

REGOLAMENTO INTERNO

Cronologia delle deliberazioni assembleari

- 28.06.2002** Istituzione ed approvazione degli articoli nelle versioni 1.1. con entrata in vigore a decorrere dal 01.07.2002.
- 20.01.2003** Modifica dell'articolo "Collegio Sindacale, Collegi dei probiviri e Collegio arbitrale";
Modifica dell'articolo "Lavoro in turnazione e lavoro straordinario";
Modifica dell'articolo "Aspettativa e distaccamento non retribuiti";
Modifica dell'articolo "Indennità, incentivi e premi";
Modifica dell'articolo "Anticipi sulle spettanze";
Modifica dell'articolo "Tipologia dei provvedimenti disciplinari e procedure per l'applicazione".
- 22.12.2004** Inserimento dell'articolo "Versamento delle azioni sottoscritte";
Modifica dell'articolo "Diritto allo studio".
- 11.04.2005** Approvazione della revisione complessiva del Regolamento Interno e della nuova numerazione degli articoli con entrata in vigore a decorrere dal 12.04.2005.
- 12.05.2006** Modifica art. 1 Regolamento interno e Linee guida della Cooperativa;
Modifica art. 2 Generalità;
Modifica art. 4 Ammissione, recesso ed esclusione;
Modifica art. 5 Soci in ingresso;
Modifica art. 20 Ferie e permessi;
Modifica art. 22 Aspettativa e distaccamento non retribuiti;
Modifica art. 27 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento, formazione.
- 11.05.2007** Inserimento art. 10 bis Cessazione del rapporto di lavoro;
Modifica art. 21 Diritto allo studio;
Modifica art. 32 Anticipi sulle spettanze.
- 27.01.2011** Riformulazione numerazione articoli regolamento;
Modifica art. 1 Regolamento interno e Linee guida della Cooperativa;
Modifica art. 5 Soci in Ingresso;
Modifica art. 6 Sottoscrizione minima numero di azioni e modalità di versamento;
Modifica art. 19 Lavoro in turnazione e lavoro straordinario;
Modifica art. 23 Tutela della maternità e della paternità;
Modifica art. 26 Trasferte;
Modifica art. 29 Trattamento economico mensile dei Soci con rapporto subordinato;
Modifica art. 30 Tredicesima mensilità;
Modifica art. 32 Anticipi sulle spettanze;
Modifica art. 38 Commissione Consultiva;
Modifica art. 39 Allegati al Regolamento;
Inserimento art. 27 Assistenza Sanitaria Integrativa Del SSN;
Inserimento art. 37 Indennità di disagio;
Inserimento art. 30 Rimborsi spese per attività;
Inserimento art. 31 Rimborso danni a beni di proprietà del Socio;
Inserimento art. 32 Infrazioni stradali.
-

Indice Degli Articoli

TITOLO 1 - ISTITUZIONE	4
ARTICOLO 1 - REGOLAMENTO INTERNO E LINEE GUIDA DELLA COOPERATIVA	4
TITOLO 2 - ORGANI SOCIALI, SOCI E SOCI LAVORATORI	5
SEZIONE 2.1 - ORGANI SOCIALI	5
ARTICOLO 2 - GENERALITÀ	5
SEZIONE 2.2 - SOCI	5
ARTICOLO 3 - GENERALITÀ E REQUISITI	5
ARTICOLO 4 - AMMISSIONE, RECESSO ED ESCLUSIONE	5
ARTICOLO 5 - SOCI IN INGRESSO	6
ARTICOLO 6 - SOTTOSCRIZIONE MINIMA NUMERO DI AZIONI E MODALITÀ DI VERSAMENTO	7
SEZIONE 2.3 - SOCI LAVORATORI	7
ARTICOLO 7 - GENERALITÀ	7
ARTICOLO 8 - TIPOLOGIE DELL'ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO	8
ARTICOLO 9 - NORMATIVE APPLICABILI AI SOCI LAVORATORI	8
ARTICOLO 10 - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	8
ARTICOLO 11 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	9
ARTICOLO 12 - ASSEGNAZIONE DEL LAVORO	9
ARTICOLO 13 - RIDUZIONE DEI SERVIZI	9
ARTICOLO 14 - DOVERI GENERALI DEL SOCIO LAVORATORE	10
TITOLO 3 - RAPPORTO TRA SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA	11
SEZIONE 3.1 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	11
ARTICOLO 15 - GENERALITÀ	11
ARTICOLO 16 - LIVELLI E PROFILI PROFESSIONALI	11
ARTICOLO 17 - QUADRI E DIRIGENTI	11
SEZIONE 3.2 - RAPPORTO NORMATIVO	12
ARTICOLO 18 - GENERALITÀ	12
ARTICOLO 19 - NORME IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO, PRIVACY E AUTOCONTROLLO ALIMENTARE	12
ARTICOLO 20 - LAVORO IN TURNAZIONE E LAVORO STRAORDINARIO	12
ARTICOLO 21 - FERIE E PERMESSI	13
ARTICOLO 22 - DIRITTO ALLO STUDIO	13
ARTICOLO 23 - ASPETTATIVA E DISTACCAMENTO NON RETRIBUITI	14
ARTICOLO 24 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ	15
ARTICOLO 25 - MALATTIA	16
ARTICOLO 26 - INFORTUNIO SUL LAVORO	16
ARTICOLO 27 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEL SSN	17
ARTICOLO 28 - QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE	17
ARTICOLO 29 - TRASFERTE	18
ARTICOLO 30 - RIMBORSI SPESE PER ATTIVITÀ	18
ARTICOLO 31 - RIMBORSO DANNI A BENI DI PROPRIETÀ DEL SOCIO	19
ARTICOLO 32 - INFRAZIONI STRADALI	19

SEZIONE 3.3 - RAPPORTO ECONOMICO	20
ARTICOLO 33 - GENERALITÀ	20
ARTICOLO 34 - TRATTAMENTO ECONOMICO MENSILE DEI SOCI CON RAPPORTO SUBORDINATO	20
ARTICOLO 35 - TREDICESIMA MENSILITÀ	21
ARTICOLO 36 - INDENNITÀ, INCENTIVI E PREMI	21
ARTICOLO 37 - INDENNITÀ DI DISAGIO	22
ARTICOLO 38 - ANTICIPI SULLE SPETTANZE	22
ARTICOLO 39 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI RISTORNI	23
ARTICOLO 40 - SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE	24
SEZIONE 3.4 - RAPPORTO ORGANIZZATIVO	24
ARTICOLO 41 - GENERALITÀ	24
SEZIONE 3.5 - RAPPORTO DISCIPLINARE	25
ARTICOLO 42 - GENERALITÀ	25
ARTICOLO 43 - PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE	25
SEZIONE 3.6 - COMMISSIONE CONSULTIVA ED ALLEGATI AL REGOLAMENTO	26
ARTICOLO 44 - COMMISSIONE CONSULTIVA	26
ARTICOLO 45 - ALLEGATI AL REGOLAMENTO	27

Titolo 1 - ISTITUZIONE

Articolo 1 - Regolamento interno e Linee guida della Cooperativa

- 1 Il presente Regolamento contiene le norme fondamentali che regolano il rapporto societario e lavorativo all'interno della Cooperativa
- 2 Il Regolamento interno e le Linee guida devono essere approvati e possono essere modificati esclusivamente dall'Assemblea dei Soci, ad eccezione degli Allegati di cui [all'Articolo 39](#).
- 3 Una copia del Regolamento interno e delle Linee guida deve essere consegnata a ciascun lavoratore, ed una copia dovrà rimanere accessibile al pubblico nella sede amministrativa della Cooperativa, nei principali luoghi di lavoro e sul sito web della Cooperativa.
- 4 Ogni articolo deve essere dotato di un titolo indicante con chiarezza l'oggetto delle norme contenute, le quali devono essere omogenee per argomento e strettamente attinenti al medesimo, nonché riportare in calce la data di entrata in vigore.
- 5 La suddivisione in capitoli e paragrafi, la numerazione degli articoli e l'organizzazione del sommario devono consentire la massima facilità nel reperire i singoli argomenti. L'indice degli articoli deve inoltre riportare la cronologia delle deliberazioni assembleari relative alle modifiche effettuate.

In vigore da 27.01.2011

Titolo 2 - ORGANI SOCIALI, SOCI E SOCI LAVORATORI

Sezione 2.1 - Organi sociali

Articolo 2 - Generalità

- 1 Gli organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dalla legge e dallo [Statuto](#) che ne definiscono le competenze e le modalità di funzionamento.
- 2 L'Assemblea è il massimo organo deliberante della Cooperativa. La partecipazione dei Soci alle Assemblee è un diritto ed un dovere di fondamentale importanza. Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta a quanto indicato nello [Statuto](#), deve provvedere con ogni mezzo opportuno alla massima pubblicità della convocazione e degli argomenti posti all'ordine del giorno dell'Assemblea.
- 3 Copia dei documenti soggetti a discussione ed approvazione dell'Assemblea devono essere messi a disposizione dei Soci almeno 7 giorni prima della data di convocazione, a cura del Consiglio di Amministrazione, anche attraverso la loro pubblicazione nell'area riservata ai Soci presente sul sito web della Cooperativa.

In vigore da 13.05.2006

Sezione 2.2 - Soci

Articolo 3 - Generalità e requisiti

- 1 I Soci della Cooperativa possono appartenere ad una delle seguenti categorie, i cui diritti e obblighi sono disciplinati dalla legge e dallo [Statuto](#):
 - a) Soci lavoratori;
 - b) Soci lavoratori in ingresso;
 - c) Soci sovventori;
 - d) Soci finanziatori.
- 2 I requisiti per l'ammissione degli aspiranti Soci alle categorie sopra indicate sono indicati nello [Statuto](#).

In vigore da 12.04.2005

Articolo 4 - Ammissione, recesso ed esclusione

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

In vigore da 13.05.2006

Articolo 5 - Soci in Ingresso

- 1 I nuovi Soci lavoratori, nei limiti stabiliti dalla legge, vengono di norma ammessi nella categoria speciale dei Soci in ingresso, i cui diritti ed obblighi sono regolati dallo [Statuto](#) e dal presente articolo.
- 2 Il Consiglio di Amministrazione potrà derogare alla disposizione del comma precedente in relazione a:
 - a) Coloro che siano già stati Soci lavoratori della Cooperativa per un periodo non inferiore a nove mesi;
 - b) Coloro che a giudizio motivato del Consiglio di Amministrazione, in ragione della loro precedente e comprovata attività professionale e delle caratteristiche e qualità personali, siano in grado di partecipare da subito al raggiungimento degli scopi sociali in qualità di Soci ordinari.
- 3 Il Socio in ingresso instaura con la Cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro di tipo subordinato della durata di nove mesi, di seguito definito periodo di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle sue competenze professionali al contesto lavorativo.
- 4 Il periodo di inserimento si pone l'obiettivo, nelle modalità previste dal Manuale di Qualità nella procedura di inserimento lavorativo, di facilitare l'acquisizione delle competenze relazionali, realizzative e di efficacia personale della prestazione lavorativa, individuando i punti di forza e di debolezza riscontrati dal Socio in ingresso, al fine di meglio definire l'orientamento lavorativo e la consapevolezza del ruolo.
- 5 Il periodo di inserimento prevede un'attività formativa organizzata in specifici moduli e denominata formazione iniziale alla quale il Socio in ingresso è tenuto a partecipare nella misura di almeno il 70% delle ore di formazione previste, salvo quanto previsto ai commi 9 e 11 del presente articolo.
- 6 I contenuti, la durata e le modalità di verifica della formazione iniziale sono definiti nella procedura di inserimento lavorativo del Manuale di Qualità.
- 7 Il trattamento economico dei Soci in ingresso non potrà essere inferiore a quanto previsto, a parità di mansioni, per i Soci lavoratori ordinari mentre il livello di inquadramento è definito secondo le modalità [dell'articolo 15](#).
- 8 Il Socio in ingresso che al termine del periodo di inserimento intenda proseguire il rapporto societario e lavorativo instaurato con la Cooperativa, dovrà inoltrare al Consiglio di Amministrazione la domanda di ammissione alla categoria dei Soci lavoratori ordinari.
- 9 Il Consiglio di Amministrazione, sulla base degli strumenti di rilevazione previsti dal Manuale di Qualità nelle procedure di inserimento lavorativo, effettuata la valutazione in merito al raggiungimento da parte del Socio in ingresso delle competenze e degli obiettivi formativi previsti, delibera, ai sensi dell'articolo 10 dello [Statuto](#), in merito all'ammissione alla categoria dei Soci lavoratori ordinari.
- 10 In caso di mancato raggiungimento dei suddetti livelli, il Consiglio di Amministrazione delibera il provvedimento di esclusione nei confronti del Socio in ingresso secondo i termini e le modalità previste dall'articolo 18 dello [Statuto](#).
- 11 Qualora il mancato raggiungimento dei livelli previsti sia dovuto a cause non imputabili al Socio stesso, il Consiglio di Amministrazione può prorogare la durata del periodo di inserimento di cui al comma 3 per un periodo massimo di ulteriori nove mesi.

In vigore da 13.05.2006

Articolo 6 - Sottoscrizione minima numero di azioni e modalità di versamento

- 1 **Soci lavoratori in ingresso** - I Soci lavoratori in ingresso sono obbligati alla sottoscrizione di un numero minimo di 10 azioni del valore nominale previsto all'articolo 19 dello [Statuto](#).
- 2 Il versamento delle azioni sottoscritte dal Socio in ingresso può essere effettuato in un'unica soluzione oppure, previo versamento dell'importo pari ad 1 (una) azione, mediante trattenuta mensile sulla retribuzione del valore di almeno 1 (una) azione.
- 3 **Soci lavoratori ordinari** - I Soci lavoratori ordinari sono obbligati alla sottoscrizione di un numero minimo di 60 azioni del valore nominale previsto all'articolo 19 dello [Statuto](#).
- 4 Il versamento delle azioni sottoscritte dal Socio ordinario può essere effettuato in un'unica soluzione oppure, previo versamento dell'importo pari ad 1 (una) azione nel caso non l'avesse già effettuato in qualità di Socio in ingresso, mediante trattenuta mensile sulla retribuzione del valore di almeno ½ (mezza) azione, salvo quanto previsto al successivo comma 5.
- 5 Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare, su richiesta motivata e documentata del Socio ordinario, che la trattenuta prevista al comma 4 del presente articolo sia ridotta fino ad un importo corrispondente ad ¼ (un quarto) di azione.
- 6 **Soci sovventori e finanziatori** - Salvo quanto disposto nell'apposito Regolamento approvato dall'Assemblea Straordinaria in sede di emissione dei titoli, di norma i Soci sovventori e finanziatori sono obbligati alla sottoscrizione di un numero minimo di 6 azioni del valore nominale previsto all'articolo 20 dello [Statuto](#).
- 7 Il versamento delle azioni sottoscritte dai Soci sovventori e finanziatori di norma può essere effettuato in un'unica soluzione oppure almeno il 25% (venticinque per cento) dell'importo all'atto della sottoscrizione ed il residuo entro 90 (novanta) giorni.

In vigore da 27.01.2011

Sezione 2.3 - Soci Lavoratori

Articolo 7 - Generalità

- 1 L'adesione alla Cooperativa stabilisce un rapporto attraverso il quale il Socio dispone collettivamente dei mezzi e degli strumenti di produzione e di direzione, partecipa attivamente alla formazione degli organi sociali nonché all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, condivide i rischi ed i risultati economici dell'impresa, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità tecniche e professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.
- 2 Il Socio lavoratore della Cooperativa non può quindi essere considerato esclusivamente quale lavoratore subordinato o prestatore d'opera. La Cooperativa trae origine e significato da un atto di volontà dei Soci e gli interessi di questi si identificano con gli interessi della Cooperativa.
- 3 Il socio lavoratore stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro nelle forme previste dalla legge e [dall'Articolo 8](#) del presente Regolamento con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 8 - Tipologie dell'ulteriore rapporto di lavoro

- 1 L'ulteriore rapporto di lavoro tra Socio e Cooperativa può essere instaurato, nelle forme previste dalla normativa vigente, in una delle seguenti tipologie:
 - a) subordinato;
 - b) parasubordinato;
 - c) autonomo.
- 2 La Cooperativa privilegia in ogni caso la tipologia del rapporto di lavoro di tipo subordinato, ricorrendo alle altre tipologie solo qualora si verificasse l'impossibilità di reperire in forma subordinata le professionalità utili alla corretta gestione delle attività ed al raggiungimento degli scopi della Cooperativa.
- 3 Nell'individuazione della tipologia dell'ulteriore rapporto di lavoro da instaurare tra Socio e Cooperativa si deve tenere conto delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata, del possesso da parte del Socio delle professionalità richieste, degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, ordini, elenchi, ecc., nonché del tipo di lavoro disponibile in Cooperativa.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 9 - Normative applicabili ai Soci lavoratori

- 1 **Ulteriore rapporto di lavoro subordinato** - Ai Soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato si applica, nelle modalità previste dal presente Regolamento ed in riferimento al trattamento economico complessivo, il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, di seguito definito CCNL.
- 2 L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della legge 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionale del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.
- 3 **Ulteriore rapporto di lavoro non subordinato** - Ai Soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato si applicano tutte le disposizioni previste dalle leggi per la specifica tipologia di rapporto effettivamente instaurato nonché le norme di questo Regolamento che siano applicabili a quella tipologia.
- 4 I Soci lavoratori di cui al comma precedente possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.
- 5 **Cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro** - La cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, in qualsiasi tipologia sia stato instaurato, può essere causa di esclusione da Socio.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 10 - Instaurazione del rapporto di lavoro

- 1 L'adesione alla Cooperativa in qualità di Socio lavoratore comporta l'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro a norma di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia, ad eccezione dei casi in cui è prevista dalla legge la stipula di un apposito contratto in forma scritta.
- 2 Per instaurare un rapporto di lavoro di tipo subordinato il Socio deve consegnare la documentazione necessaria prevista dal CCNL. Per le altre tipologie contrattuali deve consegnare la documentazione stabilita dalla struttura direttiva.
- 3 Durante tutto il periodo della collaborazione lavorativa, il Socio lavoratore è tenuto a comunicare ogni variazione rispetto ai documenti ed ai dati forniti per l'assunzione, ed a tenere regolarmente aggiornati i documenti soggetti a rinnovo.

- 4 Il trattamento dei dati personali è attuato nel rispetto delle disposizioni previste dalle leggi in materia.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 11 - Cessazione del rapporto di lavoro

- 1 Le dimissioni ed il licenziamento sono regolati dalle leggi in materia e dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.
- 2 La Cooperativa, preso atto della eccessiva durata dei periodi di preavviso per dimissioni previsti dal CCNL, stabilisce i seguenti periodi minimi di preavviso:

livello inquadramento CCNL	A1-A2-B1 C1-C2	C3-D1	D2-D3-E1	E2-F1-F2
Anzianità di servizio fino a 3 anni	15 gg.	30gg.	30 gg.	60 gg.
Anzianità di servizio oltre a 3 anni	30 gg.	30gg.	45 gg.	90 gg.

In vigore da 12.05.2007

Articolo 12 - Assegnazione del lavoro

- 1 La Cooperativa ha il compito di assumere il lavoro e di ripartirlo tra i Soci, nel rispetto delle qualifiche e delle professionalità, secondo principi di assoluta equità, salvaguardando la continuità delle specifiche attività, provvedendo allo svolgimento ed alla remunerazione del lavoro secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento interno.
- 2 Tale funzione può essere svolta dalla struttura direttiva in funzione delle competenze ad essa attribuite dal Consiglio di Amministrazione.
- 3 Per ogni nuovo servizio che la Cooperativa è chiamata a svolgere attraverso i suoi Soci lavoratori, o per ogni necessità di impiego di nuovo personale, il lavoro disponibile verrà assegnato nel rispetto delle qualifiche e delle professionalità necessarie, tenendo conto di eventuali richieste dei Soci lavoratori, che devono essere tempestivamente informati delle opportunità occupazionali.
- 4 Per definire l'ordine di assegnazione del lavoro, saranno vincolanti il possesso dei requisiti professionali necessari e le effettive esigenze dei servizi, a parità dei quali si farà riferimento all'anzianità di servizio in Cooperativa.
- 5 Per anzianità di servizio si intende l'ammontare complessivo del periodo di servizio effettivamente prestato dal Socio lavoratore a regime continuativo, anche se in periodi diversi e non consecutivi.
- 6 I periodi di regolare assenza dovuti a ferie, malattia, infortunio sul lavoro, maternità e distaccamento sono considerati di servizio ai fini del calcolo dell'anzianità; sono esclusi i periodi di aspettativa.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 13 - Riduzione dei servizi

- 1 La riduzione dei servizi erogati dalla Cooperativa può essere di tipo definitivo o temporaneo. In ogni caso è compito della Cooperativa salvaguardare in ogni modo la continuità occupazionale dei Soci lavoratori coinvolti.
- 2 In questo contesto il Consiglio di Amministrazione e la struttura direttiva ricercheranno le soluzioni più idonee a garantire al Socio la continuità del lavoro, considerando l'anzianità di servizio del Socio, il suo carico di famiglia, la professionalità acquisita, e ogni altro elemento utile allo scopo.
- 3 Al fine di garantire quanto previsto ai commi precedenti potrà inoltre essere considerata la disponibilità da parte del Socio lavoratore a ricoprire ruoli o mansioni diversi o inferiori.

- 4 **Riduzione definitiva** - In questo caso il Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla sospensione del rapporto di lavoro con i Soci coinvolti, ricercherà nelle modalità previste al presente articolo, le possibili soluzioni alternative atte ad evitare il provvedimento.
- 5 **Riduzione temporanea** - In questo caso la Struttura Direttiva ricercherà ogni soluzione al fine di garantire ai Soci lavoratori coinvolti continuità di impiego.
- 6 Le norme del presente articolo si applicano inoltre, ove possibile, nei casi di accertata inidoneità o incompatibilità al tipo di mansione o incarico affidati.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 14 - Doveri generali del Socio lavoratore

- 1 Il Socio lavoratore, in relazione alle caratteristiche del proprio campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, degli altri Soci lavoratori, dello [Statuto](#), del presente Regolamento interno e delle deliberazioni degli organi sociali.
- 2 Il Socio lavoratore è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro instaurato di cui [all'Articolo 10](#) del presente Regolamento.
- 3 Il Socio lavoratore ha l'obbligo di conservare e di salvaguardare diligentemente i materiali e le strutture affidate a lui direttamente o alla Cooperativa.
- 4 Il Socio con rapporto di lavoro di tipo subordinato deve attenersi rigorosamente alle disposizioni impartite dalla struttura direttiva ed alle linee metodologiche tracciate dalla struttura tecnico-educativa/riabilitativa. Ha inoltre l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e le norme previste per il comportamento in servizio dal CCNL. È inoltre tenuto ad attenersi scrupolosamente alle metodologie di rilevamento della propria attività.
- 5 L'attività del Socio con rapporto di lavoro parasubordinato e autonomo deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa e nel pieno rispetto di quanto concordato con la Cooperativa in sede di stipula del contratto di collaborazione. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il Socio l'obbligo di coordinare la propria attività con l'organizzazione di impresa della Cooperativa e con le prestazioni lavorative degli altri soci, partecipando altresì alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla struttura direttiva della Cooperativa e al buon svolgimento dell'attività.
- 6 Ogni Socio deve contribuire alla valorizzazione e all'innalzamento culturale e professionale della Cooperativa e degli operatori del settore socio educativo/riabilitativo in generale, salvaguardando in ogni modo la dignità lavorativa degli stessi. Il Socio al quale fossero richieste da terzi prestazioni lavorative nel settore socio educativo/riabilitativo ed assistenziale in via privata, dovrà immediatamente segnalare il caso alla Cooperativa ed agire in modo da salvaguardare gli interessi della stessa e del settore in generale, nonché il giusto diritto di ogni lavoratore di avere riconosciuto un corretto trattamento economico, previdenziale ed assicurativo per le proprie attività.
- 7 Particolari casi di deroga, anche in base a quanto previsto all'[Articolo 9](#) del presente Regolamento, dalle disposizioni del comma precedente verranno analizzate, su precisa richiesta scritta dei Soci lavoratori interessati, dal Consiglio di Amministrazione.

In vigore da 12.04.2005

Titolo 3 - RAPPORTO TRA SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA

Sezione 3.1 - Inquadramento professionale

Articolo 15 - Generalità

- 1 Le attività della Cooperativa si esplicano nel settore dei servizi alla persona, che richiedono specializzazione e capacità professionali ed organizzative sempre crescenti.
- 2 In questo ambito la struttura direttiva, sentite le figure ritenute in grado di contribuire ad una corretta valutazione, provvederà ad individuare la tipologia del contratto di lavoro da instaurare con i Soci lavoratori sulla base delle reali mansioni svolte, dell'autonomia richiesta e delle specializzazioni necessarie, privilegiando in ogni caso il rapporto di tipo subordinato, come evidenziato all'[Articolo 8](#) del presente Regolamento.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 16 - Livelli e profili professionali

- 1 L'inquadramento del Socio lavoratore con rapporto di lavoro di tipo subordinato avviene in relazione alle mansioni effettivamente richieste e non alle qualifiche ed ai titoli posseduti, nell'ambito della flessibilità aziendale necessaria al corretto svolgimento del servizio, secondo i livelli ed i profili professionali indicati nel CCNL.
- 2 L'accesso ai livelli è subordinato alla effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello stesso; il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.
- 3 Equivale alle eventuali qualifiche richieste il possesso di almeno due anni di esperienza nella relativa qualifica, ove ciò sia consentito dai contratti stipulati con la committenza.
- 4 Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quella di inquadramento, il Socio lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL; l'effettivo inquadramento avverrà dopo sei mesi di esercizio continuativo valutato positivamente nelle mansioni superiori.
- 5 Nel caso di assegnazioni temporanee e parziali a mansioni inferiori, il Socio lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente al livello superiore.
- 6 I Soci lavoratori impegnati in sostituzioni o in ogni caso impegnati in mansioni diverse che prevedono più livelli di inquadramento vengono inquadrati al livello inferiore. La retribuzione delle prestazioni effettivamente svolte ai livelli superiori viene integrata sino al raggiungimento della retribuzione oraria prevista per quelle mansioni.
- 7 I Soci lavoratori nei loro primi sei mesi di impiego nei servizi con mansioni operative vengono inquadrati ad un livello non superiore al 4°, fatto salvo quanto previsto dal comma precedente; l'effettivo inquadramento avverrà dopo sei mesi di esercizio continuativo valutato positivamente nelle mansioni superiori.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 17 - Quadri e dirigenti

- 1 Sono considerati quadri quei Soci lavoratori che svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.
- 2 Tali Soci lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire gli obiettivi aziendali.

- 3 Spetta al Consiglio di Amministrazione la definizione delle mansioni dei quadri, mentre la loro nomina spetta alla struttura direttiva.
- 4 Il Consiglio di Amministrazione può anche definire le funzioni di eventuali dirigenti, secondo la normativa in materia, e provvedere alla loro nomina.
- 5 Ai quadri impiegati con contratto di tipo subordinato si applica quanto previsto dal CCNL.

In vigore da 12.04.2005

Sezione 3.2 - Rapporto normativo

Articolo 18 - Generalità

- 1 Ogni Socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro instaurato.
- 2 Le norme contenute nella presente sezione si applicano integralmente ai Soci lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato; ai Soci lavoratori con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato si applicano le norme compatibili con le specifiche tipologie di rapporto.
- 3 Per quanto non previsto nella presente sezione si rimanda alla normativa prevista dal CCNL.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 19 - Norme in materia di sicurezza sul lavoro, privacy e autocontrollo alimentare

- 1 I Soci sono tenuti a rispettare le norme e le indicazioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, privacy e autocontrollo alimentare impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge.
- 2 La Cooperativa garantisce, tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (S.P.P.A.), la valutazione dei rischi, la definizione del piano della sicurezza e delle misure necessarie in materia di privacy e autocontrollo alimentare.
- 3 Il S.P.P.A. è tenuto a informare i soci dei rischi specifici presenti sul posto di lavoro e relativi all'incarico affidato e a comunicare le misure correttive e preventive e le modalità operative previste al fine di ridurre i rischi rilevati.
- 4 Ogni Socio è tenuto a garantire la massima vigilanza su situazioni di rischio o di non conformità con le indicazioni impartite e a segnalare tali situazioni nelle modalità indicate dal S.P.P.A. o direttamente al responsabile del S.P.P.A.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 20 - Lavoro in turnazione e lavoro straordinario

- 1 **Lavoro in turnazione** - Al Socio lavoratore inserito in turni ruotanti sulle 24 ore spetta l'indennità di turno prevista dal CCNL nelle modalità indicate al comma 3 [dell'articolo 31](#).
- 2 Per i Soci lavoratori impiegati in turnazioni diurne che prevedano prestazioni domenicali e nei giorni di festività indicati nel CCNL il giorno settimanale di riposo viene convenzionalmente fissato nella giornata di domenica.
- 3 **Lavoro straordinario** - Il lavoro straordinario viene richiesto al Socio lavoratore allo scopo di far fronte a particolari e temporanee esigenze di servizio, senza caratteristiche di continuità o di standardizzazione.
- 4 Il Socio lavoratore è tenuto alle prestazioni straordinarie richieste, salvo grave e giustificato motivo di impedimento, nel limite massimo di 150 ore annue.
- 5 La retribuzione delle ore straordinarie avverrà nelle modalità previste dal CCNL. Il periodo di tempo utilizzabile per il recupero delle ore straordinarie effettuate potrà essere esteso rispetto le previsioni del CCNL sulla base di specifici accordi tra il Socio e la Struttura direttiva.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 21 - Ferie e permessi

- 1 Il Socio lavoratore ha diritto al periodo di ferie ed ai permessi previsti dal CCNL. Qualora il Socio lavoratore svolga la sua attività in un periodo di riferimento diverso dai sei giorni lavorativi previsti dal CCNL, le giornate di ferie godute vengono proporzionalmente ricalcolate. Nei casi di passaggio da un rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le giornate di ferie maturate verranno ricalcolate proporzionalmente sulla base del nuovo rapporto instaurato.
- 2 I periodi di fruizione delle ferie saranno programmati e definitivamente assegnati dalla struttura direttiva, tenuto conto dei desideri dei Soci lavoratori e compatibilmente con le esigenze di servizio, e dovranno essere richieste con preavviso di almeno 15 giorni.
- 3 Ciascun Socio potrà organizzare le proprie richieste di ferie in modo che nell'arco dell'anno solare vi sia un periodo di almeno due settimane di calendario di ferie continuative, salvo casi di comprovata necessità in relazione alle esigenze di servizio.
- 4 Il Socio lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato l'intero periodo, ha diritto ai giorni di ferie spettanti (o residui) per il trimestre solare in cui cade il periodo di ferie richiesto. I giorni di ferie godibili nei vari trimestri sono elencati nella tabella seguente:

1° trimestre	gennaio – marzo	7 giorni di ferie
2° trimestre	aprile – giugno	13 giorni di ferie
3° trimestre	luglio – settembre	20 giorni di ferie
4° trimestre	ottobre – dicembre	26 giorni di ferie

Restano salvi accordi diversi con la struttura direttiva.
- 5 Il Socio lavoratore, in accordo con la struttura direttiva, potrà usufruire nell'anno successivo delle ferie maturate ma non godute, in relazione alle esigenze di servizio o del Socio lavoratore stesso. In particolare il Socio lavoratore di provenienza extra-continentale potrà usufruire di un periodo di ferie particolarmente lungo per recarsi nel paese di origine, fatte salve le esigenze del servizio di appartenenza.
- 6 Eventuali importi versati per la retribuzione di ferie godute in eccesso verranno trattenuti in occasione della retribuzione del mese di dicembre.
- 7 Le ore di permesso retribuito eventualmente non godute verranno retribuite in occasione della retribuzione del mese di dicembre, così come retribuzioni di ore di permesso godute in eccesso verranno trattenute alla medesima occasione.
- 8 Ai fini del riconoscimento del congedo matrimoniale previsto dal CCNL, il Socio lavoratore deve presentare alla Cooperativa, entro sessanta giorni dalla celebrazione, il certificato di matrimonio rilasciato dal Comune.

In vigore da 13.05.2006

Articolo 22 - Diritto allo studio

- 1 I Soci lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di istruzione primaria, secondaria ed universitaria, in scuole od istituti statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami e ad essere esonerati dal prestare lavoro straordinario.
- 2 **Permessi retribuiti per esame** - I Soci che devono sostenere prove di esame in relazione ai corsi indicati al comma precedente, possono usufruire, su richiesta e con un preavviso di almeno 15 giorni, di permessi retribuiti nelle seguenti modalità:
 - a) due giorni per sostenere esami universitari, ovvero il giorno di svolgimento dell'esame e il giorno lavorativo precedente. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico;
 - b) tre giorni per sostenere esami di fine corso;

- c) cinque giorni per sostenere gli esami di licenza media, di maturità e per la discussione di tesi universitaria.
- 3 Per il riconoscimento dei permessi suddetti, i Soci dovranno esibire la documentazione degli esami sostenuti.
 - 4 **Permessi per la frequenza** - La Cooperativa è tenuta a mettere a disposizione dei Soci richiedenti, nel limite massimo individuale di 150 ore, il monte ore annuale indicato dal CCNL per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione indicati al primo comma.
 - 5 I Soci che intendono usufruire dei permessi di cui al comma precedente devono presentare entro il 31 ottobre richiesta scritta alla Cooperativa corredata dalla relativa documentazione attestante il possesso dei requisiti previsti al comma precedente. Nel caso in cui il monte ore annuale non sia sufficiente a coprire tutte le richieste regolarmente pervenute, il Consiglio di Amministrazione definisce le priorità e le modalità di suddivisione tra i richiedenti, considerando comunque il soddisfacimento del maggior numero di richieste possibile e l'anzianità associativa dei richiedenti.
 - 6 Le richieste dei permessi di cui al quarto comma andranno presentate alla struttura direttiva con un preavviso di almeno 15 giorni.
-

In vigore da 12.05.2007

Articolo 23 - Aspettativa e distacco non retribuiti

- 1 Al Socio lavoratore può essere concessa dal Consiglio di Amministrazione un'aspettativa non retribuita secondo le modalità previste dal CCNL.
- 2 La domanda di concessione dell'aspettativa, contenente l'indicazione delle motivazioni e del periodo richiesto, deve pervenire con un anticipo di almeno 30 giorni, fatti salvi casi di comprovata necessità, alla struttura direttiva che la trasmetterà, assieme ad una relazione sulle conseguenze organizzative e tecniche, al Consiglio di Amministrazione, al quale spetta la effettiva concessione. Il Consiglio di Amministrazione, ai fini della concessione dell'aspettativa ai Soci che ne abbiano fatto richiesta, potrà eventualmente derogare dai limiti massimi percentuali sul totale del personale impiegato previsti dal CCNL.
- 3 Al Socio lavoratore con anzianità di servizio superiore a cinque anni può anche essere concesso, con analoghe procedure, un ulteriore periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi.
- 4 Al Socio lavoratore per ogni periodo di 10 anni di anzianità può essere concesso dal Consiglio di Amministrazione un periodo di sospensione dall'attività lavorativa della durata massima di un anno, non cumulabile con altri periodo di aspettativa, senza decorrenza della retribuzione e dell'anzianità ad alcun effetto e senza vincolo di conservazione del precedente inquadramento.
- 5 Il socio lavoratore, al termine del periodo di aspettativa, è tenuto a contattare la struttura direttiva per definire le modalità di ripresa dell'attività lavorativa, che avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. In difetto di tale comunicazione, alla scadenza del periodo di aspettativa, le giornate di assenza saranno considerate ingiustificate.
- 6 **Distacco non retribuito** - Il distacco non retribuito si configura qualora un Socio lavoratore, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, intenda impegnarsi a tempo pieno e per un periodo determinato presso altri Enti in attività considerate progettualmente o strategicamente rilevanti dalla Cooperativa.
- 7 In tal caso l'ulteriore rapporto di lavoro si considera momentaneamente sospeso, fatta salva la piena decorrenza dell'anzianità di servizio da conteggiare a tutti gli effetti in caso di reintegro al lavoro.

- 8 Il periodo di distaccamento non può, di norma, superare i due anni. Trascorso tale termine è facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare un prolungamento dello stesso o il definitivo scioglimento del rapporto lavorativo e, conseguentemente, societario.
- 9 A conclusione del distaccamento il Socio lavoratore, se non siano intervenute cause ostative diverse, ha diritto ad essere reintegrato al lavoro nel minor tempo possibile e, compatibilmente con le necessità aziendali e di servizio, nel ruolo e nell'inquadramento posseduti all'epoca di inizio del distaccamento stesso. Il medesimo trattamento si applica nei casi di interruzione anticipata del distaccamento concordato.
- 10 I periodi di distaccamento non retribuito non si considerano ad alcun effetto periodi di aspettativa.

In vigore da 13.05.2006

Articolo 24 - Tutela della maternità e della paternità

- 1 Per quanto non previsto dal presente articolo in materia di tutela della maternità, si fa riferimento alla normativa vigente, copia della quale dovrà essere a disposizione delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori interessati presso gli uffici della Cooperativa nonché sul sito web della Cooperativa.
- 2 È fatto obbligo alle Lavoratrici di comunicare alla Cooperativa il proprio stato di gravidanza non appena accertato.
- 3 Durante lo stato di gravidanza e puerperio la Socia lavoratrice ha diritto a quanto previsto dalle norme di legge vigenti ovvero di astenersi dal lavoro:
 - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per i tre mesi successivi al parto;
 - c) per ulteriori sei mesi fruibili alternativamente dalla madre o dal padre entro l'ottavo anno di vita del bambino ai sensi della normativa in materia di congedi parentali.
- 4 Le Lavoratrici impiegate in servizi dove le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino in aggiunta a quanto previsto dal comma precedente hanno diritto di astenersi dal lavoro:
 - a) dalla data di accertamento dello stato di gravidanza;
 - b) per ulteriori 4 mesi rispetto quanto previsto al punto b) del comma 3.
- 5 Nei casi di documentate complicanze della gestazione, la Socia lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro anche prima del periodo previsto alla lettera a) del comma 3.
- 6 I periodi di astensione di cui alle lettere a) e b) del comma 3 e di cui al comma 4 sono obbligatori. Durante tali periodi verrà corrisposto mensilmente alla lavoratrice quanto posto a carico dell'INPS, ovvero l'80% dell'ultima retribuzione comprensivo del rateo della tredicesima mensilità. Il restante 20% del rateo mensile della tredicesima mensilità, posto a carico della Cooperativa, verrà liquidato in occasione della corresponsione della tredicesima mensilità.
- 7 Durante il periodo di cui al punto c) del comma 3 verrà corrisposto al Socio lavoratore quanto posto a carico dell'INPS.
- 8 In merito a quanto previsto dalla normativa in materia di Diritto al rientro e alla conservazione del posto si precisa che le Lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza intendendo come unità produttiva il servizio di appartenenza, salvo comprovate necessità di garanzia della continuità degli interventi posti in essere nei confronti dell'utenza. In ogni caso le lavoratrici hanno diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

- 9 Alle Socie lavoratrici sono consentiti, su loro richiesta, durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo di un'ora ciascuno durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro giornaliero non supera le sei ore. Suddetti riposi sono considerati orario di lavoro ai fini della retribuzione.
- 10 I Soci lavoratori e le Socie lavoratrici, durante i primi tre anni di vita del bambino, possono usufruire di speciali permessi retribuiti, ulteriori a quanto previsto dal CCNL, allo scopo di assistere il bambino in condizione di ricovero ospedaliero, comprovato da apposito certificato ed entro il limite di quindici giorni di calendario all'anno.
- 11 Nei confronti delle Socie lavoratrici impegnate in servizi con orario articolato in turni ruotanti nell'arco delle 24 ore, durante i primi tre anni di vita del bambino, l'organizzazione dei servizi stessi dovrà limitare per quanto possibile l'impegno in orario notturno.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 25 - Malattia

- 1 **Trattamento economico** - In caso di malattia al Socio lavoratore sarà corrisposto quanto previsto dal CCNL.
- 2 Il diritto a percepire il trattamento di cui sopra è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli Enti competenti nelle modalità previste dal CCNL; in caso contrario l'assenza sarà ritenuta ingiustificata, con l'applicazione delle previste sanzioni disciplinari.
- 3 **Comunicazione dell'assenza** - L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Cooperativa quanto prima e comunque entro l'ora prevista per l'inizio dell'attività lavorativa, salvo il caso di accertato impedimento. In caso di mancata comunicazione, terminato l'orario lavorativo previsto per quel giorno, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.
- 4 Il Socio lavoratore deve far pervenire con i mezzi opportuni, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa e la presunta durata della stessa, salvo il caso di provato impedimento. In caso di consegna oltre i termini sopra indicati, ogni giornata di ritardo verrà considerata assenza ingiustificata, con la conseguente perdita della retribuzione.
- 5 La sanzione del comma precedente verrà applicata anche nei casi in cui la data di inizio del periodo di malattia sia superiore ad un giorno dalla data di rilascio della certificazione o laddove, in caso di prosecuzione del periodo di malattia, la data di rilascio dell'ulteriore certificato non sia consecutiva alla data del termine del precedente.
- 6 **Conservazione del posto di lavoro** - La Cooperativa è tenuta a conservare il posto di lavoro del Socio lavoratore assente per malattia per il periodo previsto dal CCNL.
- 7 Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica del Socio lavoratore, la Cooperativa esperirà ogni utile tentativo, in relazione alla situazione aziendale, di adibire il Socio lavoratore stesso in altre mansioni confacenti al suo stato fisico.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 26 - Infortunio sul lavoro

- 1 In caso di infortunio sul lavoro si applicano le normative vigenti e quanto previsto dal CCNL.
- 2 La Cooperativa anticiperà al Socio lavoratore il trattamento economico previsto dal CCNL in attesa della definitiva liquidazione da parte dell'Ente competente.
- 3 Il rispetto da parte del Socio lavoratore delle indicazioni emanate in materia di sicurezza sul lavoro di cui all'O del presente Regolamento è vincolante per il riconoscimento dell'infortunio.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 27 - Assistenza Sanitaria Integrativa Del SSN

- 1 Al fine di garantire a tutti i Soci della Cooperativa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale, con queste comunque direttamente integrate, la Cooperativa potrà istituire un proprio Fondo Sanitario Integrativo oppure, in alternativa, aderire ad un fondo già esistente.
- 2 La scelta di istituire un proprio Fondo oppure di aderire ad uno già esistente è demandata al Consiglio di Amministrazione, così come è demandato al Consiglio il compito di individuare l'eventuale Fondo esistente, con il quale dovrà essere stipulata apposita convenzione, facendo esplicito riferimento al presente Regolamento.
- 3 In tale ultimo caso, il Consiglio di Amministrazione, una volta identificato il Fondo Sanitario Integrativo in possesso di tutti i requisiti di legge, dovrà dare ampia informativa ai soci delle procedure necessarie per usufruire dell'assistenza sanitaria.
- 4 L'assistenza sanitaria, così come sopra definita, è riservata ai Soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'assistenza cessa con la perdita della qualifica di Socio lavoratore, oppure per rinuncia.
- 5 L'adesione è volontaria. Il Socio che desidera aderire a tale forma di previdenza deve esprimere un consenso scritto, e nel caso l'Ente individuato dal Consiglio di Amministrazione quale cassa di assistenza rivesta la forma giuridica di Società di mutuo soccorso così come disciplinata dalla normativa in materia, il Socio lavoratore dovrà richiedere l'iscrizione a socio a tale società.
- 6 La percentuale di contribuzione della Cooperativa alla cassa, istituita o convenzionata, viene definita annualmente mediante delibera dell'Assemblea dei Soci in sede di approvazione del bilancio. In relazione all'andamento economico della Cooperativa tale contribuzione potrà essere, per l'anno successivo alla deliberazione, interamente a carico della Cooperativa.
- 7 In caso di somme trattenute dalla busta paga il Socio dovrà rilasciare alla Cooperativa apposita autorizzazione.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 28 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento, formazione

- 1 Oltre a quanto esplicitamente previsto dal CCNL, la Cooperativa riconosce il valore centrale della formazione nello sviluppo dell'impresa e nella crescita personale e professionale del Socio lavoratore.
- 2 La Cooperativa è pertanto impegnata a favorire la partecipazione di ciascun Socio lavoratore a momenti formativi inerenti le propria attività. Ciò si esplica principalmente attraverso la costante organizzazione di attività formative da parte della Cooperativa, ma anche mediante l'individuazione di attività formative esterne di interesse per l'impresa e per i Soci lavoratori.
- 3 Ogni Socio lavoratore è invitato a partecipare con continuità ad azioni formative, scegliendole tra quelle interne e quelle organizzate da terzi. Il mancato interesse formativo, salvo casi di impedimento legati ad esigenze di servizio, a malattia o ad infortunio, rappresenta un elemento negativo nella valutazione della professionalità del Socio e può dare luogo a mobilità verso incarichi di minore impegno.
- 4 **Formazione interna** - La Cooperativa è tenuta a progettare ed organizzare dei piani di formazione interna annuale da portare a conoscenza di tutti i Soci mediante la convocazione di apposite riunioni informative, descrivendone gli obiettivi generali, i contenuti, le professionalità destinatarie, i periodi di massima di realizzazione, l'ammontare dell'eventuale indennità di formazione.
- 5 L'organizzazione della formazione interna deve agevolare in ogni modo la partecipazione di tutti i Soci. La struttura direttiva individuerà ogni soluzione per consentire la partecipazione alla formazione interna da parte di quei Soci il cui orario di servizio è contemporaneo alle attività formative.

- 6 **Formazione organizzata da terzi** - La struttura direttiva della Cooperativa deve dare notizia, mediante esposizione all'albo sociale, delle iniziative formative organizzate da terzi ed inerenti le attività sociali.
- 7 Ciascun Socio è a sua volta tenuto a dare notizia agli altri Soci ed alla Cooperativa, mediante esposizione all'albo sociale, di attività formative di cui sia a conoscenza.
- 8 La partecipazione ad attività formative esterne deve essere agevolata dall'organizzazione del lavoro e riconosciuta nei curricula dei Soci lavoratori qualora sia stata preventivamente autorizzata dalla struttura tecnica della Cooperativa sulla base della congruità con le attività svolta dalla stessa e dietro presentazione di attestati di partecipazione rilasciati dall'Ente organizzatore a comprova dell'avvenuta frequenza.
- 9 Per il Socio che partecipi ad iniziative formative organizzate da terzi, così come definite ai commi precedenti, può essere riconosciuta dalla Cooperativa, nei limiti stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione per tale attività, una partecipazione delle spese sostenute, nei limiti e con le modalità previste all'[Allegato A](#).

In vigore da 13.05.2006

Articolo 29 - Trasferte

- 1 Qualora il Socio lavoratore per attività di servizio comportanti trasferte sia chiamato per un limitato periodo di tempo a svolgere la sua attività senza precisa determinazione di orario, verrà conteggiato per quel periodo un orario convenzionale di lavoro ordinario per tutti i giorni di sua effettiva presenza come previsto dai successivi commi.
- 2 **Trasferte con pernottamento** - Alla normale retribuzione spettante nel periodo viene aggiunta una integrazione salariale fino al raggiungimento di:
 - a) un compenso pari a 14 ore teoriche per ogni giorno di trasferta a cui segua un pernottamento;
 - b) un compenso pari alle ore effettivamente svolte a partire dalle 08.00 fino ad un massimo di 14 ore per il giorno del rientro.
- 3 **Trasferte in giornata** - Alla normale retribuzione spettante nel periodo, viene aggiunta una integrazione salariale fino al raggiungimento di un compenso pari alle ore effettivamente lavorate nel giorno, con un massimo di 14 ore teoriche.
- 4 Successivamente, in accordo con la struttura direttiva e compatibilmente con le esigenze del servizio il Socio lavoratore avrà il diritto di recuperare le giornate di riposo non godute. Il Socio lavoratore potrà indicare se recuperare le ore svolte eccedenti il suo normale orario di lavoro oppure chiedere la remunerazione delle stesse, in ogni caso considerate ordinarie. L'indicazione del Socio lavoratore sarà rispettata dalla struttura direttiva nei limiti imposti dall'erogazione del servizio.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 30 - Rimborsi spese per attività

- 1 Al Socio lavoratore che abbia sostenuto delle spese per lo svolgimento delle attività programmate e autorizzate dalla struttura direttiva vengono rimborsate, entro i limiti della normalità e secondo precisi parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione e dietro presentazione di regolare documentazione giustificativa, le spese che lo stesso ha sostenuto per il trasporto, il vitto, l'alloggio e altre eventuali spese accessorie all'attività svolta.
- 2 La determinazione dei limiti di cui al presente articolo è indicata all'[Allegato A](#) del presente Regolamento e viene stabilita mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione e portata a conoscenza di tutti i Soci lavoratori.
- 3 Non sono riconosciute le spese relative al trasferimento tra l'abitazione del Socio lavoratore e la sede di inizio della sua attività quotidiana salvo casi particolari valutati dal Consiglio di Amministrazione.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 31 - Rimborso danni a beni di proprietà del Socio

- 1 **Danni subiti nel corso dell'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio** - Come previsto in sede di accordo integrativo regionale di applicazione del CCNL, la Cooperativa provvederà al rimborso dei danni subiti dai mezzi propri delle Socie e dei Soci per motivi di servizio.
- 2 La Cooperativa provvederà al risarcimento – solo nel caso in cui i danni non siano coperti da nessuna società assicurativa, ente o persona direttamente coinvolta nel sinistro – fino all'importo massimo previsto dall'accordo stesso.
- 3 La comunicazione dell'evento al responsabile deve essere tempestiva non oltre le due ore, anche attraverso qualsiasi strumento telematico. (telefonata, mail, fax o sms).
- 4 La richiesta di risarcimento dovrà essere presentata nella seguente modalità:
 - 1) entro due giorni dall'evento il Socio presenta alla Cooperativa il modello di denuncia "Rimborso danni mezzo proprio" contenente una dettagliata relazione sul sinistro, preferibilmente corredata da verbale delle forze dell'ordine, sul danno subito, sugli eventuali testimoni presenti e contenente l'indicazione del servizio che stava svolgendo per conto della Cooperativa con il proprio mezzo.
 - 2) entro sette giorni dal ricevimento della relazione la Cooperativa, accertati i motivi di sussistenza del risarcimento, invia l'autorizzazione alle officine convenzionate nelle quali il Socio potrà recarsi per il ripristino del danno subito sul proprio mezzo.
- 5 Non verranno risarciti i Soci che di loro iniziativa si rechino presso officine non convenzionate con la Cooperative. Non verranno in ogni caso risarciti danni subiti dai mezzi propri delle Socie e dei Soci in assenza di una specifica autorizzazione e accordo con la struttura direttiva in merito al loro utilizzo per ragioni di servizio.
- 6 In caso il Socio sia coinvolto in un sinistro come avente causa e abbia una propria polizza assicurativa R.C. auto con franchigia fissa, la Cooperativa se ne farà carico integralmente.
- 7 **Danni subiti a beni di proprietà del Socio nello svolgimento del servizio** - Nel caso il Socio subisca un danno a un bene di proprietà nel corso dello svolgimento del servizio potrà fare richiesta di risarcimento alla Cooperativa presentando una dettagliata relazione sulla dinamica dell'evento, sul danno subito e sugli eventuali testimoni presenti.
- 8 Ai fini dell'accoglimento della richiesta verranno valutati i criteri di attinenza del bene danneggiato con il servizio svolto dal Socio e l'assenza di eventuale disattenzione e negligenza. La Cooperativa, accertata la sussistenza dei requisiti, si farà integralmente carico del rimborso.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 32 - Infrazioni stradali

- 1 **Utilizzo di un automezzo aziendale** - Le sanzioni relative alle infrazioni stradali riguardanti gli automezzi della Cooperativa possono essere direttamente comminate alla Lavoratrice o al Lavoratore che si trovava alla guida dell'automezzo ed a cui viene contestata l'infrazione. Qualora invece l'infrazione venga rilevata in assenza del conducente, il verbale viene inviato direttamente presso la sede della Cooperativa mediante un atto di notifica.
- 2 In entrambi i casi sopra descritti la Lavoratrice o il Lavoratore cui era affidato il mezzo sono tenuti a redigere una relazione sull'accaduto. Tale relazione eventualmente già comprensiva della richiesta di rimborso, unitamente alla copia del verbale di accertamento, deve essere consegnata in Cooperativa nel più breve tempo possibile. Si potrà in ogni caso fare riferimento al responsabile del parco automezzi della cooperativa.

- 3 **Verbale di accertamento comminato al conducente del mezzo** - il pagamento della sanzione amministrativa va in ogni caso effettuato, salvo eventuali ricorsi, dalla Lavoratrice o dal Lavoratore. Successivamente può essere richiesto il rimborso alla Cooperativa qualora l'infrazione commessa sia legata a cause derivanti da motivazioni o da necessità inerenti al servizio. In ogni caso gli eventuali punti saranno tolti, per precisa disposizione di legge, alla patente del conducente del mezzo.
- 4 **Verbale di accertamento notificato direttamente alla Cooperativa** - il pagamento viene effettuato, salvo eventuali ricorsi, direttamente dalla Cooperativa. Qualora, dal verbale di accertamento e dalla relazione redatta dal conducente, risultasse che l'infrazione commessa non sia legata a cause derivanti da motivazioni o da necessità inerenti al servizio, la Cooperativa potrà rivalersi sul conducente del mezzo. La Cooperativa è successivamente tenuta, qualora richiesto dall'autorità che ha comminato la sanzione, entro 30 gg. dalla data di notifica, a fornire le generalità e i dati della patente dell'effettivo trasgressore. In difetto di tale comunicazione la Cooperativa è soggetta ad una sanzione amministrativa.
- 5 **Utilizzo di un automezzo personale** - La procedura sopra descritta si applica anche alle eventuali richieste di rimborso per le sanzioni amministrative relative alle infrazioni stradali commesse nel corso dello svolgimento del servizio con un automezzo di proprietà della Lavoratrice o del Lavoratore.
- 6 Viene istituita una commissione incaricata di valutare le richieste di rimborso o le eventuali situazioni che possano implicare un risarcimento alla Cooperativa formata dal responsabile dell'area societaria, dal responsabile del servizio del richiedente e dal responsabile del parco automezzi. La commissione esaminerà le specifiche situazioni verificando, in base alla tipologia dell'infrazione stradale, eventuali cause derivanti da motivazioni o necessità inerenti al servizio o, al contrario, l'eventuale evitabilità del comportamento oggetto della sanzione da parte del conducente dell'automezzo.

In vigore da 27.01.2011

Sezione 3.3 - Rapporto economico

Articolo 33 - Generalità

- 1 Il trattamento economico complessivo dei Soci è rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.
- 2 Per i Soci con rapporto di lavoro subordinato, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL, fatto salvo quanto previsto [dall'Articolo 34](#).
- 3 Il trattamento economico dei Soci con rapporto di tipo parasubordinato e autonomo verrà corrisposto in base a quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti e dalle condizioni di mercato.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 34 - Trattamento economico mensile dei Soci con rapporto subordinato

- 1 Il trattamento economico annuale per i Soci con rapporto di lavoro di tipo subordinato è suddiviso in tredici mensilità. L'ammontare della mensilità spettante a ciascun Socio è riferito al livello di inquadramento ed all'orario di lavoro concordato e rimane fisso e costante finché non variano questi due parametri, fatta naturalmente salva l'applicazione delle norme previste dal presente Regolamento nella parte "Rapporto normativo".

- 2 Qualora, per cause legate alla flessibilità delle prestazioni richieste dai servizi erogati dalla Cooperativa, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente svolte nel mese risulti inferiore alla mensilità fissata, si provvede ad integrare la retribuzione mediante il parziale versamento anticipato della tredicesima mensilità salvo diversi accordi tra il Socio e la struttura direttiva.
- 3 L'anticipo di cui al precedente comma viene recuperato dalle retribuzioni relative ai mesi successivi qualora la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente svolte in quei mesi risulti superiore alla mensilità fissata. Le ore lavorate ai fini del recupero dell'anticipo di cui al precedente comma saranno considerate ordinarie
- 4 Qualora la differenza tra le ore retribuite e percepite da ciascun Socio lavoratore superi le 50 ore rispetto alle ore di lavoro effettivamente prestate nell'anno, le ore eccedenti le 50 verranno conguagliate nella retribuzione relativa alla tredicesima mensilità.
- 5 Qualora il Socio lavoratore recuperi entro il mese di dicembre l'eccedenza già conguagliata nella retribuzione relativa alla tredicesima mensilità, la stessa verrà integrata nella retribuzione di dicembre versata a gennaio.
- 6 Per i rapporti di lavoro a tempo parziale il limite di cui al comma 4 verrà riparametrato.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 35 - Tredicesima mensilità

- 1 La tredicesima mensilità viene erogata nelle modalità previste dal CCNL fatti salvi gli eventuali conguagli per anticipi già versati in virtù di quanto previsto all'Articolo 29 del presente Regolamento.
- 2 Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'andamento economico finanziario della Cooperativa, potrà deliberare di posticipare l'erogazione della tredicesima mensilità, fino ad un massimo del 25% dell'importo totale. Tale importo verrà corrisposto in seguito all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea, salvo quanto previsto al comma successivo.
- 3 Qualora l'Assemblea rilevi l'esistenza di una situazione di crisi aziendale di cui [all'articolo 34](#) di questo Regolamento e stabilisca forme di apporto economico da parte dei Soci, l'importo del comma precedente potrà essere diminuito mediante specifica deliberazione dell'Assemblea stessa.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 36 - Indennità, incentivi e premi

- 1 I Soci lavoratori che, in diverso modo, contribuiscono in maniera particolare al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, hanno diritto al riconoscimento di indennità, incentivi e premi, i quali possono interessare singoli Soci, gruppi di Soci o interi settori di attività.
- 2 Gli importi di cui al presente articolo si considerano supplementari alla retribuzione complessiva prevista, sono corrisposti in occasione delle retribuzioni mensili e rientrano nel calcolo del TFR.
- 3 **Indennità di turno** - Al Socio lavoratore inserito in turni ruotanti sulle 24 ore che prevedano l'effettuazione di almeno 5 (cinque) notti al mese spetta l'indennità di turno forfetaria mensile indicata nel CCNL. Tale indennità spetta nella misura del 80% anche ai Soci Lavoratori inseriti in turni che prevedano almeno 4 (quattro) notti al mese, e nella misura del 60% a quelli inseriti in turni che prevedano almeno 3 (tre) notti al mese.
- 4 Al Socio lavoratore, non inserito nei turni che prevedono le indennità del comma precedente, che abbia svolto in via eccezionale il numero di notti previste ai fini dell'attribuzione dell'indennità spetta il riconoscimento occasionale dell'indennità medesima.

- 5 **Altre indennità** - Il Consiglio di Amministrazione può istituire indennità, continuative o a titolo di "una tantum", per particolari situazioni di disagio che possono interessare Soci, gruppi di Soci o interi settori di attività.
- 6 **Incentivi** - Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere specifici incentivi a Soci impegnati nello sviluppo di una progettualità strategicamente rilevante per la Cooperativa, nel raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi o comunque impegnati in mansioni che necessitano di adeguato riconoscimento.
- 7 **Premi** - Il Consiglio di Amministrazione può istituire premi per attività specifiche il cui svolgimento ha determinato un rilevante vantaggio per la Cooperativa o un notevole impegno da parte dei Soci coinvolti.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 37 - Indennità di disagio

- 1 **Indennità per incarichi non continuativi di elevato disagio** - In considerazione dell'elevata flessibilità di alcuni incarichi di carattere territoriale che richiedono la disponibilità dell'educatore a svolgere le proprie attività con un orario non continuativo, viene istituita l'indennità per incarichi non continuativi di elevato disagio.
- 2 Vengono definitivi incarichi non continuativi di elevato disagio gli incarichi che si svolgono in almeno quattro giornate settimanali e che prevedono oltre alla normale pausa pranzo, almeno quattro interruzioni non retribuite tra un incarico ed un altro durante la settimana lavorativa.
- 3 Per usufruire dell'indennità l'incarico deve svolgersi per almeno tre settimane durante il mese di applicazione dell'indennità.
- 4 L'indennità è pari al 2% della retribuzione mensile di riferimento e viene percepita anche durante i periodi di ferie.
- 5 **Mancati interventi causati dall'assenza dell'utente** - Rientra in tale definizione l'intervento sospeso un'ora prima del suo inizio nonché l'impossibilità di effettuarlo giunto sul luogo dell'intervento causa l'assenza dell'utente, in mancanza di sostituzioni o di altre attività alternative all'incarico perso concordate con il responsabile del servizio.
- 6 I mancati interventi di cui al comma precedente sono retribuiti con un'ora per gli interventi di due ore o inferiori e due ore per gli interventi superiore a due ore.
- 7 Nulla è dovuto nel caso l'operatore rifiuti altri incarichi o attività che possano sostituire il mancato intervento.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 38 - Anticipi sulle spettanze

- 1 Ciascun Socio lavoratore può richiedere la corresponsione di un anticipo sulle proprie spettanze secondo le modalità previste dal presente articolo.
- 2 **Sulla retribuzione da ricevere nel mese in corso** - Da richiedere per iscritto al Responsabile del personale tra il giorno 1 ed il giorno 12 di ogni mese. L'importo massimo erogabile è pari al 80% dell'ultima retribuzione mensile percepita. Il versamento avviene entro il secondo giorno lavorativo successivo al ricevimento della richiesta. L'importo anticipato viene trattenuto nella retribuzione del mese in corso. L'anticipo è concesso mensilmente ad un massimo del 10% di tutti i Soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste. Ciascun Socio lavoratore può ricorrere a questo anticipo per un massimo di quattro volte nell'arco dell'anno solare.

- 3 **Sulla retribuzione da ricevere nel mese successivo** - Da richiedere per iscritto al Responsabile del personale, al quale spetta la eventuale autorizzazione. L'importo massimo erogabile è pari al 50% dell'ultima retribuzione mensile percepita. Il versamento avviene entro il secondo giorno lavorativo successivo all'eventuale approvazione della richiesta. L'importo anticipato viene trattenuto nella retribuzione del mese successivo. L'anticipo è concesso mensilmente ad un massimo del 5% di tutti i Soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste. Ciascun Socio lavoratore può ricorrere a questo anticipo per un massimo di quattro volte nell'arco dell'anno solare.
- 4 **Sulla tredicesima mensilità** - Da richiedere per iscritto al Responsabile del personale, tra il giorno 1 ed il giorno 12 di ogni mese. L'importo massimo erogabile è pari all'importo maturato a titolo di tredicesima nel giorno della richiesta. Il versamento viene conglobato nella retribuzione del mese in corso. L'importo anticipato verrà trattenuto in occasione dei versamenti della tredicesima mensilità. L'anticipo è concesso ad un massimo del 10% di tutti i Soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste.
- 5 **Sul trattamento di fine rapporto (TFR)** - L'anzianità di servizio per fruire di tale anticipo varia a seconda della motivazione della richiesta, nelle modalità di seguito elencate.
- 6 **In qualsiasi momento, a prescindere dall'anzianità di servizio, per:**
 - a) necessità derivanti da spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, delle quali siano destinatari il Socio lavoratore, i suoi familiari e conviventi;
 - b) altri motivi di estrema straordinarietà e necessità, ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione.La richiesta potrà essere reiterata trascorsi 5 anni dall'ultima richiesta accettata.
- 7 **Dopo 3 anni di anzianità di servizio per:**
 - a) l'acquisto, la costruzione, la ristrutturazione della prima casa di abitazione per il Socio lavoratore o per i figli;
 - b) le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi familiari;
 - c) le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione.La richiesta di cui al punto a) potrà essere reiterata trascorsi 8 anni dall'ultima richiesta accettata mentre per i punti seguenti si fa riferimento alla normativa vigente in materia.
- 8 La richiesta scritta, motivata ed ampiamente documentata, va avanzata al Consiglio di Amministrazione, al quale spetta l'eventuale concessione nella prima seduta utile. L'importo massimo erogabile è pari al 80% della quota accantonata. Il versamento avviene nella retribuzione del mese in corso. L'anticipo è concesso ad un massimo del 10% di tutti i Soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 39 - Criteri di ripartizione dei ristorni

- 1 L'Assemblea che approva il Bilancio può deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione di un ristorno ai Soci lavoratori, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabilite dalla normativa vigente, dalle disposizioni dello [Statuto](#) e dal presente Regolamento.
- 2 L'ammontare complessivo del ristorno è ripartito tra i Soci lavoratori iscritti al libro Soci alla data di approvazione del bilancio in base ai seguenti parametri:
 - a) la remunerazione complessivamente percepita in base all'attività svolta dal Socio nell'esercizio di riferimento costituisce la base su cui calcolare l'ammontare del ristorno da attribuire a ciascun Socio;
 - b) l'importo di cui alla lettera a) viene aumentato di 2 punti percentuali per ogni anno di anzianità associativa;

- c) l'importo di cui alla lettera a) viene aumentato di 5 punti percentuali per ogni partecipazione diretta del Socio alle Assemblee svolte nell'esercizio di riferimento;
- d) l'importo di cui alla lettera a) viene aumentato di 2 punti percentuali per ogni partecipazione del Socio per delega alle Assemblee svolte nell'esercizio di riferimento;
- 3 L'Assemblea può deliberare l'attribuzione dei ristorni ai Soci lavoratori nelle seguenti modalità, anche combinate tra loro:
 - a) in forma liquida;
 - b) mediante aumento proporzionale delle rispettive quote o con l'emissione di nuove azioni di capitale;
 - c) mediante l'emissione di strumenti finanziari di cui agli articoli 19 e 20 dello [Statuto](#).

In vigore da 12.04.2005

Articolo 40 - Situazione di crisi aziendale

- 1 Nel caso in cui la Cooperativa si trovasse in una situazione di crisi aziendale, il Consiglio di Amministrazione deve tempestivamente elaborare un piano di intervento da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, predisposto secondo le indicazioni di legge in materia.
- 2 Il piano di intervento, compatibilmente con la situazione economica, finanziaria ed occupazionale dell'impresa, deve tendere alla salvaguardia dei livelli occupazionali dei Soci ed al superamento della situazione di crisi aziendale evidenziata, tenendo tra l'altro conto delle indicazioni [dell'Articolo 12](#).
- 3 Il piano d'intervento può richiedere ai Soci forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito e/o della riduzione del trattamento economico previsto.
- 4 Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare ristorni e trattamenti economici integrativi.

In vigore da 12.04.2005

Sezione 3.4 - Rapporto organizzativo

Articolo 41 - Generalità

- 1 Ai fini di consentire il corretto governo e sviluppo della gestione della cooperativa, il Consiglio di Amministrazione si può avvalere di un direttore generale e di una struttura direttiva;
- 2 E' compito del Consiglio di Amministrazione individuare e nominare il direttore generale della Cooperativa, con funzioni di coordinamento e gestione della struttura direttiva, e, in accordo con lo stesso, i responsabili delle funzioni aziendali.
- 3 In base agli indirizzi generali definiti dal Consiglio di Amministrazione, alla struttura direttiva vengono delegate la programmazione e la gestione delle funzioni aziendali.
- 4 Il modello organizzativo e gestionale della struttura direttiva viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del direttore generale.
- 5 L'organigramma generale della struttura direttiva è indicato nell'[Allegato C](#) al presente Regolamento Interno.

In vigore da 12.04.2005

Sezione 3.5 - Rapporto disciplinare

Articolo 42 - Generalità

- 1 Ciascun Socio della Cooperativa condivide in maniera paritetica assieme agli altri Soci i rischi ed i risultati ottenuti dall'impresa con la collaborazione di tutti e tramite la gestione associata dell'azienda. Allo scopo di tutelare l'interesse comune della Società, e quindi di ogni singolo Socio, l'Assemblea approva le seguenti norme disciplinari, intendendo con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri.
- 2 E' dato incarico al Consiglio di Amministrazione, ed alle figure da esso delegate, di vigilare sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e di intervenire con misure adeguate in caso di comportamento contrario al bene collettivo.
- 3 Spetta al Consiglio di Amministrazione disporre l'applicazione delle sanzioni disciplinari indicate nel CCNL. Per sanzioni non superiori alla sospensione fino a quattro giorni il Consiglio può indicare ulteriori figure delegate all'adozione dei provvedimenti. L'individuazione di tali figure costituisce l'[Allegato B](#) del presente Regolamento e viene stabilita mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione e portata a conoscenza di tutti i Soci lavoratori.
- 4 Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, così come il periodo per l'individuazione delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti è di due anni.
- 5 Di tutti provvedimenti assunti, si tiene nota in un apposito libro.

In vigore da 12.04.2005

Articolo 43 - Procedure per l'applicazione

- 1 In tutte le fasi del procedimento è riconosciuto al Socio lavoratore il più ampio diritto alla difesa, con facoltà di essere sentito, di presentare memorie scritte, dichiarazioni e testimonianze, difese aggiuntive.
- 2 L'iter di adozione di un provvedimento disciplinare ed i termini massimi per le diverse comunicazioni in merito, da intendersi a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento o lettera a mano con ricevuta, sono indicati di seguito nel presente comma.
 - a) La contestazione dell'infrazione che costituisce oggetto di provvedimento disciplinare va comunicata tempestivamente al Socio;
 - b) La documentazione scritta o la richiesta di contraddittorio da parte del Socio devono essere inviati agli uffici della Cooperativa entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della contestazione;
 - c) Il Consiglio di Amministrazione o chi ne ha le competenze in base al presente Regolamento dovrà esprimersi in merito all'effettiva adozione del provvedimento entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione del Socio o, in assenza di quest'ultima, dallo scadere dei termini previsti per questo scopo al precedente punto b). L'eventuale adozione del provvedimento va comunicata al Socio entro 15 giorni dalla sua adozione. Trascorsi tali termini senza che il provvedimento venga adottato, le giustificazioni del Socio lavoratore si intenderanno tacitamente accolte;
 - d) Il Socio lavoratore potrà successivamente ricorrere, ai sensi dell'articolo 45 dello [Statuto](#) ed entro il termine di 20 giorni dal ricevimento della comunicazione di adozione del provvedimento, nelle modalità indicate [all'articolo 10](#) del Regolamento del Giudizio Arbitrale della CCIAA di Trieste, copia del quale è disponibile presso la sede legale della Cooperativa. In caso di ricorso l'applicazione della sanzione resta sospesa fino al pronunciamento della sentenza arbitrale.

In vigore da 12.04.2005

Sezione 3.6 - Commissione Consultiva ed allegati al Regolamento

Articolo 44 - Commissione Consultiva

- 1 **Composizione, durata, nomina** - È istituita una Commissione consultiva composta da cinque Soci nominati dall'Assemblea.
- 2 I membri nominati dall'Assemblea devono essere preferibilmente rappresentativi delle varie attività sociali, e non possono essere quadri, dirigenti o simili a nessun livello ed in alcun settore.
- 3 La Commissione dura in carica tre anni e viene nominata nel corso dell'Assemblea di bilancio.
- 4 I membri eletti dall'Assemblea, in caso di dimissioni, verranno sostituiti dagli eventuali candidati non eletti, in mancanza dei quali la Commissione provvederà a cooptazione, fino a nuova Assemblea.
- 5 All'atto della sua prima riunione, la Commissione elegge il proprio rappresentante.
- 6 **Competenze** - La Commissione consultiva è un organo che esprime pareri sulle decisioni che più direttamente toccano gli interessi del Socio con l'obiettivo di supportare il Consiglio di Amministrazione, a cui spetta comunque l'esclusivo compito di deliberare in merito, senza alcun vincolo rispetto a quanto indicato dalla Commissione.
- 7 La Commissione deve essere consultata dal Consiglio di Amministrazione nei seguenti casi:
 - a) proposte di modifica del presente Regolamento da chiunque avanzate;
 - b) applicazione di una sospensione superiore ai due giorni o di una esclusione per sanzione disciplinare;
 - c) giustificazioni prodotte dai Soci ai quali sia stata applicata una sanzione di cui al punto precedente;
 - d) modifica degli allegati del presente Regolamento;
 - e) redazione della relazione accompagnatoria al bilancio di esercizio;
 - f) ogniqualvolta il Consiglio di Amministrazione lo ritenga utile.
- 8 La Commissione regolarmente costituita si esprime a maggioranza dei presenti.
- 9 **Riunioni** - Le riunioni della Commissione consultiva sono convocate dal Consiglio di Amministrazione o dal rappresentante della Commissione.
- 10 La Commissione è validamente costituita in presenza di almeno tre membri.
- 11 Il rappresentante della Commissione deve essere invitato a presenziare, a titolo consultivo e senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ogni volta che all'ordine del giorno vi siano argomenti di competenza della Commissione. Tale diritto è limitato alla parte di seduta in cui si trattano le questioni di sua competenza.
- 12 L'attività svolta dai membri della Commissione nell'esercizio della loro funzione è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa e remunerata attraverso un gettone di presenza di importo pari al 50% di quello percepito dai membri del Consiglio di Amministrazione.

In vigore da 27.01.2011

Articolo 45 - Allegati al Regolamento

- 1 L'Assemblea delega il Consiglio di Amministrazione a redigere ed approvare alcuni allegati che costituiscono parte integrante del Regolamento stesso.
 - 2 Gli allegati riguardano materie demandate per legge o per [Statuto](#) al Consiglio di Amministrazione e che costituiscono parte integrante di elementi previsti in sede di CCNL o del presente regolamento. Inoltre, al fine di garantire flessibilità e rapidità di adeguamento, l'Assemblea delega il Consiglio di Amministrazione a redigere un allegato contenente i limiti dei rimborsi spese previsti nel presente Regolamento.
 - 3 Gli allegati devono trattare unicamente degli argomenti specificati nella loro definizione, in armonia con quanto previsto nei relativi articoli del Regolamento, ed ogni modifica di un allegato deve essere portata ad immediata conoscenza di tutti i Soci, da parte del Consiglio di Amministrazione.
 - 4 La diffusione e l'aggiornamento degli allegati deve seguire le procedure indicate per il Regolamento [all'articolo 1](#).
 - 5 Tali allegati sono:
[ALLEGATO A](#): limiti dei rimborsi spese;
[ALLEGATO B](#): figure abilitate all'emanazione delle sanzioni disciplinari;
[ALLEGATO C](#): organigramma generale della struttura direttiva.
-

In vigore da 27.01.2011