

REGOLAMENTO INTERNO

-Prima parte-

PREMESSA

1. Il presente Regolamento interno (in seguito solo: Regolamento):
 - è stato approvato dall'assemblea della Thiel società cooperativa (in seguito solo: cooperativa) in data 22/12/2021 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3/04/2001, n. 142 ed entra in vigore il giorno stesso;
 - potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci;
 - sarà depositato, entro 30 giorni dall'approvazione, presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa. I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente Regolamento.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.
4. I soci della cooperativa:
 - a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
 - b) partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
 - d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci secondo quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto.
6. Il contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003 presso l'apposita commissione del competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.
Il presidente del consiglio di amministrazione è delegato ad espletare tutti gli adempimenti previsti e richiesti a tal fine.

ARTICOLO 1 – TIPOLOGIE DI SOCI COOPERATORI

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti rapporti associativi:

A) DI EFFETTIVA PRESTAZIONE LAVORATIVA

- Subordinato e/o non subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio
- In qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo a titolo principale
- Libero professionale
- Contratto di lavoro a progetto

La cooperativa provvederà, entro 60 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio lavoratore il tipo di contratto in essere, ovvero, se si verificano variazioni, a definire un nuovo contratto di lavoro.

B) DI VOLONTARIATO

- Volontario ai sensi della Legge 381/1991
- Sovventore
- Fruitore.

2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio, compresa l'istituzione di categorie speciali di soci come previsto dall'art. 6 dello Statuto e dall'art. 2527 comma 3 del c.c. cui lo stesso fa riferimento.

ARTICOLO 2 – MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, anche senza l'accettazione da parte del socio, ma solo per esigenze non imputabili alla cooperativa (es. imposizione da parte dal Cliente di effettuare un orario di lavoro diverso da quello pattuito fra la cooperativa ed il socio, ecc.). In tutte le altre condizioni è necessario il consenso delle parti.

3. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

ARTICOLO 3 – COMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione del C.d.A. della cooperativa da richiedere per iscritto. Il C.d.A. della cooperativa dovrà deliberare sulla richiesta di autorizzazione entro 8 giorni dalla data di ricevimento della richiesta e comunicare al socio l'eventuale diniego entro il secondo giorno successivo a quello di assunzione della deliberazione. Decorsi 10 giorni dalla data ricevimento da parte della cooperativa della richiesta di autorizzazione a prestare attività anche presso altri datori di lavoro o committenti, la stessa si intenderà automaticamente concessa potendo il socio iniziare l'attività lavorativa presso terzi dal giorno successivo.

2. Il C.d.A. potrà negare l'autorizzazione al socio a prestare attività anche presso altri datori di lavoro o committenti qualora la stessa sia in contrasto con:
 - le finalità mutualistiche della cooperativa stessa;
 - la struttura organizzativa della cooperativa;
 - le norme del decreto legislativo 66/2003;
 - le norme che disciplinano il rapporto di lavoro in essere tra la cooperativa ed il socio interessato;oppure per altre gravi motivazioni analiticamente argomentate nella deliberazione.

ARTICOLO 4 – COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE AL LAVORO

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata in forma scritta al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per regolare il conferimento del lavoro.

ARTICOLO 5 – DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

5.1 Distribuzione in costanza di lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla sua ripartizione a ogni socio in base:
 - alle mansioni assegnate;
 - alla professionalità posseduta;
 - al grado di responsabilità acquisita;
 - e al tipo di rapporto in essere.
2. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.
3. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci, privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle necessità della cooperativa e/o alle caratteristiche dello specifico lavoro.
4. A far data dal 1 gennaio 2022 la cooperativa, per far fronte ad esigenze di pianificazione/organizzazione aziendale, ha ritenuto necessario applicare l'orario flessibile nei modi e termini previsti dall'art. 52 del c.c.n.l. cooperative sociali.
Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'avvio al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore all'occupazione disponibile.
5. 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 tempo determinato e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto previsto eventualmente dal presente Regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del/i CCNL di riferimento. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione



della ridotta attività lavorativa. Nel 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/i CCNL di riferimento. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

6. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa, in primo luogo, valuterà la possibilità di offrire al socio un'occupazione in un diverso cantiere/reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente Regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.
7. La cooperativa, nel rispetto delle disposizioni di legge, anche al fine salvaguardare i livelli occupazionali, potrà utilizzare l'istituto del distacco (o del comando) per propri soci; 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.

5.2 Sospensione lavorativa

1. La sospensione dell'attività lavorativa viene attuata a seguito di una riduzione (più o meno intensa) dell'attività lavorativa determinata, ad esempio, da:
 - a) eventi indipendenti dalla volontà della cooperativa;
 - b) fattori/cause legate al mercato di riferimento;
 - c) una situazione aziendale specifica del committente/cliente, nel caso di appalto di servizi/lavori.

In base all'intensità della riduzione di attività a scapito della cooperativa, si potranno prevedere dei periodi più o meno lunghi di durata della sospensione lavorativa non retribuita di uno o più soci lavoratori.

2. Per sospensione non retribuita si intende la mancata maturazione della retribuzione in capo al socio lavoratore ancorché in presenza di regolare maturazione e versamento dei contributi previdenziali correlati.
3. Di seguito vengono elencati i fattori che motivano la sospensione del/i socio/i lavoratore/i:
 - carenza di ordini/commesse;
 - non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato;
 - impossibilità di reperire le risorse e/o i beni e mezzi per svolgere l'attività sociale;
 - disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale;
 - risoluzione di appalti/commesse;
 - danneggiamenti strutturali, causati da eventi indipendenti dal volere della cooperativa (calamità, eventi atmosferici, dolo etc...), agli impianti o agli edifici che rendano inagibili i locali destinati alla produzione e/o inutilizzabili parte o la totalità delle attrezzature preposte al ciclo produttivo.
4. L'obiettivo del C.d.A. della cooperativa attraverso l'attivazione della sospensione (di uno o più soci lavoratori) è quello di:
 - conservare all'interno della cooperativa (per periodi limitati) soggetti e professionalità utili e funzionali al raggiungimento degli scopi sociali (per le specifiche caratteristiche personali, professionali, ecc. del singolo soggetto);
 - evitare il rischio di esclusioni/licenziamenti dei soci lavoratori (coinvolti dal calo/cessazione di attività), nei casi in cui non è ammesso il ricorso agli ammortizzatori sociali o alle altre misure di compensazione del reddito con la prospettiva (e obiettivo del C.d.A.) anche di una possibile/probabile ripresa dell'attività e delle opportunità lavorative (a breve) per il personale temporaneamente sospeso.
5. Qualora, in assenza di prestazioni di lavoro disponibili in cooperativa, si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere la sospensione non retribuita (come definita al precedente punto 4, ancorché in presenza di regolare maturazione e versamento dei contributi previdenziali correlati) non potrà avere comunque una durata superiore a 6 (SEI) mesi consecutivi.
6. Nell'ipotesi di cui ai commi precedenti, comunque, il C.d.A. effettuerà un esame preventivo della situazione aziendale per individuare eventuali altre opportunità lavorative per i soci e, qualora non fosse possibile individuare soluzioni aziendali alternative per dare continuità lavorativa e piena



occupazione ai soci interessati, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso senza diritto alla corrispondente retribuzione ma con maturazione della contribuzione previdenziale di legge, un tanto in attesa e con la prospettiva di poter offrire allo stesso un inserimento e opportunità di lavoro idonea e adeguata.

7. Se individuabili e attivabili la cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione e supporto sociale per i soci interessati previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.
8. La comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta (e il ricevimento della stessa da parte dell'interessato dovrà risultare da ricevuta sottoscritta, A/R o pec.) e conterrà le motivazioni del caso previamente esaminate e discusse dal C.d.A. Nell'adozione di questi provvedimenti il C.d.A. dovrà tener conto (con riferimento al singolo socio interessato):
 - a) della sua professionalità;
 - b) dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.
9. Compatibilmente con le esigenze produttive e considerati i criteri indicati al capoverso precedente potrà essere adottata la rotazione del personale interessato e coinvolgibile.
10. Le previsioni di cui alla presente sezione sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

5.3 Mancanza di lavoro improvvisa e non preventivabile

1. In presenza di eventi improvvisi non programmabili e limitati nel tempo, si darà corso ai seguenti istituti:
 - a) utilizzo di giorni di ferie ancora disponibili;
 - b) utilizzo di ore di ROL/permessi retribuiti disponibili;
 - c) adozione, se attivabile, di strumenti di integrazione del reddito previsti dalla normativa (ammortizzatori sociali, CIG, FIS etc.)
 - d) ricorso all'aspettativa non retribuita.

ARTICOLO 6 – PARTECIPAZIONE

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali o l'orientamento sessuale.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo.

E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

ARTICOLO 7 – CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il mese successivo a quello di lavoro.

3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Le remunerazioni, anche in acconto, non possono essere corrisposte in contanti dovendosi utilizzare esclusivamente mezzi di pagamento tracciabili.

ARTICOLO 8 – RISTORNO

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'assemblea, su proposta del consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati).

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

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

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'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

ARTICOLO 9 – 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 convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria 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 eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui agli articoli 10 e 12 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

In caso di apporto dei soci alla cooperativa di denaro sottoforma di restituzione di somme regolarmente assoggettate a contribuzione e imposizione fiscale, l'assemblea dei soci deciderà la percentuale di apporto da

calcolarsi sul netto erogato al dipendente esclusi gli emolumenti erogati per assegni familiari e detrazioni per carichi di famiglia. Per ottemperare validamente a quanto sopra, sarà necessario il preventivo consenso scritto da parte di ogni singolo socio per tutte le somme maturate alla data del consenso. Sulle somme da maturare e in corso di maturazione, il socio potrà acconsentire, sempre in forma scritta, ad effettuare le trattenute mensili anche anticipatamente. In questo caso è preferibile, se possibile, che all'atto della trattenuta vi sia un ulteriore consenso scritto.

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

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 10 – CCNL DI RIFERIMENTO PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al **“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: *CCNL delle Cooperative Sociali*) specificando che la parte economica di tale contratto sarà applicata in base agli accordi di gradualità esistenti a livello regionale.

Si precisa che la cooperativa intende rispettare i minimi contrattuali che hanno origine legale quali ad esempio: paga base, contingenza, e.d.r., trattamento di fine rapporto, ferie, tredicesima mensilità, festività sopresse, festività cadenti in giorno festivo, scatti di anzianità.

2. Per quanto riguarda gli Istituti di emanazione contrattuale e previsti dal CCNL sopra citato, in quanto trattasi di elementi ulteriori ed aggiuntivi rispetto al cosiddetto minimo contrattuale garantito, così come recita la legge 142/2001, la cooperativa favorirà, per quanto possibile, il recupero del lavoro straordinario con riposi compensativi.

Per quanto riguarda le indennità per lavoro notturno (ovvero quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00) la cooperativa prevede la corresponsione delle indennità come da C.C.N.L. in vigore.

3. Ai sensi di quanto descritto agli artt. 2 e 5 del presente regolamento, si precisa che, vista la peculiarità dei lavori svolti dalla cooperativa, può presentarsi la necessità di ridurre l’orario di lavoro ai soci con i quali è stato in precedenza instaurato un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Si ribadisce che nella fattispecie tutti gli istituti contrattuali, anche quelli differiti ed in maturazione, saranno riproporzionati in base al lavoro effettivamente svolto anziché calcolati in base a quanto originariamente previsto nella comunicazione di avvio al lavoro sottoscritta dalle parti.

4. Per il trattamento economico dei soci svantaggiati potranno essere definiti contratti di inserimento lavorativo come previsto dal CCNL applicato. In tale ipotesi la cooperativa intende porli in essere con effetto immediato dalla loro decorrenza.

5. In caso di impiego di uno stesso socio in più settori di attività, si farà riferimento al CCNL relativo all’attività prevalente al momento dell’avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL da parte dell’Organo Amministrativo.

ARTICOLO 11 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Il socio è tenuto a comunicare un recapito di posta elettronica certificata-PEC e/o un recapito e-mail e/o un recapito telefonico cellulare al fine di essere tempestivamente contattato per le proposte di avvio al lavoro e/o per tutte le altre comunicazioni strettamente necessarie al prosieguo del rapporto lavorativo. La comunicazione potrà contenere la proposta di avvio al lavoro ma potrà anche avere per oggetto la convocazione del socio presso la sede sociale, ovvero presso recapiti all’uopo istituiti dalla cooperativa anche presso terzi, per la consegna e l’illustrazione della proposta di avvio al lavoro. La mancata presentazione del socio nel luogo ed all’orario stabilito verrà considerata come rifiuto immotivato della proposta di avvio al lavoro e questa circostanza verrà comunicata al socio con le medesime modalità della comunicazione della proposta di avvio al lavoro.
2. Il socio è tenuto ad accettare la proposta di avvio al lavoro offertagli dalla cooperativa salvo che tale offerta:
 - a. non sia conforme alla sua professionalità;

- b. comporti lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle svolte in precedenza in altri rapporti lavorativi posti in essere con la cooperativa;
 - c. preveda una remunerazione inferiore del 20% a quella percepita in precedenti rapporti lavorativi posti in essere con la cooperativa;
 - d. comporti oneri economici per lo svolgimento del lavoro tali da assorbire il 15% della retribuzione proposta;
 - e. Nei casi precedenti il socio dovrà motivare per iscritto il rifiuto della proposta di avvio al lavoro offertagli dalla cooperativa entro il termine del giorno successivo a quello del ricevimento dell'offerta. In difetto, oppure in presenza di motivazioni non coerenti con quanto sopra previsto, il rifiuto si considererà immotivato.
3. 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. Ogni socio verrà dotato di una mail aziendale dedicata che dovrà essere usata per accedere al programma per la compilazione degli orari e per tutte le comunicazioni ufficiali.
4. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. A far data dal 1 gennaio 2021 tutti i lavoratori dipendenti e soci sono tenuti a compilare le proprie presenze giornalmente e con conseguente conferma nel programma dedicato.
Salvo casi di forza maggiore e/o assoluto impedimento, non saranno più tollerati ritardi nella compilazione delle presenze e/o mancate, parziali o inesatte compilazioni degli stessi. In difetto saranno adottati i provvedimenti disciplinari nei modi e termini previsti dal c.c.n.l. cooperative sociali.
5. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
6. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

ARTICOLO 12 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. Sarà cura del Consiglio di Amministrazione attribuire a tutte le figure professionali il livello contrattuale attinente alle mansioni effettuate realmente dai soci. Se il livello finora riconosciuto risultasse errato rispetto al lavoro eseguito, verrà rideterminato facendo salvo quanto finora acquisito dal socio in termini economici. Dalla data di rideterminazione il socio maturerà tutti gli istituti contrattuali inerenti al nuovo livello attribuito.
3. La cooperativa ha ritenuto di adottare la classificazione del personale prevista dal CCNL così articolata: *(a seguire si propone integralmente quando indicato nel CCNL di categoria)*

Il personale è inquadrato in 6 aree/categorie (dalla A alla F), ognuna composta da più posizioni economiche.

Area/categoria F: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Area/categoria E: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria D: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria C: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria B: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria A: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Ogni Area/categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche.

I profili riferiti alle posizioni economiche, descritti nella tabella rappresentata di seguito, hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria	Posizione economica		Profili/Qualifiche
A	Livello A1	(ex liv. 1)	Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi generici di aiuto domiciliare, ai servizi di spiaggia, ausiliario.
	Livello A2	(ex liv. 2)	Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina, addetta/o alle pulizie con utilizzo di strumenti ed attrezzature semplici negli ambiti operativi del settore.
B	Livello B1	(ex liv. 3)	Operaio qualificato anche all'utilizzo di strumentazioni e macchinari, manutentore, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o dell'accoglienza non formato, facilitatore linguistico altrimenti definito non formato.
C	Livello C1	(ex liv. 4)	Operaio specializzato, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore/accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore sociale dell'accoglienza, operatore tecnico dell'assistenza, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, di guida.
	Livello C2	(nuovo)	Operatore socio sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.
	Livello C3	(ex liv. 5)	Capo squadra, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore.
D	Livello D1	(ex liv. 5)	Educatore senza titolo, maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento lavorativo, impiegato di concetto, operatore dei servizi informativi e di orientamento, mediatrice/ore culturale.
	Livello D2	(ex liv. 6)	Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, educatore professionale con titolo, assistente sociale, infermiere, capo cuoco-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore dei servizi informativi e di orientamento.
	Livello D3	(ex liv. 7)	Educatore professionale coordinatore.
E	Livello E1	(ex liv. 7)	Capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici, coordinatore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi semplici.
	Livello E2	(ex liv. 8)	Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico, coordinatrice/ore di professioni sanitarie di unità operativa e/o servizi complessi.
F	Livello F1	(ex liv. 9)	Responsabile di area aziendale, psicologo - sociologo - pedagogista - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.
	Livello F2	(ex liv. 10)	Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale.

4. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.
5. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi.
6. 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.

NORME COMPORTAMENTALI

ARTICOLO 13 – CODICE DISCIPLINARE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Per i rapporti di lavoro subordinato, in materia di procedure disciplinari, viene applicato interamente quanto previsto dalla Legge e dal CCNL delle cooperative sociali. L'iter procedurale è definito dalla normativa vigente e regolamentato dal contratto dei lavoratori di categoria.

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

ARTICOLO 14 – COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. Il socio lavoratore ha il dovere di:

- rispettare le norme di comportamento di carattere etico-professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, dovere di portare con se il tesserino personale di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, gestire con responsabilità tutti gli strumenti/attrezzature e/o materiali forniti dalla cooperativa, anche quelli di consumo, per l'esecuzione del lavoro);
- eseguire con la massima diligenza il compito affidatogli, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dalle persone preposte alla gestione/conduzione della cooperativa;
- 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 nonchè delle pratiche accessorie allo stesso, come ad esempio l'assolvimento di tutte le operazioni, comprese quelle di spogliatoio, che lo renderanno effettivamente possibile); l'osservazione dell'orario di lavoro viene regolamentata anche in uscita infatti per cessazione del servizio si intende il momento in cui di fatto si esauriscono le effettive pratiche lavorative e si abbandona la propria postazione lavorativa;
- compilare il programma ore dedicato giornalmente; se presenti ulteriori documenti non riconosciuti da programma, consegnare (o far pervenire a mezzo PEC/email/whatsapp/fax) alla cooperativa ulteriori documenti aziendali richiesti (per esempio: report o altri documenti aziendali equipollenti) debitamente compilati entro e non oltre il 3° giorno lavorativo del mese successivo a cui i documenti si riferiscono;
- avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto di proprietà della cooperativa (avuto in dotazione per lo svolgimento del lavoro/servizio) nonché dei locali e delle apparecchiature di proprietà del committente dell'appalto di riferimento, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni eventualmente arrecati per accertata colpa del socio lavoratore stesso, 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 gestione/conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente (e/o di suo rappresentante/incaricato) e dei dipendenti dello stesso;
- dare immediata comunicazione alla 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 rimostranze alle competenti persone preposte alla gestione/conduzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del lavoro/servizio affidato, vietando 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/società committenti;
 - sottoporsi alle visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
 - indossare e utilizzare i dispositivi di protezione individuale secondo le istruzioni impartite dalla cooperativa;
 - partecipare ai corsi di formazione previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e programmati dalla cooperativa.
2. Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i CCNL di riferimento.
 3. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

STRUMENTI DI LAVORO E USO DEGLI AUTOMEZZI DI SERVIZIO

I soci sono responsabili del materiale loro affidato, quali arnesi di lavoro, tute, divise ed altro che rimane di proprietà della cooperativa e che il socio è tenuto a risarcire, in caso di perdita o danneggiamento imputabile ad uso improprio o imperizia.

Il socio deve curare la piccola manutenzione delle attrezzature di lavoro, intesa questa a conservare le stesse in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

I soci, a cui per motivi di servizio sono dati in uso gli automezzi di proprietà della cooperativa, devono averne la massima cura, provvedere alla pulizia e segnalare gli eventuali guasti o problemi al responsabile della struttura in cui prestano servizio.

Nel caso di danni procurati alla macchina per colpa esclusiva del socio utilizzatore, potrà essere richiesto dalla cooperativa un contributo per le spese di riparazione per un massimo del 50% dell'importo.

Nel caso di sanzioni pecuniarie (multe) per il mancato rispetto del codice della strada, la spesa rimarrà a carico della cooperativa solo se il fatto è dovuto a causa di forza maggiore; altrimenti verrà chiesto al socio il rimborso.

ARTICOLO 15 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal/i CCNL di riferimento, in caso di esclusione o recesso del socio.
2. Il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 19 dello statuto sociale in caso di cessazione del rapporto lavorativo per:
 - a. licenziamento per giusta causa e/o per motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo oppure per mancato superamento del periodo di prova o per qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro;
 - b. perdita di appalto da parte della cooperativa con conseguente assunzione del socio presso diverso datore di lavoro anche in forza di previsioni del CCNL applicabile e salva l'eventuale autorizzazione di cui al precedente art. 3.1;
 - c. dimissioni dall'attività lavorativa da parte del socio anche per il raggiungimento dell'età pensionabile.



3. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per licenziamento collettivo ex Legge n. 233/1991, il socio permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 19 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia essere deliberata solo successivamente al sesto mese dalla data di cessazione del rapporto lavorativo per licenziamento collettivo ex Legge n. 233/1991.
4. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per qualsivoglia altra motivazione, il socio permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 19 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia avere luogo solo successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione del rapporto lavorativo. Anche in caso di dimissioni volontarie da parte del lavoratore il provvedimento di esclusione da socio avrà luogo successivamente all'approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione del rapporto lavorativo.
5. In deroga a quanto previsto dai precedenti commi 3 e 4, il C.d.A. potrà procedere, anche antecedentemente ai termini ivi stabiliti, con l'esclusione (ai sensi dell'art. 19 dello statuto sociale) del socio che:
 - a) abbia rifiutato immotivatamente 1 offerta di avvio al lavoro ai sensi dei precedenti artt. 11.1 o 11.2;
 - b) abbia rifiutato 3 offerte di avvio al lavoro ai sensi del precedente art. 11.2 per i motivi ivi indicati.
6. Per favorire l'attuazione di quanto previsto dai precedenti commi 3 e 4, il socio è obbligato a comunicare un recapito di posta elettronica certificata-PEC e/o un recapito e-mail e/o un recapito telefonico cellulare. Si applica quanto previsto dall'art. 11.1.
7. I soci che permangono nella compagine sociale ai sensi dei precedenti commi 3 e 4 verranno inseriti, in ordine cronologico di cessazione del rapporto di lavoro, in appositi elenchi organizzati per tipologia di lavoro e/o di mansione. Tali elenchi potranno anche contenere note caratteristiche del lavoratore finalizzate alla miglior attuazione di quanto previsto nei precedenti commi 3 e 4. Nelle deliberazioni di assegnazione di lavoro ai soci, il C.d.A., coerentemente con il lavoro e/o la mansione oggetto di assegnazione, dovrà prioritariamente considerare i soci contenuti negli elenchi di cui al presente comma dovendo specificamente motivare eventuali assegnazioni a nuovi soci o a soggetti non appartenenti alla compagine sociale.

Articolo 16 – Previdenza Complementare Ed Esercizio Dei Diritti Sindacali

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:
 - a. le vigenti disposizioni di legge;
 - b. la delibera di Confcooperative del 21/10/1997;
 - c. gli accordi istitutivi del fondo di riferimento del settore;
 - d. le norme previste dal/i CCNL di cui all'articolo 10 del presente Regolamento;



Thiel
Cooperativa Sociale
per uno sviluppo sostenibile

THIEL - società cooperativa sociale - onlus

Sede legale: Viale XXIV Maggio, 5 - 34170 Gorizia

Sede operativa Fiumicello: Via Libertà 11, 33050 Fiumicello (UD)

Sede amministrativa: Via Roma 54/A - 33050 San vito al Torre (UD)

Tel e fax 0431 96562 e-mail: info@coopthiel.it WWW.COOPTHIEL.IT

CF e P.IVA 01023280314 - Albo Nazionale Cooperative A133094

La cooperativa si impegna a valutare l'adesione al fondo di previdenza complementare "Previdenza cooperativa" (denominazione completa: Fondo pensione negoziale dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Imprese Cooperative) attraverso l'adozione di una successiva e specifica delibera dell'assemblea dei soci.

2. Fermo restando quanto previsto dalla legge, l'esercizio dei diritti sindacali, in quanto compatibile con lo *status* di socio lavoratore, sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle Centrali cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
3. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 2, il C.d.A. favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente Regolamento.

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

ARTICOLO 17 – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

1. Per i soci con contratto riconducibile a uno a più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali l'articolo 47 comma 1 lettera c) e 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

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

2. Il contratto di lavoro dei soci con contratto di lavoro a progetto è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 276/2003 con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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.

3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

ARTICOLO 18 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte 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 con le strutture della cooperativa.

ARTICOLO 19 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

1. 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.

ARTICOLO 20 – NORME GENERALI

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. La cooperativa provvederà a segnalare, secondo normativa, 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, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.

6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per 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.

ARTICOLO 21 – ASSENZE

1. I soci sono tenuti a comunicare tempestivamente alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

2. Per i contratti di lavoro a progetto

- In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
- In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

ARTICOLO 22 – NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO E INDUMENTI DI LAVORO

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.
Qualora se ne ravvisi la necessità 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 verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.
6. Ai sensi della Legge 123/2007 (misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro) se la cooperativa occupa più di 9 addetti, e se opera in regime di appalto o di subappalto in qualsiasi settore, deve fornire al proprio personale una tessera di riconoscimento corredata di fotografia, con l'indicazione delle generalità sia del lavoratore che del datore di lavoro. Il mancato adempimento comporta l'applicazione di sanzioni comprese tra i 100,00 e 500,00 euro per ciascun lavoratore.
7. I soci sono tenuti ad esporre una tessera di riconoscimento corredata di fotografia con l'indicazione delle generalità sia del lavoratore che del datore di lavoro. La mancata tenuta con se del cartellino comporta una sanzione compresa tra i 50,00 e 300,00 euro.

ARTICOLO 23 – INFORTUNIO

1. I soci con contratto di lavoro a progetto, 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 21 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, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

ARTICOLO 24 - MALATTIA

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 20 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio .

ARTICOLO 25 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale.
2. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
3. In caso di cessazione del contratto per volontà del socio o per causa a lui imputabile, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi degli artt. 18 e 19 dello statuto sociale. L'esclusione e/o il recesso avranno effettiva decorrenza solo successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione/recesso del rapporto lavorativo.
4. In caso di cessazione del contratto per scadenza del termine o per volontà della cooperativa o comunque per causa non imputabile al socio, quest'ultimo (socio) permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo contratto coerente con il precedente procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo contratto coerente con il precedente, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 19 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia avere luogo solo successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione del rapporto lavorativo.
5. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 4, il C.d.A., anche antecedentemente ai termini ivi stabiliti, può procedere con l'esclusione ai sensi dagli artt. 18 e 19 dello statuto sociale del socio che:
 - a) non abbia accettato il nuovo contratto offerto senza addurre alcuna motivazione;
 - b) non abbia accettato 2 nuovi contratti offerti ancorché motivatamente.
6. I soci che permangono nella compagine sociale ai sensi del precedente comma 4 verranno inseriti, in ordine cronologico di cessazione del rapporto di lavoro, in appositi elenchi organizzati per tipologia di lavoro e/o di professionalità. Tali elenchi potranno anche contenere note caratteristiche del lavoratore finalizzate alla miglior attuazione di quanto previsto dal precedente comma 4. Nelle deliberazioni di assegnazione di lavoro diverso da quello subordinato ai soci, il C.d.A., coerentemente con il lavoro e/o la mansione e/o la qualifica professionale oggetto di assegnazione, dovrà prioritariamente considerare i soci contenuti negli elenchi di cui al presente comma dovendo specificamente motivare eventuali assegnazioni a nuovi soci o a soggetti non appartenenti alla compagine sociale.
7. Con riferimento alle modalità e alle procedure relative alla proposta di avvio al lavoro della cooperativa e alla relativa scelta del socio, si applica quanto previsto dall'art. 11 comma 1 del Regolamento.

-Seconda parte-

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

ARTICOLO 26 – ISTITUZIONE DEL PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

In riferimento a quanto previsto dal/i 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 istituendo una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato a tempo indeterminato.

Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto immediatamente per il personale in essere e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.

La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

ARTICOLO 27 – PRESTAZIONI

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai soci ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

ARTICOLO 28 – CONTRIBUTI

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 29 – MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente avente esclusivamente fine assistenziale designato dal Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 30 – ADEMPIMENTI

Le prestazioni previste dal presente regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza.

DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 31 – DEROGHE

1. Il C.d.A. è autorizzato, con voto unanime dei presenti alla seduta, ad apportare modifiche non sostanziali al presente Regolamento: queste ultime dovranno essere immediatamente comunicate ai soci lavoratori ed all'Organo di Controllo qualora esistente.
2. Il C.d.A. è tenuto a sottoporre all'approvazione dei soci le modifiche apportate di cui al comma precedente nella prima assemblea utile immediatamente successiva: fino a tale data le modifiche apportate dal C.d.A. esplicano comunque la loro efficacia.

ARTICOLO 32 – COMUNICAZIONI

1. Copia del presente Regolamento sarà consegnata a tutti i soci lavoratori ed ai componenti del C.d.A. e dell'Organo di Controllo (qualora esistente).
2. Le comunicazioni effettuate in esecuzione del presente Regolamento, per le quali sia prevista la forma scritta, debbono essere effettuate tramite (in alternativa) con:
 - PEC;
 - lettera raccomandata A.R.;
 - lettera raccomandata "a mano" (con apposizione della firma per ricevuta sulla copia di competenza del soggetto che effettua la comunicazione);
 - email se l'indirizzo di posta elettronica viene indicato ed "eletto" dal socio come modalità di comunicazione tra le parti.
 - pubblicazione di informativa, con notifica di presa in visione nell'area personale del portale aziendale (cd. "portale paghe")

ARTICOLO 33 – DURATA

1. La durata del Regolamento è a tempo indeterminato e potrà essere abrogato solo con delibera assembleare.
2. È abrogata ogni precedente disposizione regolamentare e/o deliberazione degli organi sociali incompatibile con le norme del presente Regolamento.

ALLEGATO PER I SOCI VOLONTARI

Premessa

Le presenti disposizioni si applicano esclusivamente ai soci volontari per regolamentare la loro attività all'interno della cooperativa: tale attività non può in alcun caso essere considerata di lavoro subordinato o non subordinato, poiché il socio volontario intende perseguire gli scopi di solidarietà partecipando in prima persona alle attività sociali prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro.

Per quanto non previsto da questa sezione si farà riferimento allo statuto sociale, alle delibere degli organi sociali e alle disposizioni di legge applicabili.

1. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.
- b) Il libero professionista che esegua gratuitamente una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
- c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
- d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

I Soci volontari di cui ai commi *b)*, *c)* e *d)* sono appellati come E.T.A. ovvero Elemento Tecnico ed Amministrativo.

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

- a) dati anagrafici, cittadinanza;
- b) il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti utili (telefono, cellulare, e-mail, PEC, etc.)
- c) codice fiscale;
- d) titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
- e) settore in cui desidera prestare la propria opera;
- f) giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del responsabile del servizio, valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

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

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario, partecipando all'attività della cooperativa, si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

5. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in cooperativa.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa, secondo gli importi e le modalità sotto riportate.

- rimborso chilometrico per uso della propria autovettura nello svolgimento della propria funzione.

Tali spese dovranno comunque essere documentate.

7. La cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, le norme vigenti e le s.m.i. di riferimento.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

8. La cooperativa provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

9. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa. La stessa verrà deliberata dal consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.

Letto, confermato, sottoscritto

Fiumicello, 23 dicembre 2021