

Alla C.a. Ufficio Cooperative – Sede Centrale
C/o Ministero del Lavoro
Via Arcivescovado,9
10100 TORINO (TO)

Pinerolo, 06.07.2019

Prot. n. 219/2019

OGGETTO: Deposito del Regolamento Interno della Cooperativa Sociale Quadrifoglio Due s.c. - Onlus approvato dall'Assemblea dei Soci del 25.06.2019

Con la presente, la Cooperativa Sociale Quadrifoglio Due s.c. Onlus, con sede legale in Viale Savorgnan d'Osoppo 4/10 – 10064 Pinerolo (TO), nella persona del Legale Rappresentante Sig. CHIATELLINO Elvio, nato a Pinerolo (TO) il 15.10.1949, C.F. CHT LVE 49R15 G674Y C.F. e P.IVA n. 10846070018, a seguito delle richieste specifiche dell'INL di Torino, allega alla presente 3 copie, composte di 24 pagine cadauna, siglate in tutte le pagine e firmate per esteso nella prima e nell'ultima pagina, del Regolamento Interno approvato in base all'applicazione della Legge 14 febbraio 2013, Art. 9 sul socio lavoratore, approvato dall'Assemblea dei Soci del 25.06.2019.

A disposizione per ulteriori chiarimenti, porgiamo Distinti Saluti.

COOP. SOC. QUADRIFOGLIO Due s.c.- Onlus

Il Presidente

CHIATELLINO Elvio



ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO
SEDE CENTRALE

Data e Firma per ricevuta:

12 LUG. 2019

STACCA INFERIORI L'OGGETTO

REGOLAMENTO INTERNO
PER I SOCI-LAVORATORI della
“COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO DUE s.c. Onlus
- Soc. a r.l.”
siglabile QUADRIFOGLIO DUE

- Sede sociale: Viale Savorgnan D'Osoppo 4/10 - 10064 PINEROLO (TO)
- Costituita il: 18.12.2012
- Rogito Notaio Chianale
Repertorio n. 72815
Raccolta n. 32003
- C.C.I.A.A. R.E.A. n. 1166759 di Torino
- Iscritta all'Albo Regionale delle Società Cooperative del Piemonte con Determina del Dirigente del Servizio Politiche Sociali e di Parità N. 166-38112 del 05.11.2014 – Iscritta in data 27.12.2012 al n° A224730 dell'Albo Nazionale delle Società Cooperative.
- Codice Fiscale e Partita IVA: 10846077018

Approvato dall'Assemblea dei Soci riunitasi in Pinerolo il 25.06.2019

(Il presente regolamento sostituisce il precedente testo la cui validità cessa col 25.06.2019)





REGOLAMENTO INTERNO

PREAMBOLO - Scopo ed oggetto del regolamento

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

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

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

Le norme contenute nel presente Regolamento sono state redatte sulla base dell'esperienza lavorativa esercitata in forma cooperativa ed associata, dalla nascita della QUADRIFOGLIO DUE nel 2012 ad oggi, con attenzione alla tutela dei Soci il cui rapporto è stato regolato sino al 26 giugno 2019 dal precedente Regolamento Interno che si considera esaurito con il 26 giugno 2019.

Il presente Regolamento tiene conto dei principi ispiratori di solidarietà tra Soci propri delle società Cooperative, nonché degli scopi indicati all'art. 3 dello Statuto sociale e, più in generale, esso si ispira alle linee portanti che in materia di lavoro associato ed attuato mediante la formula cooperativistica esprimono le strutture sociali e gli Enti ai quali la Cooperativa QUADRIFOGLIO DUE aderisce per atto volontario.

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche dell'Art. 9 della Legge 30 del 14 Febbraio 2003 - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le cui prestazioni lavorative contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, conformandosi altresì al nostro nuovo Statuto, approvato per adeguarsi al D. Lgs n° 6 del 17 gennaio 2003.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Art. 1 - Validità del Preambolo

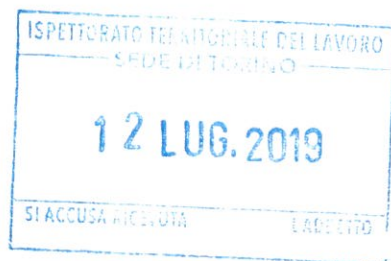
Il Preambolo è parte integrante del Regolamento e gli enunciati in esso contenuti impegnano moralmente sia gli Amministratori della Cooperativa che tutti i Soci-lavoratori.

Art. 2 - Campo di applicazione

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

Art. 3 - Statuto giuridico dei Soci-lavoratori





3.1 I soci lavoratori della cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione o all'eventuale copertura delle perdite;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

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

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- di collaborazione coordinata e continuativa;
- di Agenzia;
- altre tipologie.

3.3 Inoltre, trattandosi di cooperativa sociale ex Legge 381/91, è previsto anche lo svolgimento di attività lavorative in forma volontaria, nei limiti previsti dall'art. 2, comma 2 della medesima legge, con solo diritto all'eventuale rimborso delle spese documentate ed al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. La loro prestazione deve essere utilizzata in maniera complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego degli operatori professionali;

3.4 Il socio sovventore rappresenta una particolare figura di socio, tesa non al raggiungimento dello scopo mutualistico, bensì al raggiungimento di scopi di lucro. Il socio sovventore, infatti partecipa al capitale di rischio della Cooperativa ed il suo conferimento, vincolato al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa, non andrà ad incrementare la voce "capitale sociale", ma una voce del "patrimonio netto" ai sensi della legge n. 59 del 1992. Per quanto concerne il rapporto fra soci sovventori e Cooperativa si fa riferimento allo specifico regolamento (Allegato DUE).

3.5 Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

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

3.7 Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni



lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta entro i 30 (trenta) giorni successivi all'approvazione del medesimo. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

3.8 Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

3.9 La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

3.10 La modalità di individuazione del tipo di contratto tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto 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;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa;
- della reperibilità delle qualifiche sul mercato del lavoro.

3.11 Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla legge.

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

L'ammissione a Socio della Cooperativa è regolata dal Titolo VI dello Statuto Sociale.

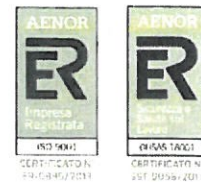
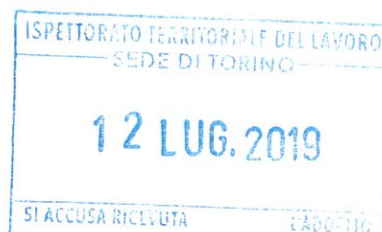
L'avvio al lavoro di un Socio deve essere formalizzato per iscritto a cura di un responsabile della Cooperativa ed in tale atto vanno citate le normative che si applicano al caso e riportate le condizioni generali quali: data inizio, luogo di lavoro, inquadramento, mansioni, responsabilità, ecc., e tutte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

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

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

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





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

Art. 5 - Norme generali per il comportamento dei Soci-lavoratori

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

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

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

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

In particolare è dovere di ogni Socio-lavoratore:

- 1) usare la massima diligenza nell'espletamento del proprio lavoro;
- 2) utilizzare le precauzioni necessarie ed usare strumenti messi a disposizione dalla Cooperativa, per evitare infortuni sul lavoro e danni, rispettando le regole fissate dal Committente nello svolgere il lavoro; inoltre non violare e osservare le norme igienico-sanitarie, l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali e gli ausili, nonché le misure di prevenzione infortuni;
- 3) non abbandonare il servizio in mancanza della preventiva autorizzazione dei diretti superiori; non abbandonare il servizio al termine dello stesso senza averne prima ricevuto il regolare avvicendamento;
- 4) non divulgare notizie riservate attinenti la Cooperativa, specie quando queste possono arrecare ad essa pregiudizio e danno, mantenendo assoluta riservatezza su ogni informazione acquisita nell'espletamento del servizio evitando di comunicarla a chiunque fatta eccezione agli operatori responsabili di nucleo;
- 5) rispettare rigorosamente l'orario di lavoro presentandosi con congruo anticipo presso il nucleo o reparto o settore di servizio per eseguire il passaggio di consegne e acquisire ogni novità sul servizio stesso;
- 6) la timbratura di inizio dovrà avvenire con la divisa di servizio già indossata e la timbratura di fine turno dovrà avvenire prima di togliersi la divisa;

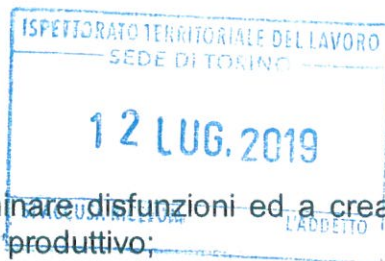


- 7) osservare un atteggiamento rispettoso dell'immagine della Cooperativa e del servizio ove si opera evitando di sostare fumando e/o in altri atteggiamenti o posture che indicano distrazione e/o rilassamento;
- 8) operare secondo le disposizioni, le procedure, i protocolli e le linee guida impartite dalla cooperativa;
- 9) astenersi durante il servizio da:
 - assistere a programmi televisivi
 - intrattenersi in qualsiasi tipo di lettura personale
 - praticare giochi o passatempi di qualsiasi genere
 - trattarsi in conversazione con gli estranei
 - recarsi presso settori di lavoro ove operano altri colleghi se non espressamente richiesto o autorizzato dal Responsabile di servizio
 - fumare negli ambienti di lavoro e/o di vita comune o in prossimità degli stessi o allontanarsi dal posto di lavoro per fumare durante il servizio
 - tenere acceso e/o utilizzare il telefono cellulare durante il servizio
 - ricevere agli apparecchi in dotazione presso l'Istituto chiamate telefoniche personali o estranee al servizio se non per gravi ed eccezionali motivi
 - utilizzare il telefono di servizio per chiamate personali di qualsiasi genere
 - utilizzare, manomettere o eseguire qualsiasi operazione sulle apparecchiature e attrezzature in dotazione per l'esecuzione del servizio ed in particolare elaboratori elettronici, stampanti, telefoni, fax, ecc.
 - introdurre o assumere nei reparti o settori di lavoro, senza autorizzazione, bevande alcoliche e non e prodotti alimentari in genere
 - partecipare a diverbio litigioso tra colleghi e/o estranei
 - bestemmiare in luogo di lavoro
 - addormentarsi o dormire nel luogo di lavoro.

Inoltre ogni socio dovrà:

- comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione;
 - tenere un comportamento cortese e professionale con il personale operante e con gli ospiti all'interno della struttura;
 - tutto quanto previsto dal CCNL applicato;
 - si dovrà indossare sempre la divisa, laddove prevista, in perfetto ordine e pulizia;
 - si dovrà sempre aver cura del proprio aspetto, in particolare, radendosi e tenendo i capelli raccolti;
 - dovranno essere evitati accessori sgargianti e/o gioielli e bigiotteria eccessivi nonché un trucco troppo evidente ed abiti succinti, trasparenti, scollati e poco decorosi in genere e che possono arrecare danni fisici agli stessi;
 - dovrà esporre in maniera ben visibile il tesserino identificativo di riconoscimento.
- 10) avere cura degli automezzi, macchine, materiale, attrezzature, strumenti di vario tipo e quant'altro è a disposizione per svolgere il lavoro;





- 11) collaborare con tutti e contribuire ad eliminare disfunzioni ed a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro, sotto il profilo umano e produttivo;
- 12) partecipare attivamente alla gestione della Cooperativa, in primo luogo presenziando alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione e/o alle riunioni specifiche di staff, di appalto, di area geografica, di settore lavorativo, ecc. le quali possono essere indette anche fuori dal consueto orario di lavoro e non essere retribuite.

Art. 6 - Interscambiabilità e mobilità delle attività lavorative

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

Art. 7 - Assenze e permessi

Il Socio-lavoratore è tenuto a comunicare ed a giustificare la propria assenza dal lavoro causata da forza maggiore nel più breve tempo possibile e, in ogni caso, entro la giornata stessa nella quale si verifica l'assenza.

Se il Socio è preposto a lavori e/o a turni ove opera da solo, oppure l'attività lavorativa è legata a scadenze da rispettare, o allo stesso sono stati affidati compiti assistenziali la cui mancata esecuzione comporta seri problemi o rischi particolari per gli assistiti, esso è tenuto a darne tempestiva comunicazione in modo che la Cooperativa possa provvedere alla sostituzione con altri Soci-lavoratori.

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

Le assenze per malattia o per infortunio extra-lavoro debbono essere sollecitamente comunicate, telefonicamente o tramite terzi e successivamente notificate mediante certificato medico e in ogni caso entro i due giorni successivi a quello del rilascio. Per le assenze dovute a malattia o infortunio extra lavoro si richiama l'articolo 12 dell'"ALLEGATO N. UNO" al presente Regolamento.

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

Art. 8 - Richiesta di altre attività lavorative da parte del Socio-lavoratore

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

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



La partecipazione a prove, ad esami, a concorsi e ad iniziative tendenti ad ottenere un nuovo posto di lavoro da enti pubblici, para pubblici o privati senza il preventivo preavviso al Consiglio di Amministrazione è considerata una mancanza punibile con uno dei provvedimenti disciplinari indicati all'art. 10.

Art. 9 - Obblighi particolari del Socio-lavoratore e divieti

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

E' espressamente vietato al Socio-lavoratore:

a) usare per necessità personali gli automezzi, i materiali, le attrezzature, il macchinario, gli strumenti tecnici, effettuare fotocopie ed usare il telefono della Cooperativa.

A richiesta il Consiglio di Amministrazione può autorizzare tali utilizzi. E' consentito al Socio-lavoratore che opera in locali propri della Cooperativa (Uffici) o in locali dei Committenti, effettuare brevi telefonate ai propri congiunti e simili nel caso di urgenti necessità, utilizzando il telefono della Cooperativa o quello in affidamento alla stessa;

b) svolgere qualsivoglia attività in concorrenza con la Cooperativa;

c) prestare qualsivoglia altro lavoro retribuito o compensato al di fuori della Cooperativa.

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

Art. 10 - Provvedimenti disciplinari

Fatto salvo quanto previsto all'art. 19 dello Statuto sociale al Socio-lavoratore che venga meno a quanto indicato e prescritto dal presente Regolamento nei diversi articoli interessati e dal CCNL delle Cooperative Sociali o diverso CCNL in base alle disposizioni degli Enti Committenti, verranno comminati i seguenti provvedimenti disciplinari, a seconda della gravità della mancanza:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) multa sino all'importo massimo di 4 ore lavorative;

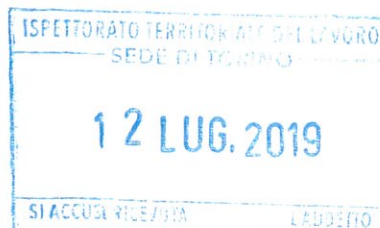
d) sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione sino ad un massimo di 4 giorni;

e) sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione da un minimo di 5 giorni lavorativi ad un massimo di 15 giorni da turnistica in caso di eventi gravi e di utilizzo della sospensione cautelativa che potrà essere trasformata in sospensione dall'attività lavorativa e dalla retribuzione;

f) esclusione da Socio e simultanea cessazione del rapporto di lavoro.

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

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



Nel caso in cui il Socio-lavoratore non accetti il provvedimento adottato nei propri confronti può ricorrere all'arbitro citato all'art. 48 dello Statuto Sociale.

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

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

Art. 11 - Dimissioni, decadenza, espulsione del Socio-lavoratore

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

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

Art. 12 - Adesione al Sindacato

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

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

Art. 13 - Trattamento economico e normativo dei Soci-lavoratori

I Soci-lavoratori preposti alle attività lavorativa beneficiano e sottostanno a specifiche normative vigenti in merito alle Cooperative Sociali ed in particolare relativamente alla Legge 30 del 14 febbraio 2003, riprodotte nello "ALLEGATO N. UNO" al presente Regolamento, il quale definisce il trattamento economico e normativo delle diverse attività lavorative, compresa la partecipazione ai risultati economici ottenuti dall'insieme delle attività economiche della Cooperativa. Tale trattamento, benché ancorato ai principi di solidarietà e di eguaglianza sanciti dallo Statuto sociale, è predisposto in modo da premiare l'impegno sul lavoro, la disponibilità ad assumere responsabilità lavorative ed all'acquisizione di nuova professionalità. Esso, infine, tiene conto del valore aggiunto proprio delle attività lavorative elencate all'art. 4 dello Statuto sociale ed esercitate dai Soci-lavoratori.



L' **"ALLEGATO N. UNO"** al presente Regolamento definisce i seguenti aspetti del rapporto tra il Socio-lavoratore e la Cooperativa:

- 01 - ambito di applicazione
- 02 - figure professionali e livello d'inquadramento ai fini retributivi - Retribuzione oraria
Mutamento delle mansioni per soci subordinati e non subordinati
- 03 - Capitale sociale e quota di iscrizione
- 04 - Ristorno
- 05 - Situazione di crisi aziendale
- 06 - caratteristica della retribuzione e corresponsione della stessa
- 07 - lievitazione della retribuzione base - Maggiorazioni - Scatti di anzianità
- 08 - periodo di prova e preavviso delle dimissioni
- 09 - orario di lavoro
- 10 - festività
- 11 - 13.ma mensilità
- 12 - integrazione salari di chiusura esercizio
- 13 - incarichi speciali e fuori sede
- 14 - ferie
- 15 - trattamento di malattia, ricovero ospedaliero, maternità, allattamento, infortunio, donazione sangue - Conservazione del posto di lavoro
- 16 - obbligo di presenza presso il proprio domicilio del Socio-lavoratore assente per malattia
- 17 - controlli delle assenze
- 18 - sanzioni per il Socio-lavoratore colto in fallo
- 19 - congedo matrimoniale
- 20 - lutto familiare
- 21 - prestazioni INPS per Assegni Nucleo Familiare, per la maternità, per donatori di sangue e per altri titoli o diritti
- 22 - trattamento di fine rapporto
- 23 - servizio militare
- 24 - rimborso di costo e spese anticipate per conto della Cooperativa
- 25 - decorrenza del presente Regolamento e decadenza del precedente
- 26 - norme generali e finali



ALLEGATO N. UNO AL REGOLAMENTO INTERNO PER I SOCI-LAVORATORI DELLA COOPERATIVA SOCIALE QUADRIFOGLIO DUE S.C. ONLUS

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente allegato si applica a tutti i Soci-lavoratori preposti alle attività di lavoro acquisite dalla Cooperativa e che si svolgono:

- a) presso Enti Pubblici e loro Centri specializzati
- b) presso il domicilio degli assistiti
- c) presso Centri e Comunità allestiti direttamente dalla Cooperativa
- d) presso qualsivoglia committente pubblico o privato e per qualsiasi servizio assistenziale diretto o indiretto, comprese le attività ausiliarie.

Il Regolamento si applica altresì a quei Soci chiamati a compiti impiegatizi, di coordinamento del lavoro e di gestione della Società presso la sede stessa della Cooperativa, oppure presso uffici distaccati.

La Cooperativa Sociale Quadrifoglio Due ai sensi dell'articolo 6, comma 1, terzo periodo, lett. 1), L. 142/2001 dichiara di applicare, su espressa indicazione del Consiglio di Amministrazione in relazione alla tipologia di servizio da prestare ovvero in ragione dell'obbligatorietà di applicazione di un determinato CCNL imposta dall'ente committente o dalle vigenti disposizioni di legge a seguito di cambi di gestione, acquisizioni di rami d'azienda, cambi d'appalto, etc..., i seguenti CCNL:

- CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio – sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo firmato in data 16 dicembre 2011 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: a titolo esemplificativo CGIL FP, CISL FP, FISASCAT/CISL, UIL-FPL;
- CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi come da accordo di rinnovo del 20 aprile 2016, sottoscritto da FISE-CONFINDUSTRIA, LEGACOO SERVIZI, FEDERLAVORO – CONFCOOPERATIVE, AGCI SERVIZI, UNIONSERVIZI-CONFAPI e dalle OO.SS. FILCAMS CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI-UIL;
- CCNL Uneba firmato l'8 maggio 2013 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: CGIL F.P., FISASCAT/CISL, CISL F.P., UILTuCS;
- CCNL Anaste firmato il 3 luglio 2017 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: CIU, SNALV Confsal, Confsal, CONFELP, CSE, CSE Sanità, CSE Fulsam;
- CCNL Agidae firmato il 22 novembre 2010 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: CGIL F.P., FISASCAT CISL, UILTuCS UIL;
- CCNL Aninsei firmato il 26 gennaio 2016 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS-CONF.SAL;
- CCNL per i Dirigenti di Imprese Cooperative firmato il 28 settembre 2004 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: CGIL, CISL, UIL;
- CCNL per i Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi firmato il 21 luglio 2016 dalle OO.SS: maggiormente rappresentative: Manageritalia – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato;
- CCNL commercio e terziario stipulato in data 30/03/2015 e successive modifiche ed integrazioni, sottoscritto da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;



- CCNL AIOP per il personale dipendente delle strutture Sanitarie firmato il 23 novembre 2004 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: FP CGIL, CISL FPS, UIL FPL;
- CCNL AIOP per il personale Medico dipendente da case di cura, I.R.C.C.S., presidi e centri di riabilitazione firmato il 19 gennaio 2005 dalla Confederazione Italiana Medici Ospedalità Privata (CIMOP);
- CCN AIOP per il personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali associate Aiop, in applicazione dell'accordo sindacale sottoscritto da CGIL FP, CISL FP del 3 ottobre 2016, firmato il 22 marzo 2012 comprendente anche le integrazioni concordate l'11 giugno 2012 dalle OO.SS. maggiormente rappresentative: UGL Sanità, FISMIC-CONFSAL Sezione Sanità, SI-CEL, FIALS, CONFSAL, FSE.

Art. 2 - Figure professionali e livello di inquadramento ai fini retributivi - Retribuzione oraria - Mutamento delle mansioni per soci subordinati e non subordinati.

1. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma a della Legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. f, della Legge 30/2003, ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene applicato un trattamento economico complessivo pari ai minimi orari previsti dal CCNL applicabile così come individuato ai sensi del precedente articolo, fatta salva la necessità di rispettare gli eventuali trattamenti migliorativi richiesti dalle Pubbliche Amministrazioni. L'inquadramento di Categoria o di livello avverrà solo in base alla mansione per cui il socio viene assunto.

2. Per quanto concerne gli aspetti normativi si farà riferimento al presente regolamento, fatti salvi gli eventuali rinvii vincolanti nei Capitolati e nelle fonti regolamentari in materia di Pubblici Appalti e, dunque, al C.C.N.L. applicabile così come individuato ai sensi dell'art. 1, comma 2, del presente Allegato.

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

4. Normativa applicabile ai soci non subordinati

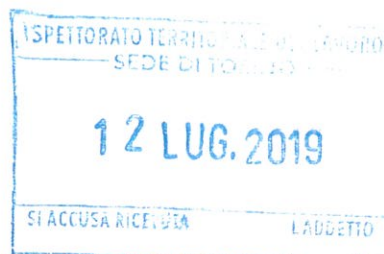
4.1 Per i soci con contratto a collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 50 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 52 comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche, per tutti i collaboratori privi di autonoma cassa previdenziale;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

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

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





5. *Trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato*

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

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

Il compenso sarà da definire caso per caso con mandato assegnato al Consiglio di Amministrazione e il singolo socio sarà inquadrato rispetto alla mansione che svolgerà, attraverso il rapporto tra le parti di sede aziendale sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia, responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento. Il possesso del titolo di studio non dà diritto al socio di ottenere la categoria di inquadramento del CCNL se non previsto dal Capitolato d'Appalto del servizio in cui opererà e dal Progetto gestionale della Cooperativa.

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

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

6. *Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato*

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

Art. 3 - Capitale sociale e quota di iscrizione

Tutti i soci dovranno versare, entro un mese dall'accoglimento della domanda di iscrizione, una quota di capitale sociale pari ad almeno Euro 25,82, da trattenersi dal primo compenso mensile ed, entro dieci mesi dall'accoglimento della domanda una quota di iscrizione "una tantum" i cui importi saranno fissati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, in relazione alle riserve patrimoniali risultanti dall'ultimo esercizio. In mancanza di deliberazione, resterà vigente la quota dell'anno precedente (Art. 17 Statuto Sociale).

Art. 4 - Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

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



- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Art. 5 - Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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

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

Il piano di intervento potrà prevedere forme di redistribuzione degli orari di lavoro.

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

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

Norma generale per tutti i gruppi

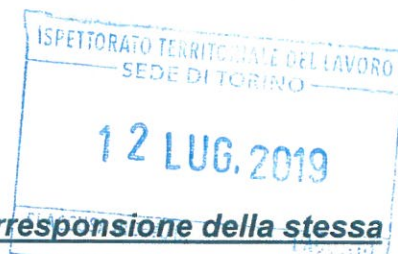
Le retribuzioni di cui sopra sono intese al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

Di fronte ad esigenze motivate e non procrastinabili, in via eccezionale il C. di A. della Cooperativa è autorizzato a concedere aumenti personali ai singoli Soci-lavoratori, purché il maggiore costo sia compensato dai ricavi del servizio espletato e/o dalla tariffa riconosciuta dal Committente. Detti aumenti non potranno superare il 30% della paga relativa al livello previsto per le mansioni svolte.

Il passaggio temporaneo ed occasionale del Socio-lavoratore a mansioni di livello superiore rispetto al proprio inquadramento non dà luogo al passaggio di livello, se non dopo tre mesi di esercizio continuativo dell'attività di livello superiore. Quando il passaggio a mansioni di livello superiore avviene per sostituire Soci-lavoratori assenti, e/o per il verificarsi di particolari situazioni organizzative, e/o emergenze il Consiglio di Amministrazione valuterà con lo stesso Socio-lavoratore il mantenimento o meno del nuovo livello di inquadramento col cessare delle circostanze che avevano determinato il passaggio al livello superiore.

Nell'affidamento dei servizi e degli incarichi lavoratori ai Soci-lavoratori e nella loro destinazione presso i Committenti, si terrà conto della anzianità lavorativa del Socio-lavoratore, delle capacità professionali, delle attitudini e delle disponibilità dello stesso.





Art. 6 - Caratteristica della retribuzione e corresponsione della stessa

Il Socio-lavoratore è retribuito sulla base delle ore di effettiva prestazione effettuata nel mese, sulle quali verranno versati i contributi previdenziali e maturerà tutti i differiti previsti dalla normativa vigente, alle condizioni e vincoli di seguito precisati.

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

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

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

Art. 7 - Lievitazione della retribuzione base - Maggiorazioni - Scatti di anzianità

La retribuzione oraria indicata all'art. 2 decorre dal primo giorno di operatività effettiva. Essa è modificabile soltanto da decisioni della Cooperativa e sono influenti gli accordi sindacali e le norme di legge circa la scala mobile e/o altri istituti applicati al lavoro dipendente, salvo che per i Soci-lavoratori per i quali è prevista l'applicazione del Contratto Nazionale di Lavoro Cooperative Sociali.

Per tutti i Soci-lavoratori sono previsti gli scatti di anzianità, indipendentemente dal livello di appartenenza, retribuiti con gli importi previsti dal CCNL delle Cooperative Sociali fatto salvo per i soci per cui è prevista l'applicazione di altro CCNL.

Il riconoscimento degli scatti di anzianità è riconosciuto con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della maturazione del 2°, 4°, 6°, 8°, 10° anno di effettivo lavoro svolto dal socio rispetto all'applicazione del CCNL Cooperative Sociali. A tal fine la prima data di partenza è il 1° gennaio 1992 per i Soci-lavoratori presenti a quella data. Il numero massimo di maturazione di scatti di anzianità è di 5 (cinque). Sono fatte salve le condizioni migliorative di cui al CCNL Cooperative Sociali, laddove obbligatorio da contratto d'appalto.

Art. 8 - Periodo di prova e preavviso delle dimissioni

Periodo di prova.

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

Per la Categoria A1, A2, B1, C1:	(30 gg) trenta gg. di effettiva prestazione
Per la Categoria C2:	(45 gg.) quarantacinque gg. di effettiva prestazione
Per la Categoria C3, D1, D2, D3, E1:	(60 gg.) sessanta gg. di effettiva prestazione
Per la Categoria E2, F1, F2:	(180 gg.) centoottanta gg. di effettiva prestazione.

La retribuzione per tale periodo è quella prevista per il livello corrispondente (vedi art. 2). Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa può pertanto considerare superato il periodo di prova nel caso in cui il Socio-lavoratore provenga da analoghe esperienze lavorative presso altri Enti o Imprese, oppure venga chiamato al lavoro a seguito di elezione quale Amministratore della Cooperativa, oppure quale Coordinatore.



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

Preavviso delle dimissioni.

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

- Per la Categoria A1, A2, B1, C1: 15 giorni di calendario
- Per la Categoria C2: 30 giorni di calendario
- Per la Categoria C3, D1, D2, D3, E1: 45 giorni di calendario
- Per la Categoria E2, F1, F2 e quadri: 90 giorni di calendario

Per anzianità superiore ai tre anni:

- Per la Categoria A1, A2, B1, C1: 30 giorni di calendario
- Per la Categoria C2: 45 giorni di calendario
- Per la Categoria C3, D1, D2, D3, E1: 60 giorni di calendario
- Per la Categoria E2, F1, F2 e quadri: 120 giorni di calendario

Nel caso di mancato preavviso il Socio-lavoratore dovrà corrispondere l'equivalente della retribuzione per i giorni di mancato preavviso e la Cooperativa potrà avvalersi su tutti i corrispettivi relativi al socio oltreché intentare recupero del credito.

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

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

Art. 9 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è sempre definito tenendo conto della tipologia delle attività e dei servizi espletati e dei bisogni dei Committenti. In linea generale l'orario di lavoro è il seguente:

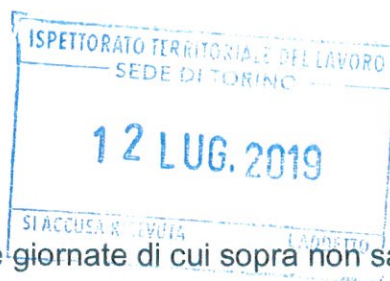
- dal lunedì al venerdì: dalle ore 8,00 alle 12,00 e dalle 14,00 alle 18,00 per tutti i Soci -lavoratori operanti in sede. Le eventuali prestazioni del sabato daranno luogo ad un successivo riposo compensativo.
- secondo le esigenze dei Committenti, degli assistiti e delle necessità dei servizi, per le prestazioni da erogare in strutture residenziali, semiresidenziali e servizi territoriali in genere.

Art. 10 - Festività

Sono considerati giorni festivi:

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





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

Il Socio-lavoratore chiamato al lavoro nei giorni festivi percepirà la retribuzione relativa alle ore di lavoro effettuate, calcolata sulla base della propria categoria d'inquadramento.

Per quanto riguarda i mensilizzati, le festività risulteranno comunque contabilizzate tramite giroconto, scalando la giornata lavorativa corrispondente alla festività.

Si rammenta che nei casi in cui le prestazioni lavorative, per la tipologia del lavoro svolto, siano tali da richiedere la presenza del personale sulle 24 ore tutti i giorni della settimana, festività comprese, si fa riferimento alla normativa in vigore che prevede comunque almeno un giorno di riposo settimanale non necessariamente coincidente.

Anche per quanto riguarda le festività sono fatte salve le condizioni migliorative di cui al CCNL Cooperative Sociali, laddove obbligatorio da contratto d'appalto.

Art. 11 - 13.ma mensilità

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

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

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

Art. 12 - Integrazione salari di chiusura esercizio

Tutto quanto il Socio-lavoratore percepirà quale retribuzione nel corso di ogni esercizio finanziario della Cooperativa, che per Statuto sociale va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno solare, è da considerarsi retribuzione in acconto e, quindi, conguagliabile sulla base delle risultanze di bilancio.

Compete all'Assemblea dei Soci in sede di approvazione di bilancio deliberare su eventuali integrazioni retributive nel caso in cui i dati economici dell'esercizio lo consentano, così come compete all'Assemblea stessa deliberare sul recupero delle eventuali perdite a norma del Codice Civile.

L'integrazione delle retribuzioni non potrà mai superare i limiti fissati dalla legge e cioè il 30% del salario medio del settore. L'eventuale eccedenza sarà destinata dall'Assemblea dei Soci-lavoratori a scopi mutualistici (ristorno).

Art. 13 - Incarichi speciali e fuori Sede

Al Socio-lavoratore possono essere affidati incarichi particolari di lavoro con compensi aggiuntivi da definirsi di volta in volta tra il Consiglio di Amministrazione ed il Socio interessato.

In ogni caso al Socio-lavoratore che per ragioni del proprio incarico e/o attività lavorativa debba recarsi in modo occasionale fuori dalla Sede ove opera normalmente, saranno rimborsate le spese nella seguente misura:

- costo del trasporto pubblico (treno, autobus, aereo, ecc.) documentato a norma di legge



- costo delle diarie documentate a norma di legge
- nel caso di utilizzo dell'auto personale per gli spostamenti un rimborso pario al massimo di un quinto del prezzo del carburante per ogni chilometro percorso, più eventuali pedaggi autostradali, tangenziali, raccordi, ecc. Il tutto va documentato a norma di legge
- spese diverse e sommarie (diaria fissa) purché ragionevolmente provate e nei limiti fissati dal Consiglio di Amministrazione e dalla legge circa le trasferte non costituenti imponibile fiscale e sulla base di massimali fissati dal consiglio di Amministrazione. In ogni caso le diarie fisse saranno determinate tenendo conto dell'effettivo ricavo della Cooperativa per lo specifico servizio volto fuori sede.

Tutte le spese di cui sopra per essere rimborsate debbono essere state preventivamente autorizzate.

Art. 14 - Ferie

Il Socio-lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo annuale per ferie di 4 settimane, vale a dire 26 giorni di calendario corrispondenti a 165 ore rapportato ad un socio a tempo pieno, comprendenti anche i sabati, le domeniche e tutte le eventuali festività cadenti nel periodo di godimento delle ferie.

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

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

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

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

Le ferie godute sono compensate con la normale retribuzione fissata all'art. 4, facendo riferimento all'orario medio del periodo lavorativo proprio del Socio-lavoratore ed attingendo gli importi da un apposito "Fondo Ferie" annuale. Esauriti gli importi disponibili nulla è più dovuto al Socio-lavoratore a titolo di ferie. Al socio - lavoratore che non abbia goduto del periodo di ferie viene riconosciuta, ad estinzione di quanto maturato e non goduto, un'indennità sostitutiva di carattere risarcitorio pari a quella prevista per il caso di godimento delle ferie.

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



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

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

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

Art. 15 - Trattamento di malattia, ricovero ospedaliero, maternità, infortunio, donazione sangue - Conservazione del posto di lavoro

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

La retribuzione prevista al 1° capoverso del presente articolo segue le normative dettate dagli Enti, e nel caso di malattia ciò avviene sia che i 180 giorni anche non consecutivi di malattia si protraggono nel corso di un anno solare, sia che questi ultimi siano a cavallo di due anni solari. Pertanto la Cooperativa integrerà la il trattamento economico della malattia per 180 giorni nell'arco dell'ultimo triennio dall'evento che viene retribuito nel cedolino paga del mese in corso. Successivamente garantirà il mantenimento del posto di lavoro per ulteriori 180 giorni di malattia, ma non integrati economicamente. Al Socio-lavoratore, dunque, in caso di malattia è garantito il posto di lavoro per il periodo di indennizzo dell'assenza da parte dell'INPS, vale a dire per 180 giorni anche non consecutivi decorrenti nello stesso anno solare.

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

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

Inoltre fino al raggiungimento di un anno di età del bambino è possibile usufruire dell'allattamento che viene erogato nella misura di due ore giornaliere cumulabili che possono essere prese sia prima

di entrare in servizio che al raggiungimento della rimanenza delle ore previste dal turno o ancora una all'inizio ed una a fine turno, quando il totale delle ore previste dal turno sia superiore a sei; nei casi di turni inferiori si ha diritto ad una sola ora di permesso per allattamento, con le stesse possibilità di inserimento di cui sopra. In tal caso la retribuzione è pari a quella delle ore retribuite normalmente. In caso di venuta meno del posto di lavoro per cambio appalto o cambio di gestione la persona potrà essere cessata anticipatamente, come previsto dalla normativa vigente, senza che la Cooperativa debba nulla in merito a preavviso e a indennità varie.

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

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

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

Art. 16 - Obbligo di presenza presso il proprio domicilio del Socio - lavoratore assente per malattia

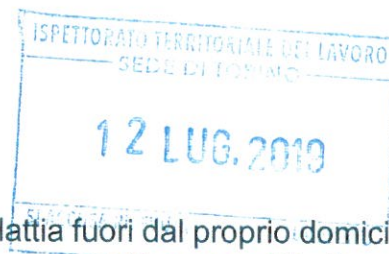
Il Socio-lavoratore assente per malattia è **obbligato**, per consentire i controlli da parte dei Medici delle ASL, alla presenza presso il proprio domicilio nei seguenti orari:

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

Il suesposto obbligo decorre dal 1° giorno di malattia sino all'ultimo, comprese le giornate di sabato, di domenica e dei giorni festivi. Nei casi di assenza ingiustificata il periodo di malattia decade ed interviene l'obbligo di recarsi immediatamente al lavoro, pena sanzioni per assenza ingiustificata. Le sanzioni sono normate nell'Art. 15.

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





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

Art. 17 - Controlli delle assenze ed eventuali intervento di apposita Commissione

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

Art. 18 - Sanzioni per il Socio-lavoratore colto in fallo

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

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

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

Art. 19 - Congedo matrimoniale

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

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

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

Art. 20 - Lutto familiare

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

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

Art. 21 - Prestazioni INPS per Assegni Nucleo Familiare.

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

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

Art. 22 - Trattamento di fine rapporto

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



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

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

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

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

Al Socio-lavoratore può essere concesso un solo acconto per le necessità previste alle lettere a) e b) dall'Articolo 2110 del Codice Civile, ma mai superiore al 70% del totale del Fondo disponibile al momento della richiesta, conteggiando a tale fine l'intero maturato. Anche sull'acconto si applica il trattamento fiscale di cui alla legge n. 482 del 26/09/1985. Il Consiglio di Amministrazione, o suo Delegato, potrà valutare l'opportunità di riconoscere degli anticipi ulteriori o la liquidazione del T.F.R. già maturato in caso di accordi con gli Enti Committenti.

Art. 23 - Servizio Militare / Obiezione di Coscienza

Ai Soci-lavoratori chiamati al servizio militare o al servizio di obiezione di coscienza viene automaticamente interrotto il rapporto e potrà essere ripristinato al rientro dal servizio se la situazione lavorativa della Cooperativa lo consentirà. E' sempre possibile per il Socio-lavoratore che lo desidera, restare Socio durante il periodo del servizio militare senza onere alcuno per la Cooperativa, nemmeno a titolo di trattamento di fine rapporto.

Art. 24 - Rimborso di costi e spese anticipate per conto della Cooperativa

Nei casi di necessità il Socio-lavoratore è autorizzato ad anticipare costi e spese per conto della Cooperativa alle seguenti condizioni:

- a) che il costo e la spesa sia preventivato e comunque rientri nei piani della Cooperativa;
- b) che sia prodotta la documentazione a norma (fatture, ricevute fiscali, ecc.);
- c) che l'anticipo sia senza onere aggiuntivo per la Cooperativa, che è da intendersi con il non riconoscimento di alcun supplemento, interesse, indennità, ecc.;

Il Socio lavoratore che ha anticipato il costo e/o la spesa sarà rimborsato entro 30 giorni dalla prestazione della documentazione.

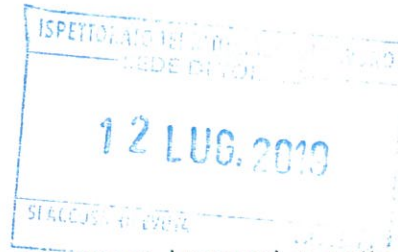
E' obbligo del Socio-lavoratore presentare la documentazione nei termini stabiliti per le scritture contabili relative ai sensi di Legge e, in caso di mancato rispetto delle scadenze, il Socio-lavoratore perde tutti i diritti al rimborso in quanto la Cooperativa considererà il costo e/o la spesa come mai avvenuto.

Art. 25 - Decorrenza del presente Regolamento

Il presente Regolamento entra in vigore dal 25 giugno 2019 ed è da considerarsi valido fino a nuova definizione.

Tutte le norme, condizioni, entità economiche dirette e differite previste nel precedente Regolamento sono pertanto da considerarsi nulle dopo il 25 giugno 2019.





Art. 26 - Norme generali e finali

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

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

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



L'“**Allegato n. DUE**” al presente Regolamento definisce i seguenti aspetti del rapporto tra il Socio sovventore e la Cooperativa.

Art. 1 - I conferimenti fatti dai soci sovventori, sia in denaro, sia in natura, sia in crediti, vanno a formare il capitale sociale dei soci sovventori destinato allo sviluppo tecnologico ed al potenziamento aziendale.

Art. 2 - I conferimenti dei soci sovventori sono rappresentati da azioni normative trasferibili del valore unitario di euro 25,82 (venticinque virgola ottantadue). Ogni socio sovventore deve sottoscriverne un numero minimo di 200 (duecento) azioni.

Art. 3 - Si stabilisce che il tasso di remunerazione delle azioni normative dei soci sovventori sia maggiorato di due punti rispetto a quello, stabilito per gli altri soci.

Art. 4 - Fermo restando il limite di cui all'articolo 4 del presente Regolamento, ciascun socio sovventore avrà diritto a due voti nelle assemblee della società. In ogni caso i voti attribuiti ai soci sovventori non devono superare il terzo dei voti spettanti a tutti i soci. Qualora per qualunque motivo, si superi tale limite, i voti dei soci sovventori verranno computati applicando un coefficiente correttivo determinato dal rapporto tra il numero massimo dei voti ad essi attribuibili per legge e il numero di voti da essi portati.

Art. 5 - Chi intende essere ammesso come socio sovventore dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione domanda scritta che dovrà contenere:

- l'indicazione del cognome, nome, residenza, luogo e data di nascita, cittadinanza e codice fiscale, oppure ragione sociale, sede legale e codice fiscale se trattasi di soggetto diverso da persona fisica;
- l'indicazione del numero delle azioni che intende sottoscrivere;
- l'impegno a versare quanto sottoscritto con le modalità indicate dallo Statuto, dal presente regolamento e dal Consiglio di Amministrazione;
- l'indicazione del periodo di permanenza minima nella compagine sociale in relazione alla durata del piano aziendale approvato dagli organi competenti della Cooperativa;
- la dichiarazione di attenersi allo Statuto vigente e alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

La domanda deve inoltre essere corredata dalle copie autentiche di:

- Atto costitutivo;
- Statuto;
- Deliberazione dell'organo competente di adesione alla Cooperativa e di attribuzione della rappresentanza alla persona all'uopo delegata.

Sull'accoglimento delle domande decide il Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti richiesti dalla legge e dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Art. 6 - Il socio sovventore che intende trasferire in tutto o in parte la propria partecipazione, deve darne notizia al presidente della Cooperativa mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento contenente le generalità complete dell'aspirante acquirente indicato dal socio sovventore che intende trasferire le azioni, il Consiglio di Amministrazione provvede, in via alternativa ad indicare altro gradito ovvero a richiedere altra proposta da parte del venditore, dandone comunicazione al socio sovventore.

Art. 7 - Il presente regolamento, approvato dalla presente Assemblea generale ordinaria entra in vigore il giorno stesso.