

VILLA MARAINI COOPERATIVA SOCIALE SRL ONLUS**Sede in** ROMA, VIA BERNARDINO RAMAZZINI N. 31**Capitale sociale euro** 7.200,00**Cod.Fiscale Nr.Reg.Imp.** 04690880580**Iscritta al Registro delle Imprese di** ROMA**Nr. R.E.A.** 455317 - **Numero Iscrizione Albo Cooperative** A107169**VERBALE DI ASSEMBLEA GENERALE ORDINARIA**

L'anno 2014 il giorno **diciassette** del mese di **ottobre** alle ore 14:00 presso la sede sociale di VIA BERNARDINO RAMAZZINI N 31 in ROMA si è riunita l'assemblea generale ordinaria della società VILLA MARAINI COOPERATIVA SOCIALE SRL ONLUS in seconda convocazione essendo la prima andata deserta come risulta dal relativo verbale.

Assume la Presidenza il Dott. Massimo Peroni nella qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione il quale constata e fa constatare:

- la regolare costituzione dell'assemblea;
- che sono presenti in proprio o per delega 23 soci su 24;
- tutti i partecipanti sono stati identificati e sono tutti nella condizione di seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti da trattare.

Il Presidente dichiara validamente costituita l'assemblea in forma totalitaria, con il consenso degli intervenuti chiama la Signora Leonardi Daniela a svolgere mansioni di segretario dando quindi lettura dell'ordine del giorno che reca:

- Modifiche al Regolamento Interno in seguito all'Audit della Commissione di Certificazione del 13 ottobre 2014.

- Varie ed eventuali.

In riferimento al 1° punto all'ordine del giorno il Presidente, dopo consultazione avuta con il Consulente del Lavoro, comunica che la Commissione di Certificazione presso il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in data 13 ottobre 2014 (verbale di audizione allegato) ha fornito ulteriori modifiche e indicazioni in merito alla certificazione del Regolamento Interno della Cooperativa entrato in vigore il 1 dicembre 2013.

In particolare si è tenuto conto delle integrazioni e/o modifiche di cui agli articoli 7, 9, 12 comma c) ed e), 16, 27.

Dopo alcuni chiarimenti da parte dei soci intervenuti, l'assemblea

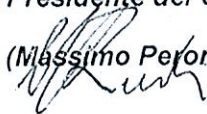
DELIBERA

- di riapprovare il regolamento interno con le relative modifiche e procedere alla certificazione dello stesso dalla Competente Assemblea della Commissione di Certificazione come sopra menzionata.

Circa gli altri punti all'ordine del giorno null'altro essendovi a deliberare e nessun altro avendo chiesto la parola, la seduta viene tolta alle ore 15:00, previa lettura ed approvazione del verbale in oggetto.

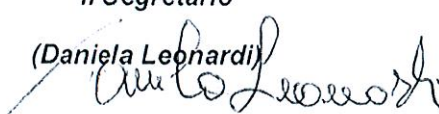
Il Presidente del CdA

(Massimo Peroni)



Il Segretario

(Daniela Leonardi)



REGOLAMENTO DELLA
VILLA MARAINI COOPERATIVA SOCIALE Srl (O.N.L.U.S.)
(ai sensi dell'art.6 della legge 3 aprile 2001 n.142 così come modificato ed integrato
dall'art.9 della legge 14 febbraio 2003 n.30 e ss.mm.ii..)

PREMESSA

A) Il Presente regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea dei Soci della Cooperativa in data 17 ottobre 2014 ai sensi dell'art. 6 della Legge 3/04/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 18 ottobre 2014

Art. 1 *Scopo ed oggetto del regolamento*

Il presente regolamento ha lo scopo, ai sensi dell'art.6 della legge 3 aprile 2001 n.142, così come modificato ed integrato dalla legge 14 febbraio 2003 n.30 e ss.mm.ii., e dell'art.33 dello statuto, di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori della Cooperativa, che con le loro prestazioni contribuiscono al raggiungimento degli scopi Sociali della stessa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie e i rapporti di lavoro che saranno adottati dalla Cooperativa e dai Soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il regolamento intende, inoltre, salvaguardare l'immagine esterna della Cooperativa presso la committenza, gli Enti pubblici e le Organizzazioni con cui è in rapporto di lavoro.

Il Regolamento, unitamente allo Statuto, costituisce lo strumento che regola la vita interna della Cooperativa e stabilisce i rapporti tra Società e i singoli Soci.

Art. 2 *Principi Cooperativi*

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i Soci di carattere: politico, religioso, razza, e di orientamento sessuale.

Questi hanno il diritto e il dovere di contribuire allo sviluppo della Cooperativa, anche ricercando e/o sottoponendo all'esame degli organi statutari reali ipotesi di lavoro, indipendentemente dal ruolo che occupano all'interno della stessa.

Ogni Socio ha diritto di partecipare alla Direzione della Cooperativa esprimendo la propria volontà attraverso gli organi Sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, oltre ad altre forme di partecipazione autorizzate dal C.d.A o dall'Assemblea.

Ogni Socio è tenuto al rispetto del presente *Regolamento* a norma di Statuto.

Ogni Socio ha il compito di contribuire con gli Organi Societari e le strutture tecniche della Cooperativa a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro.

La Cooperativa opera per la tutela e gli interessi dei Soci e per la difesa di tutta la categoria

NORME ORGANIZZATIVE

Art. 3 Organizzazione aziendale

L'organizzazione della Cooperativa è regolamentata dalla leggi vigenti e da quanto previsto dallo Statuto per ciò che concerne l'Assemblea, il C.d.A e il Presidente .

Al fine di garantire un adeguato funzionamento organizzativo e gestionale, la Cooperativa per il tramite del proprio organo amministrativo si può dotare di :

- Direttori e Responsabili di Area;
- Responsabili di Servizio.

Il Consiglio di Amministrazione è competente, dunque, alla definizione, integrazione e modifica della struttura organizzativa/aziendale espressa in organigrammi, funzionigrammi e gerarchie, che comunque dovrà assumere ed avere sempre caratteristiche che garantiscano la partecipazione dei Soci alla direzione e conduzione dell'impresa, alla elaborazione di programmi di sviluppo, alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi.

Art. 4 Rimborsi

I Soci della Cooperativa che nell'operare a vario titolo, per nome e per conto, sostengono direttamente dei costi, hanno diritto al rimborso delle spese debitamente documentate.

Spetta all'Organo competente determinare le modalità e l'entità del rimborso, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

NORME DI AMMISSIONE E PARTECIPAZIONE

Art. 5 Ammissione Socio.

Chi intende essere ammesso a Socio lavoratore dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione apposita domanda scritta la quale dovrà contenere tutte le informazioni previste dallo Statuto vigente e precisamente:

- a. cognome e nome, residenza, data di nascita, domicilio e numero di codice fiscale;
- b. titolo di studio, se richiesto dall'attività svolta;
- c. instaurare, in aggiunta a quello associativo , un rapporto di lavoro, in conformità con il presente Statuto e con i principi contenuti dell'apposito regolamento interno, dei quali dichiara di aver preso visione;
- d. le modalità e la sottoscrizione delle quote Sociali, per l'ammontare previsto dall'Assemblea e con le modalità determinate dal C.d.A, che comunque non potrà mai essere inferiore né superiore al limite fissato dalla legge.
- e. dichiarazione di attenersi allo Statuto ai Regolamenti e alle deliberazioni legalmente adottate negli organi Sociali.

~~Il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza dei requisiti previsti dallo Statuto, delibera sulla domanda.~~

L'Ammissione a Socio avrà effetto dal momento del positivo accoglimento della domanda, deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

A seguito della delibera di ammissione e della conseguente comunicazione della stessa al soggetto interessato, gli amministratori provvederanno alla registrazione sul libro dei Soci lavoratori.

La domanda potrà essere rinnovata; in tal caso l'ammissione potrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con effetto dalla Sua annotazione nel libro dei Soci.

Anche l'ammissione del Socio volontario deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La domanda deve sempre contenere quanto previsto nei punti **a)** ed **d)** del presente articolo. In questo caso, sempre a seguito di delibera di ammissione, gli amministratori provvederanno all'annotazione nel Libro dei Soci volontari.

Art. 6 Verifica dei requisiti di ammissione a Socio

Al fine di consentire la concreta verifica dell'esistenza e del permanere dei requisiti di ammissione a Socio, nonché del reciproco soddisfacimento, il Socio lavoratore, in prova, dovrà effettuare un periodo lavorativo per il quale si assume come durata quanto previsto dal CCNL di riferimento in merito al periodo di prova.

Durante tale periodo il rapporto può essere rescisso in qualsiasi momento:

- dal C.d.A qualora rilevasse la mancanza dei requisiti di diritto e/o di fatto per l'ammissione a Socio o a situazione non conforme alle norme statutarie che consentirebbero una deliberazione di decadenza o esclusione, oppure inidoneità del soggetto a perseguire proficuamente l'oggetto Sociale;
- per recesso dell'interessato.

Alla fine di tale periodo il C.d.A e/o l'organo preposto, nella sua prima riunione, verificherà la concreta professionalità del Socio, i comportamenti tenuti e la sua effettiva capacità a partecipare proficuamente e direttamente, con il proprio operato, all'interno della Cooperativa.

Art.7 Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge n.142/2001, così come modificato ed integrato dalla legge 14 febbraio 2003 ss.mm.ii. n.30 e dall'art. dello Statuto, ogni Socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato;
- autonomo;
- Formativo finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo
- altre tipologie previste dal D. Lgs. n. 276/2003 e sue ss.mm.ii..

E' possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento Italiano, purché compatibile con lo status di Socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla libera contrattazione tra Socia e/o Socio e 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 produttiva.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta e anche in forma scritta dovranno essere apportate le eventuali successive modifiche.

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.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

Art.8 Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al Socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto inserimento lavorativo, secondo la valutazione del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più Soci aspiranti al posto di lavoro, la Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti.

A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro Soci.

Il contratto di lavoro potrà essere stipulato:

- a tempo indeterminato full-time;
- a tempo indeterminato part-time;
- a tempo determinato full-time o part-time, nei casi consentiti dalla legge.

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro dovrà essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenendo conto:

- del contesto operativo in cui 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;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;

della tipologia di attività lavorativa disponibile in Cooperativa.

Il Socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la priorità nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni, e con preferenza rispetto al criterio dell'anzianità di iscrizione nel libro Soci.

La Cooperativa potrà altresì stipulare con i Soci, alle condizioni di legge, contratti di tipo formativo ed ogni altro tipo di contratto ammesso per legge.

Art.9 Stipulazione del rapporto ulteriore

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato con apposito atto che indicherà le condizioni economiche e normative di riferimento.

Infatti al momento dell'avvio del rapporto di lavoro il Responsabile incaricato, consegnerà al Socio una "lettera d'incarico" che definisce l'inquadramento, le mansioni, il contratto di riferimento e la durata del lavoro.

Il Socio è tenuto a presentare tutta la documentazione necessaria alla sua assunzione ed in particolare:

- fotocopia del documento d'identità;
- fotocopia del codice fiscale o tessera sanitaria;
- fotocopia del documento che attesta il grado di istruzione;
- se cittadino extracomunitario, il permesso di soggiorno ;
- eventuale ulteriore documentazione, per richiesta assegni nucleo familiare o altro.

Con la stipulazione di tale atto:

- il Socio, dunque, dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del rapporto di lavoro subordinato come sopra specificato. Il Socio sarà tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni inerenti la Sua posizione personale e il Suo Stato di Famiglia.
- il Socio mette a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa;
- la Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa, favorendone la piena occupazione anche in base all'esigenze produttive.

Qualora le esigenze produttive determinino temporanea impossibilità di una piena occupazione:

- a. il Socio avrà diritto, allorché le stesse esigenze lo permettano, alla immediata e, possibilmente, piena ricollocazione nell'ambito delle stesse mansioni assegnate;
- b. il consiglio di amministrazione, nell'ipotesi di impossibile piena ricollocazione del Socio, potrà proporre una ricollocazione in mansioni simili o differenti e/o una nuova determinazione temporale della prestazione lavorativa;
- c. nell'ipotesi di contemporanea presenza di Soci in periodo di inattività il consiglio di amministrazione opererà la scelta di ricollocazione in attività in base alla maggiore anzianità di iscrizione al libro Soci, ferma la possibilità di adottare deliberazioni incidenti sulla permanenza del rapporto associativo nel rispetto di quanto statutariamente previsto.

In tutti i casi citati i *periodi di inattività* saranno considerati, ai fini normativi/economici, neutri a tutti gli effetti. Inoltre durante tali periodi si valuterà la possibilità di presentare istanze per la concessione degli ammortizzatori sociali; se ciò non fosse possibile si valuterà in accordo con il socio, una diversa tipologia di trattamento previsto dalla legislazione.

SOCI VOLONTARI

Art. 10 *Apporto volontario di prestazioni.*

La parte del presente regolamento che norma l'attività lavorativa e retributiva non si applica ai Soci volontari nei confronti dei quali la Cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Per gli stessi si fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente, ed è ammesso, nell'ambito del loro rapporto volontario di prestazioni, esclusivamente il rimborso delle spese documentate, nonché l'affido di strumenti e mezzi della Cooperativa.

Essendo l'attività dei Soci volontari svolta ai soli fini volontaristici e di solidarietà, gli stessi sono esentati dalla tassa di ammissione.

NORME ECONOMICHE, RETRIBUTIVE, INTEGRATIVE

Art. 11 *CCNL applicabili*

Il trattamento complessivo dei Soci sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Fermo restando che i trattamenti inderogabili, di cui al CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo e al CN per i dirigenti delle imprese cooperative, loro Accordi Integrativi Territoriali e Accordi Integrativi Aziendali, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, il presente regolamento disciplina, specificatamente quanto segue: l'orario di

lavoro, il lavoro supplementare, il lavoro notturno, il lavoro festivo, i profili professionali, la maternità obbligatoria, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti, la prova e il preavviso per i rapporti di lavoro a tempo determinato, il diritto allo studio, le festività, i buoni pasto, l'utilizzo del mezzo proprio per motivi di servizio, le infrazioni e sanzioni disciplinari, lo scioglimento del rapporto lavorativo ulteriore.

È esclusa altresì l'applicazione del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo e del CN per i dirigenti delle imprese cooperative nella parte di cui al Titolo III della Legge 300 del 1970, per la cui disciplina si rinvia agli accordi collettivi stipulati tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali, comparativamente più rappresentative.

Fermo restando che le prerogative dell'assemblea ordinaria dei Soci in sede di approvazione del piano di crisi aziendale e del consiglio di amministrazione su specifici programmi di mobilità, qualora si verificano temporanee contrazioni dell'attività della Cooperativa, a qualsiasi causa dovute, per le quali non sia possibile procedere a una distribuzione paritaria delle riduzioni di lavoro a carico di tutti i Soci lavoratori appartenenti alla stessa categoria funzionale, il consiglio di amministrazione può deliberare la sospensione del lavoro e dalla retribuzione a tempo determinato di uno o più Soci.

Art. 12 Orario di lavoro

Ad integrazione di quanto previsto all'art. 51 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo di inserimento lavorativo per quanto riguarda l'orario e i riposi, trova applicazione quanto segue:

- a. l'orario normale di lavoro di 38 ore settimanali, ciò è inteso come orario medio da determinarsi con riferimento alle prestazioni svolte dal Socio nell'arco di 8 mesi consecutivi; il periodo di riferimento, con delibera del consiglio di amministrazione, ai fini del calcolo della media, può essere ridotto sino a un minimo di un mese o elevato sino ad un massimo 12 mesi.
- b. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore nell'arco di 8 mesi consecutivi, in presenza di esigenze produttive a cui non sia possibile far fronte con l'ammissione di nuovi Soci o a cui per ragioni di salvaguardia del requisito della mutualità prevalente, non risulti opportuno far fronte con l'assunzione di personale dipendente.
- c. È consentita la facoltà di superare le 38 ore settimanali con la possibilità di recuperare le ore eccedenti o, nel caso non fosse possibile, previo accordo tra le parti, provvedere alla monetizzazione delle stesse.
- d. Il Socio è tenuto allo svolgimento del lavoro straordinario quando esso sia richiesto da ragioni produttive e organizzative aziendali e comunque nei limiti di 100 ore annue.
- e. Al pagamento della maggiorazione retributiva per lavoro straordinario prevista dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo e CN per i dirigenti delle imprese cooperative, si fa luogo esclusivamente a consuntivo in caso di superamento dell'orario normale di lavoro nell'arco di ciascun periodo di riferimento.
- f. Il lavoro straordinario per i Soci della Cooperativa non concorre né alla maturazione del trattamento di fine rapporto, né alla maturazione di retribuzione differita (ferie, ex festività permessi retribuiti, tredicesima ecc)

Ai dirigenti vengono applicate le disposizioni previste nel CN dei dirigenti cooperativi per quanto attiene l'orario di lavoro.

Art. 13 Lavoro supplementare

Ai dirigenti e ai quadri, in ragione della flessibilità ed indeterminatezza della distribuzione del loro orario di lavoro, il consiglio di amministrazione potrà riconoscere un'indennità di disagio, aggiuntiva

rispetto alla normale retribuzione e alternativa al riconoscimento delle indennità per lavoro supplementare e straordinario.

Il lavoro supplementare per i Soci non concorre né alla maturazione del trattamento di fine rapporto, né alla maturazione di retribuzione differita (ferie, ex festività permessi retribuiti, tredicesima ecc)

A fronte di codesto riconoscimento la direzione della Cooperativa, valutate le specifiche ragioni produttive ed organizzative di una tipologia di servizio, può disporre che nell'arco di determinato periodo temporale di riferimento il Socio fruisca in tutto o in parte di riposi compensativi.

Art. 14 Lavoro notturno

Per lavoro notturno si intende, ai soli fini retributivi, quello previsto dall'art. 54 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo.

Quale condizione di miglior favore riservata ai Soci della Cooperativa, in sostituzione della indennità prevista dallo stesso art. 54, della indennità di turno prevista dall'art. 55, dei riconoscimenti per lavoro notturno/straordinario e festivo notturno straordinario indicati all'art. 53 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio educativo e di inserimento lavorativo si prevede una unica indennità di € 21,00 per le prestazioni oltre le 4 ore.

Art. 15 Lavoro Festivo e Domenicale

Per lavoro festivo si intende quello effettivamente prestato nelle festività di cui all'art. 59 del CCNL. E' corrisposta un'indennità come previsto dall'art. 53 del CCNL.

Art. 16 Profili Professionali

Dal 1 gennaio 2009 ad integrazione e in sostituzione di quanto previsto dall'articolo "inquadramento del personale con decorrenza 01/01/2009" del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo per quanto riguarda l'inquadramento del personale trova applicazione quanto segue:

AREA/CATEGORIA A

Profilo A1 –

- addetta/o alle pulizie non formato
- addetta/o alla sorveglianza (non armata) e custodia locali
- addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche
- addetta/o ai servizi di spiaggia
- altre addette/i che svolgono mansioni assimilabili a quelle sopra descritte (manovali, ausiliario ecc.)

Profilo A2 –

- addetta/o alla cucina

AREA/CATEGORIA B

Profilo B1 –

- addetta/o alla segreteria
- autista con patente B o C
- operaia/o qualificata/o
- aiuto cuoca/o

AREA/CATEGORIA C

Profilo C1 –

- operaia/o specializzata/o
- cuoca/o

AREA/CATEGORIA D

Profilo D1 –

- impiegata/o di concetto
- animatrice/ore formato
- capo cuoca/o
- operatrice/ore dell'inserimento lavorativo

AREA/CATEGORIA E

Profilo E1 –

- coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici
- preposto a specifiche attività d'ufficio

Profilo E2 –

- capo ufficio
- psicologa/o, Sociologa/o
- coordinatrice/ore responsabile di servizi complessi

AREA/CATEGORIA F

Profilo F2 -

- responsabile di area/funzione strategica

L'inquadramento dei Soci nelle rispettive categorie e nelle posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Per le responsabilità superiori, non individuate nei profili della presente declaratoria, si farà riferimento al CN per i dirigenti delle imprese cooperative.

Sono salvi dalla presente declaratoria gli inquadramenti di livello superiore, a parità di qualifica, dovuti all'assorbimento ex. Art 37 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo.

In caso di mobilità interne dovute a:

- comprovate impossibilità di occupazione in mansioni riferite all'inquadramento di appartenenza del Socio;
- inidoneità totale alla mansione specifica del Socio sancita dal *medico competente* o dalle strutture sanitarie pubbliche;

La Cooperativa, esperito ogni tentativo utile, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per la salvaguardia dei livelli occupazionali potrà proporre al Socio mansioni diverse rispetto a quelle relative al proprio inquadramento.

Dal momento dell'assegnazione di nuove mansioni il Socio seguiranno la dinamica retributiva del nuovo inquadramento con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

Art.17 Maternità Obbligatoria

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

La Cooperativa concederà alla Socia

- che abbia in corso il rapporto di lavoro con la Cooperativa,
- e che si trovi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità previsto dalla legge

una integrazione, a quanto percepito dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Art. 18 Congedo Matrimoniale

Il Socio, non in prova, in occasione del matrimonio, ha diritto ad un periodo di permesso, con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Art. 19 Permessi retribuiti e non retribuiti

In caso di decesso del coniuge, genitore, figli e fratelli, nonni, nipoti, figli dei figli, o di affini entro il 2° grado di parentela (suoceri, genero, nuora) viene riconosciuto un permesso della durata di 3 giorni se il decesso avviene nel territorio regionale e di 5 giorni se il decesso avviene fuori dal territorio regionale. Tale permesso può essere fruito entro e non oltre 7 giorni dal verificarsi dell'evento.

In occasione della nascita di un figlio riconosciuto o di un'adozione, ai lavoratori viene riconosciuto un permesso della durata di 2 giorni se avviene nel territorio regionale e della durata di 3 giorni se avviene fuori dal territorio regionale.

I permessi non retribuiti previsti dalla legge 151/01 sino agli otto anni di vita del proprio figlio, riconosciuto o adottato, sono riconosciuti alla lavoratrice o al lavoratore dalla Cooperativa sino al tredicesimo anno, senza decorrenza di contribuzione previdenziale.

Art. 20 Prova e preavviso tempi determinati

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per periodo di durata superiore ai 90 giorni di calendario avviene con un periodo di prova che è regolato dal presente articolo non trovando espliciti riferimenti nel CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo e nel CN per i dirigenti delle imprese cooperative.

La durata della prova è diversificata in relazione al livello di inquadramento proprio di ciascun Socio al periodo per il quale viene sottoscritto l'ulteriore rapporto di lavoro, come segue:

Profili	Durata del rapporto	Prova
Dall' A1 al C2	Da 91 gg a 150 gg inclusi	15 gg di effettiva prestazione
Dal D1 all'E1	Da 91 gg a 150 gg inclusi	30 gg di effettiva prestazione
Dall'E2 al CN dei Dirigenti	Da 91 gg a 150 gg inclusi	45 gg di effettiva prestazione
Dall'A1 al C2	Da 151 gg a 364 gg inclusi	20 gg di effettiva prestazione
Dal D1 all'E1	Da 151 gg a 364 gg inclusi	40 gg di effettiva prestazione

Profili	Durata del rapporto	Prova
Dall'E2 al Cn dei dirigenti	Da 151 gg a 364 gg inclusi	60 gg di effettiva prestazione
Dall'A1 al C2	Oltre i 365 gg inclusi	Secondo CCNL per i rapporti a tempo indeterminato
Dal D1 all'E1	Oltre i 365 gg inclusi	Secondo CCNL per i rapporti a tempo indeterminato
Dall'E2 al CN dei Dirigenti	Oltre i 365 gg inclusi	Secondo CCNL per i rapporti a tempo indeterminato

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente regolamento e del CCNL di riferimento.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, al Socio spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il Socio potrà essere ammesso a completare la prova qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro i trenta giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il Socio si intenderà confermato.

Art.21 Anticipo Trattamento di Fine Rapporto

Dal 1 gennaio 2011 a tutti i Soci aventi diritto è concesso l'anticipo sul trattamento di fine rapporto accantonato presso la Cooperativa in base alla Legge 252/2005 art. 11 commi 7 – 9 nei seguenti casi e misure e secondo quanto contenuto negli Statuti del Fondo Cooperlavoro (art. 13) e del Fondo Dircoop (art. 7), quest'ultimo unicamente per i Soci con qualifica di dirigente:

- in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75% dell'accantonato, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche o private purché regolarmente documentati;
- decorsi 8 anni di anzianità in Cooperativa, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c), e d) dell'art. 3 del DPR n. 380/2001;
- decorsi 8 anni di anzianità in Cooperativa, per un importo non superiore al 30%, per la soddisfazione di ulteriori esigenze.

L'anticipazione può essere richiesta dal Socio più di una volta per un ammontare non eccedente il 75% dell'accantonato in Cooperativa alla data della richiesta.

Non vi saranno limiti nel soddisfacimento delle richieste purché sussistano le condizioni sopra riportate che saranno accertate dal consiglio di amministrazione.

Art. 22 Buoni pasto

Ai Soci che svolgono occasionalmente attività continuativa **per più di sette ore** in fascia diurna potranno essere concessi dalla direzione della Cooperativa buoni pasto, quale indennità aggiuntiva alla normale retribuzione, del valore unitario periodicamente determinato dal Consiglio di Amministrazione. Per i Soci, che abitualmente svolgono attività continuativa per più di sette ore in fascia diurna il suddetto buono pasto potrà essere sostituito da una indennità mensile periodicamente determinata dal Consiglio di Amministrazione. I Soci che beneficeranno di detta indennità dovranno sospendere il lavoro per almeno 30 minuti nell'arco delle prime sei ore. Il valore dei buoni pasto e della indennità sarà aggiornato a cura del consiglio di amministrazione. Sono esclusi da detti riconoscimenti i Soci che possono beneficiare nel loro orario di lavoro del servizio mensa.

Art. 23 Utilizzo del mezzo proprio per servizio

Nel caso in cui ad un Socio venga richiesto l'utilizzo del proprio mezzo per servizio e nel caso il mezzo sia un'autovettura, la Cooperativa garantirà la copertura di eventuali danni derivanti dall'utilizzo richiesto.

Al Socio verrà corrisposto per ogni chilometro, effettuato con il proprio autoveicolo, un rimborso stabilito periodicamente dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione assumerà periodicamente determinazioni utili a regolare l'utilizzo del proprio mezzo per servizio e alla definizione delle modalità di rimborso dei sinistri.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione aggiornare il valore dei rimborsi indicati ed eventualmente attribuire rimborsi a mezzi diversi dalle autovetture.

Art. 24 Corresponsione della retribuzione.

Il Pagamento del credito per lavoro dei singoli Soci con accredito in c/c bancario e/o postale od in assegno, entro la scadenza prevista dal CCNL, salvo grave impedimento di carattere finanziario.

Qualsiasi reclamo sulla somma pagata deve essere effettuato entro il mese successivo lavorativo a quello di pagamento. In caso di contestazione deve essere corrisposta al Socio e/o Socia la parte della retribuzione non contestata, previo rilascio di quietanza per la somma ricevuta.

Per la parte contestata si procederà agli opportuni accertamenti.

Art. 25 Ferie

I Soci lavoratori che hanno stabilito un rapporto di lavoro subordinato hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura di 27 giorni annui, stabilita tra i soci lavoratori e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 26 Mensilità aggiuntive.

Ai Soci lavoratori che hanno stabilito un rapporto di lavoro subordinato verranno corrisposti nel numero e con le modalità stabilite dal CCNL applicato le previste mensilità aggiuntive.

Art. 27 Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le mancanze della lavoratrice e del lavoratore socio in conformità all'art. 7 della Legge 300/70 possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte della cooperativa:

- a. Richiamo verbale**
- b. Richiamo scritto**
- c. Multa**

d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

e. Licenziamento

La cooperativa non potrà applicare nei confronti della socio alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito in sua difesa. Il provvedimento verrà applicato facendo riferimento al CCNL vigente.

I provvedimenti disciplinari, considerando anche la categoria delle persone svantaggiate dovranno essere armonizzati con i programmi di risocializzazione.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra potranno essere applicati secondo l'entità del fatto:

- per mancanze di gravità inferiore rispetto a quelle indicate nei punti successivi. Il Socio a cui sono stati applicati **tre richiami scritti**, se ulteriormente recidivo, può incorrere in più gravi provvedimenti quali la multa, la sospensione e/o il licenziamento.
- Inosservanza dell'orario di lavoro e/o o mansionario di servizio;
- Assenza dal lavoro senza fornire giustificazioni al referente o al coordinatore di servizio per non più di un giorno ;
- Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti i sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando questo abbia arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di residenza e/o di domicilio e il relativo recapito telefonico a mezzo raccomandata entro 5 giorni (di calendario) dal cambiamento;
- responsabile di infrazioni al Codice della Strada nell'utilizzo, per motivi di servizio, di un mezzo di trasporto di proprietà o in possesso della Cooperativa;
- inosservanza ripetuta per tre volte l'orario di lavoro;
- presentazione al lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- rifiuto di ottemperare ad istruzioni ricevute ovvero di seguire incarichi affidati e/o
- mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione può far incorrere il Socio lavoratore nel provvedimento di licenziamento.

Per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro si potrà applicare il provvedimento di licenziamento:

1. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
2. assenza dal lavoro senza fornire giustificazioni al referente o al coordinatore di servizio per oltre tre giorni consecutivi;
3. assenza ingiustificata, per tre volte nel corso dell'anno solare, nel giorno precedente o seguente i riposi, i festivi, le ferie;
4. grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
5. inosservanza delle norme mediche per malattia;
6. danneggiamento volontario dell'eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità sul luogo di lavoro, a minacce, ingiurie, percosse o risse;

8. furto sul luogo di lavoro di beni a chiunque appartenenti;
9. esecuzione di attività per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;
10. Contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità in ordine alla documentazione inerente all'adesione alla Cooperativa e all'instaurazione del rapporto di collaborazione;
11. Svolgimento di azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
12. Assunzione di comportamenti gravemente lesivi della dignità e dell'incolumità dell'utenza.

In caso di licenziamento, ai sensi del presente articolo, esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore del Socio lavoratore del trattamento di fine rapporto.

La possibilità di irrogare le suddette sanzioni disciplinari non esclude, sussistendone i presupposti, l'applicazione delle norme di legge e di statuto che contemplano la facoltà per la Cooperativa di procedere all'esclusione del Socio.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente che non pregiudicano, tuttavia, le condizioni già previste dal CCNL.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, che comportano il licenziamento, il consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del Socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare. Se il procedimento disciplinare non si concluderà con il licenziamento del Socio, sarà ripristinata la normale retribuzione per il periodo di sospensione.

Art.28 Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento di carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva;
- b) situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi economiche settoriali e locali;
- d) carenza di liquidità finanziaria.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea dei Soci potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in essi costituiti e con specifico con quanto disposto dall'art. 3 comma 2 lett b) legge 142/2001, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei Soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, il tutto nei limiti di quanto disposto dall'art. 3 c.2 lett a) L. 142/2001.

Se necessario, l'assemblea dei Soci potrà ulteriormente deliberare la temporanea riduzione del trattamento economico globalmente previsto dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo e dal CN per i dirigenti delle imprese cooperative.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea dei Soci, il consiglio di amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i Soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea dei Soci potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei Soci in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure di sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai Soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea dei Soci potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Art. 29 Risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore e conseguenze sul piano del rapporto Sociale

Il rapporto di lavoro si risolve ad iniziativa della Cooperativa con il provvedimento di licenziamento e, in ogni caso, in tutte le ipotesi di scioglimento del contratto Sociale relativamente al Socio lavoratore.

Lo scioglimento del rapporto di prestazione lavorativa a iniziativa del Socio è esercitabile con recesso.

Quando accoglie la domanda di recesso il consiglio di amministrazione può esonerare il Socio dalla prestazione lavorativa prima del perfezionamento delle condizioni di efficacia del recesso stesso.

Il Socio esonerato è destinatario degli oneri e obblighi inerenti al suo status associativo ed esercita i relativi diritti costituisce in ogni caso risoluzione contrattuale il mancato superamento della prova, e l'assorbimento del Socio da parte di altre imprese cooperative del settore, ex. Art. 37 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-educativo e di inserimento lavorativo ed ex. Art. 21 del CN per i dirigenti delle imprese cooperative.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte del consiglio di amministrazione del programma di mobilità.

La risoluzione del rapporto di lavoro giustifica l'esclusione del Socio dalla Cooperativa e il Socio ha priorità nella stipulazione di un nuovo contratto Sociale, sussistendone le condizioni di cui all'art. 5; tale disposizione non si applica in caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO

Art. 30 Normative per i rapporti di lavoro diversi da quelli di lavoro subordinato

Ai sensi dell'art. 6 lettera c) della Legge 142/2001 la Cooperativa applica nei confronti dei Soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge ed in particolare le norme di cui all'art. 2222 c.c., dell'art. 409 c.p.c. Degli art. 61 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, in quanto compatibili con la figura del Socio, e la relativa disciplina fiscale e previdenziale.

In particolare:

1. per i Soci con contratto a progetto si applicano le seguenti disposizioni:
 - ai fini fiscali l'art. 48 e 50 bis comma 1 DPR 917/86;
 - ai fini previdenziali ed assistenziali l'art. 2 comma 26 ex Legge 335/95 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione INAIL l'art. 5 DLgs 38/2000.
2. Nel caso di Soci con contratto di lavoro autonomo si applicheranno le normative compatibili con la tipologia di lavoro svolta.

Art. 31 Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro autonomo

Quando per lo svolgimento della propria attività la Cooperativa si avvalga di prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, la disciplina delle condizioni e delle modalità di stipulazione del rapporto di collaborazione è regolata dagli art. 34 e seguenti del presente regolamento.

La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno regolate di volta in volta definite sulla base delle intese con il Socio.

Art. 32 Aree professionali

I Soci lavoratori autonomi sono collocati a loro richiesta nelle aree professionali sotto elencate in base alle proprie attitudini e/o interessi:

- a) attività di progettazione;
- b) attività di ricerca;
- c) consulenza in genere;
- d) ogni altra attività comunque inerente all'oggetto Sociale statutario esercitabile senza vincolo di subordinazione.

Nella relazione sulla gestione relativa all'approvazione del bilancio di esercizio il consiglio di amministrazione relaziona all'assemblea dei Soci sull'utilizzo di lavoro autonomo di Soci per l'area di attività di cui alla lettera d) del presente articolo.

Art. 33 Corrispettivo

Il consiglio di amministrazione stabilisce la misura dei corrispettivi relativi alle prestazioni oggetto di ogni singolo incarico, nella determinazione dei quali la Cooperativa si atterrà, oltre ai principi inerenti qualità e quantità della prestazione, al principio per cui a parità di prestazione svolta, nell'ambito della stessa area professionale, dovrà corrispondere un trattamento economico tendenzialmente uniforme, indipendentemente dalle condizioni di servizio pattuite con la committenza.

Art. 34 Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il Socio gode di ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi d'esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

In corso di svolgimento dell'incarico il Socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della Cooperativa e/o agli interessi personali del Socio.

Art. 35 Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo di cui alla presente sezione.

Art. 36 Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, può costituire giusta causa di revoca dell'incarico stesso.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro a iniziativa del Socio è esercitabile col recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo statuto.

In ogni caso, lo scioglimento del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa avvenga, giustifica l'esclusione del Socio dalla Cooperativa.

NORME FINALI

Art. 37 Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142, così come modificato ed integrato dall'art. 9 della legge 14 febbraio 2003 n.30 e ss.mm.ii., entra in vigore dal giorno 18 ottobre 2014 sostituendo ed abrogando il precedente Regolamento Interno approvato dall'assemblea dei Soci in data 1 dicembre 2013 e valido sino al 17 ottobre 2014.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi Sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Art. 38 Modificazione del regolamento

Il presente Regolamento Interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea de Soci.

Art. 39 Norma di coordinamento

In ogni caso di contrasto tra il testo del presente regolamento e quello dello statuto della Cooperativa, che non sia componibile in base ai criteri interpretativi dettati dagli art. 1362 e seg. c. c., preverranno le norme poste dallo statuto.