



REGOLAMENTO INTERNO

Rev.02

INDICE

	Premessa - Scopo del regolamento
1	Campo di applicazione
2	Statuto giuridico dei lavoratori
3	CCNL applicabile
4	Ammissione a socio lavoratore
5	Distribuzione del lavoro
6	Organizzazione del lavoro
7	Partecipazione
8	Norme generali
9	Figure professionali e Liv. Inquadramento
10	Trattamento economico soci
11	Capitale sociale
12	Ristorno
13	Situazione crisi aziendale
14	Norme di comportamento
15	Interscambiabilità e mobilità
16	Assistenza sanitaria integrativa
17	Assenze e permessi
18	Permessi studio
19	Periodo di aspettativa
20	Richiesta altre attività lavorative
21	Obblighi del socio lavoratore e divieti
22	Provvedimenti disciplinari
23	Dimissioni , decadenza , esclusioni
24	Adesione al sindacato
25	Retribuzione, caratteristica e Corresponsione
26	13 mensilità
27	Periodo di prova e preavviso delle dimissioni
28	Festività
29	Ferie
30	Malattia
31	Obbligo di presenza a casa in caso di malattia
32	Sanzioni per il socio colto in fallo
33	Infortunio
34	Norme sulla sicurezza sul lavoro
35	Mutamento definitivo del livello
36	Trasferimento del socio lavoratore
37	Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi
38	Permessi per riduzione orario e permessi e Flessibilità
39	Flessibilità
40	Concedo matrimoniale
41	Lutto familiare
42	Risarcimento danni autoveicoli
43	Rimborsi di trasferte e spese auto
44	Prestazioni INPS per assegni familiari
45	Trattamento di fine rapporto
46	Norme generali e finali



**REGOLAMENTO INTERNO
della
“SIRENA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE Spa E.T.S.”**

Approvato dall'Assemblea dei Soci, riunitasi in Tortoreto il 05.12.2019
(il presente regolamento sostituisce il precedente testo la cui validità cessa dal 05.12.2019)

PREMESSA

1. Il presente regolamento è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 05-12-2019 ai sensi dell'art.6 della legge 3 Aprile 2001, n.142 ed entra in vigore dal giorno 06-12-2019 ed è da considerarsi valido fino a nuova definizione.

- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
 - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.
- Il precedente regolamento interno è stato approvato il 06.03.2009 ed entrato in vigore il 07.03.2009.

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 Sirena Società Cooperativa Sociale Spa E.T.S. 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.

Sirena Società Cooperativa Sociale Spa ETS Via F. Parri 1 64018 Tortoreto (TE) Tel. 0861777445 Fax 0861.1856460

**Web www.cooperativasirena.it Mail info@cooperativasirena.it PEC info@pec.cooperativasirena.it
PIVA 01603210673 C.C.I.A.A. n° 137532 Albo Coop. A195536 Cert. Qualità N. 30760/A/0001/UK/IT**



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;
- 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



- a) Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per la stipula del contratto di lavoro , egli è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
- b) 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.
- c) Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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 da art. 5 .

Art. 5 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro e alla organizzazione dell'attività produttiva, amministrativa e commerciale tenendo conto del personale in forza, delle relative mansioni, della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e del tipo di contratto in essere. L'impiego del personale dovrà essere effettuato, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e 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 alla tipologia del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa sia superiore ai posti disponibili.

Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci.

La cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

2. 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 intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso cantiere/reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.



4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà 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'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.
5. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura.
L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento.

A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempienza contrattuale del cliente.

Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.

Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni.

Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo (cantiere, reparto ecc.), dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.

Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.

6. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) del presente articolo, le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta.
Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di rifiuto del socio, reiterato tre volte, di accettare le proposte contrattuali riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di esclusione da socio ai sensi dell'art. 11, lett. a, b) dello Statuto.
7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, non saranno licenziati, ma saranno sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.
8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.



Art. 6 – 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 di 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 di massima con le strutture della cooperativa.

Art. 7 – Partecipazione

1. Ferme restando le specificità delle diverse tipologie contrattuali, 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.
2. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.
3. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e delle relative Delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti.
Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.
4. L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

Art. 8 – 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 senza alcun vincolo di subordinazione.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, ove impegnato con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di 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 di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.
Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso la cessazione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di cessazione 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 gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Art. 9- Figure professionali

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

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.

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.

Art. 10 – Trattamento economico

2.2 Trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato



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

b. 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.

c. 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

a. Il trattamento economico dei soci, sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove 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.

Art.11 — Capitale sociale e quota di iscrizione

Tutti i soci dovranno versare, entro un mese dall'accoglimento della domanda di iscrizione, la quota di capitale sociale pari ad almeno 20 azioni del valore di Euro 25,00, da trattenersi dal primo compenso mensile ed entro dieci (10) mesi dall'accoglimento della domanda + una quota di iscrizione "una tantum" di 75,00€ 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.

Art.12- 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.

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.



Art. 13 – 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 ritorno di cui al punto precedente. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche quali:

- Apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuali, aziendali e/o territoriale e dal CCNL di riferimento.
- Imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni
- Forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'art.25 del presente regolamento.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via semplificativa e non esaustiva.

L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo amministrativo proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio.

Art. 14- Norme di comportamento

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali, i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.

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.

Sirena Società Cooperativa Sociale Spa ETS Via F. Parri 1 64018 Tortoreto (TE) Tel. 0861777445 Fax 0861.1856460

**Web www.cooperativasirena.it Mail info@cooperativasirena.it PEC info@pec.cooperativasirena.it
PIVA 01603210673 C.C.I.A.A. n° 137532 Albo Coop. A195536 Cert. Qualità N. 30760/A/0001/UK/IT**



In particolare è dovere di ogni Socio-lavoratore:

- Deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa
 - Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).
 - Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
 - Non divulgare notizie riservate attinenti la Cooperativa, specie quando queste possono arrecare ad essa pregiudizio e danno .
 - Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).
 - Consegnare, o far pervenire a mezzo fax, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 4° giorno lavorativo del mese successivo.
 - Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
 - Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.
 - Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso. collaborare con tutti e contribuire a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro, sotto il profilo umano e produttivo;
 - Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
 - Rivolgersi in caso di lamentele o rimozioni alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi .
 - Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
 - Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
 - Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
 - Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
 - Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.
 - Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i CCNL di riferimento.
2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.



Art.15- 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.16- Assistenza sanitaria integrativa

1. In riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento, ferma restando l'adesione ad una forma di assistenza sanitaria integrativa che assicuri, complessivamente, un trattamento economico almeno equivalente, la cooperativa potrà assolvere all'obbligo, anziché mediante l'iscrizione al fondo contrattuale, mediante l'adesione ad altra mutua sanitaria.

Art.17- Assenze e permessi

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci-lavoratori, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

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.18 – 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.19- Periodo di aspettativa

1. Al socio, con anzianità di servizio non inferiore a un anno, che ne faccia richiesta scritta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione, per un periodo massimo di sei mesi nell'arco della vigenza contrattuale.
2. In tale periodo il rapporto di lavoro si intenderà ad ogni effetto sospeso e non maturerà alcun istituto contrattuale direttamente o indirettamente connesso alla prestazione di servizio, con particolare riguardo all'anzianità. Il rientro sullo stesso posto di lavoro avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Il socio che entro 5 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
4. La cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il socio a riprendere servizio nei termini di 7 giorni.

Art.20- Richiesta di altre attività lavorative

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 sempre che 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, para pubblici o privati senza il preventivo preavviso al Consiglio di Amministrazione è **considerata una mancanza punibile con dei provvedimenti disciplinari**.

Art.21- Obblighi 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 famigliare nonché tutti gli altri dati e notizie personali.

Sirena Società Cooperativa Sociale Spa ETS Via F. Parri 1 64018 Tortoreto (TE) Tel. 0861777445 Fax 0861.1856460

Web www.cooperativasirena.it Mail info@cooperativasirena.it PEC info@pec.cooperativasirena.it
PIVA 01603210673 C.C.I.A.A. n° 137532 Albo Coop. A195536 Cert. Qualità N. 30760/A/0001/UK/IT



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 sempre chè abbia chiesto ed ottenuto l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Art.22- 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.

La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 e del/dei CCNL .

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.

Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

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.23- Dimissioni, decadenza, esclusione

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 l'automatica estinzione per giusta causa anche del rapporto di lavoro, in qualunque forma lo stesso si espliciti come da art.11 dello statuto. Le eventuali relative controversie saranno di competenza del Tribunale ordinario.

Art.24- 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.25 – Retribuzione , caratteristica e corresponsione

La retribuzione oraria indicata all'art.5 decorre dal primo giorno di operatività. Essa è modificabile soltanto da decisioni della Cooperativa e sono influenti 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.

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.

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 l'Organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall'art.13 (crisi aziendale)



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.26- 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.27 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

Sirena Società Cooperativa Sociale Spa ETS Via F. Parri 1 64018 Tortoreto (TE) Tel. 0861777445 Fax 0861.1856460

Web www.cooperativasirena.it Mail info@cooperativasirena.it PEC info@pec.cooperativasirena.it
PIVA 01603210673 C.C.I.A.A. n° 137532 Albo Coop. A195536 Cert. Qualità N. 30760/A/0001/UK/IT



retribuzione che come normativa il Contratto Nazionale di lavoro si farà riferimento a quanto indicato nel suddetto.

Art.28- 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^a 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.29- 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 oltreché 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. purché concordati col Consiglio di Amministrazione e sempre che 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. 9, 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.30 – Malattia

malattia, ricovero ospedaliero, maternità, infortunio, donazione sangue- Conservazione del posto di lavoro

- **Malattia** - 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.



- **Infortunio** - 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.

- **Donatori sangue** - 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.31 Obbligo di presenza a casa in caso di 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. 32.

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.

a) **Controlli delle assenze**

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.32 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.22 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.33- Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.
La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
3. Fermo restando quanto previsto all'articolo **31.a** in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Art.34 – 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 documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. La cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la sorveglianza sanitaria qualora prescritta coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.
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 a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
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 verificassero inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.



Art. 35- Mutamento definitivo del livello

1. Nel caso in cui al socio sia riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, così come nell'eventualità in cui il socio, per esigenze sue personali e/o familiari, chiedesse di essere adibito a mansioni diverse, la cooperativa farà quanto in suo potere per reperire, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, un'attività lavorativa idonea alla malattia ovvero compatibile alle esigenze personali e/o familiari del Socio, riconducibile nell'ambito dello stesso livello.
2. Qualora ciò non fosse possibile, al fine di conservare il rapporto associativo, la cooperativa potrà formulare proposte che prevedano lo svolgimento di mansioni inferiori a quelle del livello di appartenenza del socio alla data della comunicazione/richiesta. Nell'eventualità di accettazione della proposta la cooperativa corrisponderà al Socio il compenso proprio del livello inferiore.
3. Nell'eventualità che anche ciò non fosse possibile, la cooperativa potrà promuovere la procedura di esclusione del socio per impossibilità a partecipare ai lavori dell'impresa sociale.

Art.36- Trasferimento del socio

1. Il trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra non può essere attuato se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al socio per iscritto con il preavviso di un mese.
2. Tra le esigenze organizzative e/o produttive rientra anche la c.d. "incompatibilità ambientale". Per incompatibilità ambientale devono intendersi le difficoltà relazionali del Socio col suo ambiente di lavoro a prescindere dall'eventuale rilievo anche disciplinare dei suoi comportamenti, tali da incidere sul buon andamento dell'attività esercitata dalla Cooperativa.
Prima di assumere la decisione, la cooperativa sentirà il socio e valuterà le possibili alternative.
3. Il socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle "indennità" e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione, salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario delle località ove viene trasferito se più favorevoli per il socio.
4. Il fatto che socio non accetti il trasferimento, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, costituisce giusta causa di licenziamento e di esclusione.
5. Nulla è dovuto al socio trasferito, ad eccezione:
 - delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc...) in occasione del trasloco, preventivamente concordate con la cooperativa;
 - del rimborso dell'indennizzo che, per effetto del trasferimento, il socio debba corrispondere per l'anticipata risoluzione di un contratto di affitto regolarmente registrato e denunciato alla cooperativa precedentemente alla comunicazione di trasferimento, fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.
6. Al socio che chieda il suo trasferimento non competono i rimborsi di cui al punto precedente.

Art.37 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato al socio il seguente trattamento:
 - per le ore perdute, ma passate a disposizione della cooperativa, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per la cooperativa di adibire i soci stessi ad altri lavori;
 - per le ore perdute per le quali i soci non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la



- prima giornata di sospensione;
 - per le ore perdute e per le quali i soci siano stati tempestivamente preavvisati anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
2. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il socio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Art.38 - Permessi per riduzione orario e permessi ex festività

1. In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) ai soci spettano quattro giorni annui di permesso retribuito, maturabili in ratei mensili e permessi per riduzione orario, così come previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica la frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata come mese intero.
2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione potranno essere fruiti entro il mese di Giugno dell'anno successivo e, in mancanza, decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto alla predetta data. (o, in alternativa, "L'utilizzo di detti permessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà essere richiesto dai soci durante il rapporto di lavoro, senza alcun termine per la fruizione."

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai soci spetterà il pagamento di eventuali permessi ex festività e riduzione orario residui, maturati e non goduti.

Art.39- Flessibilità

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore in cui la Cooperativa opera ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, la Cooperativa potrà prevedere regimi di orario che superino il normale orario settimanale a tempo pieno o parziale, concordato nel contratto individuale di lavoro, con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza e in periodi di diminuzione del lavoro.
2. In caso di assenze giustificate superiori a trenta giorni il termine di cui al precedente comma 1 resta sospeso, per riprendere poi a decorrere al rientro in servizio.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.
4. Qualora i recuperi di cui al comma 1 del presente articolo non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, la Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinari, secondo le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento.
5. La Cooperativa dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai soci lavoratori.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia

Art.40 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.41 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.42- Risarcimento danni autoveicoli

1. Fatto salvo quanto specificatamente ed eventualmente previsto da accordi territoriali se si verifica un sinistro all'automezzo di proprietà del socio, da questi utilizzato su espresso incarico della cooperativa, è istituita la procedura di risarcimento danni autoveicoli.
2. La procedura opera esclusivamente per il risarcimento dei danni materiali occorsi all'autoveicolo di proprietà del socio, utilizzato durante lo svolgimento delle proprie mansioni.
3. Il risarcimento può essere richiesto solo nel caso in cui i danni non siano coperti da nessuna società assicurativa, ente o persona fisica direttamente coinvolti nell'evento.
4. La richiesta di risarcimento, corredata dai documenti probatori dell'evento, va sottoposta all'Organo amministrativo.

Nel caso di sinistro, in cui il mezzo del socio sia coinvolto come avente causa, se l'assicurazione R.C. auto dallo stesso stipulata stabilisce una franchigia fissa a suo carico, la Cooperativa copre il 50 % della somma pagata a titolo di franchigia.

Art.43- Rimborsi di trasferta e spese auto

1. I rimborsi per le trasferte di servizio comprendono l'alloggio, il vitto e le spese viaggio.
2. I criteri fissati per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune, vengono fissati dall'Organo amministrativo tenendo come riferimento le tariffe ACI. *Per trasferta si intende lo spostamento dalla propria sede di lavoro ad altro luogo (compresi le altre sedi della Cooperativa) durante l'orario di lavoro; sono pertanto escluse le tratte casa-lavoro e viceversa. Si precisa, inoltre, che qualora il socio si rechi a cadenza regolare presso una struttura della cooperativa diversa dalla propria sede abituale di lavoro per l'espletamento di un'attività compresa nel proprio mansionario...*
3. Ogni spostamento con auto propria dovrà essere preventivamente autorizzato dagli uffici amministrativi, esclusi i casi di emergenza per i quali è sufficiente l'autorizzazione del responsabile di struttura. In caso di sinistro è necessario comunicarlo tempestivamente all'Amministrazione (entro le 24 ore).
4. In ogni caso il socio che utilizzi un automezzo, proprio o aziendale, per ragioni di servizio, è responsabile delle eventuali infrazioni al codice della strada e ne risponde direttamente. Nel caso di utilizzo di un automezzo aziendale, qualora pervengano contravvenzioni alla Cooperativa, la medesima si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo legale.
5. Qualora il socio, nelle condizioni di cui al comma precedente, subisca il ritiro della patente è tenuto a darne immediata comunicazione alla cooperativa; ferma restando la valutabilità della condotta ai fini della configurazione di una giusta causa di licenziamento, il ritiro potrà essere considerato come giustificato motivo oggettivo di licenziamento. In ogni caso, ove non si faccia luogo al licenziamento, il socio potrà essere assegnato a differenti mansioni, anche in deroga all'art. 2103 cod. civ., in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.



Art.44- 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.45- 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 specificatamente 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.

Art.46- 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.



asilo nido

comunità educative per minori

assistenza scolastica disabili

gestione servizi case riposo

Sirena Società Cooperativa Sociale Spa ETS

Via F. Parri 1

64018 Tortoreto Lido (TE)

Tel. 0861.777445

Cell. 348.2225365

Fax. 0861.1856460



You Tube

www.cooperativasirena.it

info@cooperativasirena.it

info@pec.cooperativasirena.it