettiva prestazione  
Per il 5°, 6°, 7° livello: (60 gg.) sessanta gg. di effettiva prestazione  
Per il 8°, 9°, 10° livello: (180 gg.) centoottanta gg. di effettiva prestazione

Durante il periodo di prova sia da parte del Socio-Lavoratore che da parte della Cooperativa ci può essere la risoluzione immediata del rapporto lavorativo e societario, senza preavviso né giustificazione alcuna. La cooperativa può altresì ridurre il periodo di prova accordandosi con il socio-lavoratore. Per la gestione delle assenze si riprende il CCNL Cooperative Sociali in vigore.

### Preavviso delle dimissioni.

Il Socio-lavoratore che intende abbandonare il lavoro deve darne preavviso scritto al Consiglio di Amministrazione con il seguente anticipo:

- 1°, 2°, 3°, 4° livello : 15 giorni di calendario  
- 5°, 6°, 7° livello : 45 giorni di calendario  
- 8°, 9°, 10° livello e quadri: 90 giorni di calendario

Per anzianità superiore ai tre anni:

- 1°, 2°, 3°, 4° livello: 30 giorni di calendario  
- 5°, 6°, 7° livello: 60 giorni di calendario  
- 8°, 9°, 10° livello: 120 giorni di calendario

Nel caso di mancato preavviso il Socio-lavoratore dovrà corrispondere l'equivalente della retribuzione per i giorni di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso di cui sopra è previsto anche per la Cooperativa nei confronti del Socio-lavoratore, salvo i casi previsti e diversamente normati dallo Statuto Sociale.

Anche per quanto riguarda i periodi di prova e di preavviso per i casi in cui si debba applicare sia come retribuzione che come normativa il Contratto Nazionale di lavoro si farà riferimento a quanto indicato nel suddetto.

## **Art. 18- Festività**

Sono considerati giorni festivi:

- a** - il Santo Patrono ove opera in via permanente il Socio-lavoratore  
**b** - le festività civili del 25 aprile e 1° maggio  
**c** - le festività religiose (Capodanno, Epifania, Lunedì dell'Angelo, Assunzione, Ogni Santi, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano)

Compatibilmente con le esigenze di servizio le giornate di cui sopra non saranno lavorate.

## **Art. 19 - 13.ma mensilità**

Entro la fine di dicembre di ogni anno il Socio-lavoratore ha diritto ad una mensilità aggiunta (13.ma).

Ad accezione dei Soci-lavoratori per i quali è prevista l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro del proprio settore, l'importo della 13.ma mensilità è pari all'8% della retribuzione lorda annuale.



Nel caso di abbandono del lavoro in via definitiva con conseguente interruzione del rapporto sociale nel corso dell'anno il rateo di 13.ma mensilità spettante a quella data verrà corrisposto unitamente al saldo delle altre competenze maturate.

## **Art. 20- Ferie**

Il Socio-lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo annuale per ferie di 4 settimane, vale a dire 26 giorni di calendario comprendenti anche i sabati, le domeniche e tutte le eventuali festività cadenti nel periodo di godimento delle ferie.

Il periodo delle ferie deve coincidere con la eventuale chiusura delle Comunità e dei Centri ove la Cooperativa opera e/o con l'eventuale interruzione dei servizi di assistenza affidati ai Soci-lavoratori e deve essere goduto, salvo diverse disposizioni del consiglio di amministrazione, entro dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione e comunque, ove del caso, entro il termine di conclusione dell'appalto. Quando i servizi o il lavoro non subiscono soste nel corso dell'anno le ferie dei Soci-lavoratori avverranno per turni, garantendo a ciascun socio-lavoratore almeno due settimane consecutive di godimento.

In quest'ultimo caso, i restanti giorni di ferie potranno essere goduti cumulativamente o in modo sporadico, tenuto conto delle esigenze di servizio oltrechè delle preferenze del Socio-lavoratore e, nel caso in cui le esigenze di lavoro non coincidano con le preferenze del Socio, decide inappellabilmente il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

E' consentito il godimento di parte delle ferie in altra epoca, per ponti, vacanze invernali, permessi personali, ecc. purchè concordati col Consiglio di Amministrazione e semprechè non ostino esigenze di lavoro.

Nei periodi cosiddetti "caldi" per le attività di servizio e di assistenza, compreso l'avvio di nuove attività in Centri e Comunità, non sono consentite ferie, ponti, permessi personali, se non eccezionalmente concordati tra il Socio-lavoratore ed il Consiglio di Amministrazione il quale dovrà prioritariamente tenere conto dei bisogni generali della Cooperativa rispetto ai bisogni del Socio-lavoratore.

Le ferie godute sono compensate con la normale retribuzione fissata all'art. 5, facendo riferimento all'orario medio del periodo lavorativo proprio del Socio-lavoratore ed attingendo gli importi da un apposito "Fondo Ferie" annuale. Esauriti gli importi disponibili nulla è più dovuto al Socio-lavoratore a titolo di ferie. Al socio – lavoratore che non abbia goduto del periodo di ferie viene riconosciuta, ad estinzione di quanto maturato e non goduto, un'indennità sostitutiva di carattere risarcitorio pari a quella prevista per il caso di godimento delle ferie.

Il "Fondo Ferie" è alimentato mensilmente dalla effettiva retribuzione lorda percepita mensilmente.

Il calcolo economico e quello relativo alla maturazione delle ferie va dal 1° luglio di ogni anno al 30 giugno dell'anno successivo. Nel primo anno di inizio dell'attività lavorativa il calcolo avviene dal giorno di inizio del lavoro al 30 giugno successivo, ed allo stesso modo si opera quando le eventuali dimissioni del Socio avvengano prima del raggiungimento di un anno complessivo di ferie maturate, caso in cui si corrisponderà il rateo maturato fino alla data delle dimissioni detratte le eventuali ferie già godute che abbiano intaccato il suddetto rateo.

Nel caso di abbandono del lavoro in via definitiva con conseguente interruzione del rapporto sociale nel corso dell'anno, il totale disponibile sul "Fondo Ferie" verrà corrisposto unitamente al saldo delle altre competenze maturate.

Nei casi particolari in cui la convenzione od il contratto obblighi all'applicazione retributiva e normativa del CCNL Cooperative Sociali, la regolamentazione delle ferie sarà normata da quest'ultimo.



## **Art. 21- Trattamento di malattia, ricovero ospedaliero, maternità, infortunio, donazione sangue - Conservazione del posto di lavoro**

In caso di assenza dal lavoro per malattia, con o senza ricovero ospedaliero, maternità o infortunio, donazioni di sangue o allattamento, le quali vanno documentate con appositi certificati medici o adeguata certificazione, da recapitarsi alla sede della Cooperativa entro 2 giorni lavorativi compreso quello di inizio, a mano o per lettera raccomandata nel qual caso fa fede il timbro postale di spedizione, la Cooperativa eroga il trattamento economico in modo che il Socio-lavoratore percepisca sempre il rimborso posto a carico degli Enti Previdenziali o Assicurativi.

La retribuzione prevista al 1° capoverso del presente articolo segue le normative dettate dagli Enti, e nel caso di malattia ciò avviene sia che i 180 giorni anche non consecutivi di malattia si protraggono nel corso di un anno solare, sia che questi ultimi siano a cavallo di due anni solari.

Al Socio-lavoratore in caso di malattia è garantito il posto di lavoro per il periodo di indennizzo dell'assenza da parte dell'INPS, vale a dire per 180 giorni anche non consecutivi decorrenti nello stesso anno solare.

Con il cessare delle indennità INPS cessano le anticipazioni della Cooperativa, ed il Socio-lavoratore che non è in grado di riprendere il lavoro è considerato immediatamente decaduto dalla Cooperativa per l'impossibilità di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale. In casi particolari e gravi riferiti ad un singolo Socio-lavoratore ed adeguatamente documentati il Consiglio di Amministrazione potrà prorogare la decadenza sino ad un massimo di altri 180 giorni ma senza costo economico per la Cooperativa.

In caso di maternità il posto di lavoro viene conservato per tutto il periodo di astensione obbligatoria e facoltativa eventualmente richiesta dalla Socia Lavoratrice, dopo di che il Consiglio di Amministrazione può prendere in considerazione un'eventuale richiesta di aspettativa non retribuita da parte della singola Socia, facendo riferimento ad eventuali esigenze di servizio che hanno la priorità su qualsiasi richiesta di permessi o ferie. Per tutto quanto non esplicitato si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Inoltre fino al raggiungimento di un anno di età del bambino è possibile usufruire dell'allattamento che viene erogato nella misura di due ore giornaliere cumulabili che possono essere prese sia prima di entrare in servizio che al raggiungimento della rimanenza delle ore previste dal turno o ancora una all'inizio ed una a fine turno, quando il totale delle ore previste dal turno sia superiore a sei; nei casi di turni inferiori si ha diritto ad una sola ora di permesso per allattamento, con le stesse possibilità di inserimento di cui sopra. In tal caso la retribuzione è pari a quella delle ore retribuite normalmente.

In caso di infortunio è essenziale che il socio faccia pervenire **immediatamente** il certificato rilasciato dal pronto soccorso dell'ospedale o dal medico di riferimento alla sede della Cooperativa, sia consegnandolo a mano che inviandolo a mezzo fax con successiva trasmissione dell'originale per raccomandata entro 48 ore dal momento del rilascio; la normativa degli infortuni prevede che il datore di lavoro denunci entro quarantotto ore dal momento dell'infortunio il fatto sia alla pubblica sicurezza che all'INAIL, compilando appositi moduli che necessitano del certificato di infortunio del lavoratore per poter essere compilati con esattezza: per questo motivo se il lavoratore non provvede a comunicare tempestivamente l'avvenuto infortunio e contemporaneamente non trasmette la documentazione, le sanzioni derivate dalla mancata denuncia nei termini di Legge potranno essere addebitati al Socio Lavoratore in questione. Solo in caso di gravi e giustificati motivi che verranno comunicati agli organi competenti non si procederà alla trattenuta delle sanzioni di cui sopra. L'Ente Assicuratore prevede il rimborso della quasi totalità della retribuzione che viene inviato alla ditta a mezzo assegno non trasferibile intestato al lavoratore infortunato: al momento del ricevimento dell'assegno la Cooperativa provvederà a comunicarlo al lavoratore, concordando le modalità di consegna.

Per quanto riguarda i donatori di sangue si segue la vigente normativa in merito, retribuendo il giorno di assenza per donazione in base a quanto previsto dall'INPS.

Nei casi particolari in cui la convenzione od il contratto obblighi all'applicazione retributiva e normativa del CCNL la regolamentazione delle malattie, ricoveri e maternità sarà normata da quest'ultimo.



### **Art. 22 Obbligo di presenza presso il proprio domicilio del Socio-lavoratore assente per malattia**

Il Socio-lavoratore assente per malattia è **obbligato**, per consentire i controlli da parte dei Medici delle ASL, alla presenza presso il proprio domicilio nei seguenti orari:

- dalle ore 10 alle ore 12
- dalle ore 17 alle ore 19

Il suesposto obbligo decorre dal 1° giorno di malattia sino all'ultimo, comprese le giornate di sabato, di domenica e dei giorni festivi. Nei casi di assenza ingiustificata il periodo di malattia decade ed interviene l'obbligo di recarsi immediatamente al lavoro, pena sanzioni per assenza ingiustificata. Le sanzioni sono normate nell'Art. 24.

Nel caso di motivi gravi e seri il Socio-lavoratore può dichiarare per iscritto alla Cooperativa la propria presenza presso un domicilio diverso dal consueto, così come risultante nella documentazione fornita al momento dell'ammissione a Socio. In tal caso l'obbligo alla presenza negli orari di cui al primo capoverso del presente articolo è da intendersi presso il domicilio segnalato.

Per motivi gravi e seri si intende la caduta in malattia fuori dal proprio domicilio, oppure una malattia che richieda cure fuori dalla propria dimora, oppure la necessità di recarsi presso parenti e conoscenti per ricevere assistenza e cure.

### **Art. 23 Controlli delle assenze ed eventuali intervento di apposita Commissione**

La Cooperativa si riserva il diritto di richiedere all'INPS il controllo delle malattie dei propri Soci-lavoratori, nel rispetto delle normative vigenti nell'Ente pubblico.

### **Art. 24 Sanzioni per il Socio-lavoratore colto in fallo**

Nel caso in cui dai controlli effettuati dall'INPS venga riscontrata l'assenza del socio lavoratore dal domicilio negli orari indicati, oppure venga comunque e dovunque verificato l'impegno del socio in lavori propri, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere provvedimenti disciplinari.

Nel caso in cui l'INPS sospenda la retribuzione della malattia per aver riscontrato abusi, la Cooperativa sospenderà automaticamente la retribuzione della stessa.

La sospensione della retribuzione prevista all'Art. 12 e sopra precisata è intesa per tutti i giorni di malattia a partire dal giorno in cui l'INPS abbia constatato l'infrazione del Socio e sino alla chiusura formale della malattia.

### **Art. 25 Congedo matrimoniale**

Al Socio-lavoratore che contrae matrimonio agli effetti di legge, e/o religiosi, è riservato il seguente trattamento:

- a) congedo di n. 15 giorni di calendario entro i quali è compresa la data di celebrazione legale e/o religiosa del matrimonio;
- b) retribuzione pari a 8 giorni lavorativi. Nella suddetta retribuzione è compreso tutto quanto corrisponde l'INPS a tale titolo.

L'integrazione di cui sopra è soggetta ai vincoli ed alla documentazione richiesta dall'INPS per il riconoscimento dell'assegno.





### **Art. 26 Lutto familiare**

Nel caso di lutto familiare per il decesso di un parente sino al 2° grado il Socio-lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuiti con la normale retribuzione del proprio livello.

Il lutto familiare va dichiarato alla Cooperativa dal Socio-lavoratore per iscritto.

### **Art. 27 Prestazioni INPS per Assegni Nucleo Familiare.**

La Cooperativa anticiperà al Socio-lavoratore tutte le indennità economiche riconosciute dall'INPS e per le quali è previsto il conguaglio contributivo.

Le anticipazioni sono effettuate dalla Cooperativa alle stesse condizioni dettate dall'INPS.

### **Art. 28 Trattamento di fine rapporto**

In considerazione della natura del rapporto societario tra il Socio-lavoratore e la Cooperativa non si applica, a favore del primo, la legge n. 297 del 1982, fatto salvo il caso in cui la convenzione o il contratto preveda specificamente l'applicazione retributiva e normativa del CCNL di settore.

Nel caso in cui il Socio-lavoratore interrompa per qualsivoglia motivo il proprio rapporto sociale con la Cooperativa ha diritto a ritirare gli importi accantonati a suo favore presso l'apposito Fondo, costituito attraverso accantonamenti mensili che la Cooperativa iscrive a bilancio.

Detto Fondo è pari al 7,406% (sette virgola quattrocentosei per cento) delle competenze lorde risultanti dalle ore di effettiva retribuzione. Gli importi così accantonati non maturano lievitazioni alcuna, né sono intaccabili per altre ragioni di bilancio.

Detta quota subirà il trattamento fiscale di cui alla legge n. 482 del 26/09/85.

L'importo accantonato sarà corrisposto al Socio-lavoratore entro sei mesi dall'interruzione del rapporto societario, intendendosi per tale la deliberazione del Consiglio di Amministrazione a norma dello Statuto sociale.

Al Socio-lavoratore possono essere concessi acconti per motivate esigenze personali, ma mai superiori al 70% del totale del Fondo disponibile al momento della richiesta, conteggiando a tale fine l'intero maturato e gli eventuali acconti già percepiti. Anche sugli acconti si applica il trattamento fiscale di cui alla legge n. 482 del 26/09/1985.

### **Art. 29- Decorrenza del presente Regolamento**

Il presente Regolamento entra in vigore dal 7.03.2009 ed è da considerarsi valido fino a nuova definizione.

Tutte le norme, condizioni, entità economiche dirette e differite previste nel precedente Regolamento sono pertanto da considerarsi nulle dopo il 7 Marzo 2009.

### **Art. 30 - Norme generali e finali**

Nessun Socio-lavoratore, se non autorizzato, può assumere impegni o sottoscrivere obblighi, o lasciare quietanze o compiere qualsivoglia atto in nome e per conto della Cooperativa.

Per gli atti eseguiti dal Socio-lavoratore senza la preventiva autorizzazione risponde il Socio-lavoratore personalmente e solidamente e tali atti sono mai opponibili a terzi con effetto verso la Cooperativa.

Per quanto non regolato dal presente allegato si fa riferimento, oltre che allo Statuto sociale, alle Leggi Societarie ed al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali, ma il rapporto va sempre inteso come Socio/Cooperativa e non come Lavoratore Dipendente/Azienda.