



Statuto

pag. 5

Regolamento Interno

pag. 27

Regolamento per la raccolta del prestito sociale

pag. 71

Sommario

Statuto

Titolo I – Denominazione, sede, durata	6
Titolo II - Scopo ed Oggetto	6
Titolo III - Socie e Soci	9
Titolo IV - Patrimonio Sociale	16
Titolo V - Esercizio Sociale, Bilancio	17
Titolo VI - Organi Sociali	18
Titolo VII - Disposizioni Generali e Finali	24

Regolamento Interno

Art. 1 - Campo di applicazione	28
Art. 2 - Ammissione a Socia/o	28
Art. 3 - Diritti e doveri delle/i Socie/i	29
Art. 4 - Perdita della qualifica di Socia/o.....	29
Art. 5 - Rapporti economici tra Socia/o e Cooperativa	30
Art. 6 - Comportamento delle/i Socie/i	30
Art. 7 - Mobilità e trasferimenti	31
Art. 8 - Abiti da lavoro	31
Art. 9 - Inquadramento del personale	31
Art. 10 - Struttura organizzativa e direzione della Cooperativa	35
Art. 11 - Elementi della retribuzione	36
Art. 12 - Scatti di anzianità	37
Art. 13 – Quadri.....	37
Art. 14 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica.	38
Art. 15 - Periodo di prova	39
Art. 16 - Coordinatrici/ori di struttura	39
Art. 17 - Preavviso di licenziamento e dimissioni	41
Art. 18 - Ritardi ed assenze	42
Art. 19 - Provvedimenti disciplinari	42
Art. 20 - Conciliazione in sede sindacale.....	45
Art. 21 - Responsabilità civile delle/i Socie/i nei loro rapporti di lavoro con l'utenza.....	46
Art. 22 - Patrocinio legale delle/i Socie/i	46
Art. 23 - Ritiro della patente	47
Art. 24 - Utilizzo del mezzo personale di trasporto per ragioni di servizio	47
Art. 25 - Orario di lavoro.....	47
Art. 26 - Lavoro straordinario	48
Art. 27 - Lavoro a tempo parziale	48
Art. 28 - Clausole flessibili ed elastiche	50
Art. 29 - Lavoro notturno	51
Art. 30 - Indennità di turno	52
Art. 31 - Lavoro domenicale	53
Art. 32 - Pronta disponibilità – reperibilità.....	53
Art. 33 - Servizio con obbligo di residenza nella struttura	53
Art. 34 - Rientri per mancanza di personale	54
Art. 35 - Modalità di retribuzione delle/dei Socie/i impegnate/i in sostituzioni.....	54
Art. 36 - Indennità professionali	54
Art. 37 - Rimborsi per missioni o trasferte	55
Art. 38 - Festività	55

Art. 39 - Ferie	56
Art. 40 - Tredicesima	56
Art. 41 - Permessi e recuperi	57
Art. 42 - Congedo matrimoniale	57
Art. 43 - Permessi per lutto in famiglia	57
Art. 44 - Donazione di sangue	57
Art. 45 - Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum	57
Art. 46 - Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive	58
Art. 47 - Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile	58
Art. 48 - Aspettativa non retribuita	58
Art. 49 - Tutela della maternità.....	58
Art. 50 - Diritto allo studio	59
Art. 51 - Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro	60
Art. 52 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali	60
Art. 53 - Ambiente di lavoro	61
Art. 54 - Corresponsione della retribuzione	61
Art. 55 - Tutela delle/i Socie/i in particolari condizioni	62
Art. 56 - Tutela delle Socie e dei Soci che svolgono attività di volontariato	62
Art. 57 - Rappresentanze sindacali aziendali	62
Art. 58 - Permessi per cariche sindacali	62
Art. 59 - Assemblea sindacale	63
Art. 60 - Affissione	63
Art. 61 - Modalità per l'eventuale partecipazione allo sciopero	63
Art. 62 - Contratti di formazione-lavoro, lavoro ripartito, lavoro temporaneo	64
Art. 63 - Apprendistato	64
Art. 64 – Telelavoro.....	64
Art. 65 - Regolamento delle attività di formazione e consulenze esterne da parte delle/i Socie/i.....	65
Art. 66 - Previdenza complementare.....	65
Art. 67 - Situazione di crisi aziendale.....	66
Art. 68 - Alloggi per le Socie ed i Soci	67
Art. 69 - Prestito sociale	67
Art. 70 - Rapporto ulteriore di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale: normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato	67
Art. 71 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.....	68
Art. 72 - Trattamento economico del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.....	68
Art. 73 - Modalità di svolgimento dell'incarico del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.....	68
Art. 74 – Obblighi della/del Socia/o nel rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.....	69
Art. 75 - Rinvio ad altre norme per le/i Socie/i con rapporto ulteriore di lavoro	69
Art. 76 - Revoca e scioglimento del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato	69
Art. 77 - Socie/i volontarie/i	69
Art. 78 - Rinvio a norma di legge e del CCNL della Cooperazione Sociale.....	69
Regolamento per la raccolta del prestito sociale	71

STATUTO

approvato dall'assemblea straordinaria dei soci del 11 dicembre 2004



TITOLO I DENOMINAZIONE - SEDE - DURATA

Art. 1 – Costituzione e denominazione

E' costituita, con sede in Pordenone, una società cooperativa, sotto la denominazione "COOPERATIVA ITACA Società Cooperativa Sociale o.n.l.u.s.", retta dai principi e dalla disciplina della mutualità.

Con delibera del consiglio di amministrazione potranno essere istituite sedi secondarie, succursali, agenzie e rappresentanze, sia in Italia che all'estero e trasferita la sede sociale nell'ambito del medesimo comune.

Il trasferimento della sede sociale in un comune diverso comporta modifica dello statuto ed è di competenza dell'assemblea dei soci.

Alla cooperativa si applicano le disposizioni di cui alla Legge 8 novembre 1991 n. 381, relativa alla disciplina sulle cooperative sociali, e successive modificazioni ed integrazioni. Per quanto non previsto dal codice civile e dalle leggi speciali sulla cooperazione, alla cooperativa, si applicano le norme sulle società per azioni, se compatibili.

Art. 2 - Durata

La durata della società è fissata fino al 31 (trentuno) dicembre 2050 (duemilacinquanta), ma tale termine potrà essere prorogato con delibera dell'Assemblea straordinaria, salvo il diritto di recesso per i soci che non avranno consentito alla deliberazione.

TITOLO II SCOPO - OGGETTO

Art. 3 - Scopo

La Cooperativa, senza fini di lucro, ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e alla integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari educativi orientati in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale, anziani e minori. La cooperativa, nello svolgimento della propria attività, si avvale prevalentemente, delle prestazioni lavorative dei soci. Per il requisito della prevalenza si rende applicabile la disposizione di cui all'art. 111 septies R.D. 30 marzo 1942 n. 318, per il quale le cooperative sociali che rispettino le norme di cui alla legge 8 novembre 1991 n. 381 sono in ogni caso considerate cooperative a mutualità prevalente.

Lo scopo mutualistico che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni sociali, professionali ed economiche. La cooperativa in particolare si prefigge di:

- creare nuove opportunità di lavoro per i propri soci lavoratori e assicurare continuità di impiego a più favorevoli condizioni normative ed economiche;
- accrescere la capacità lavorativa e la qualificazione professionale dei soci lavoratori;
- ampliare il senso di partecipazione all'attività della cooperativa, promuovendo i valori costituzionali del lavoro, della solidarietà, della dignità umana, dell'uguaglianza, della libertà, della sicurezza e della salute. A tal fine la cooperativa si propone di far partecipare tutte le socie ed i soci ai benefici della mutualità, applicandone i metodi ed ispirandosi ai principi della libera e spontanea cooperazione.

Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro nelle forme consentite dalla legislazione vigente e disciplinato da un apposito regolamento interno, approvato dall'assemblea dei soci.

Art. 4 - Oggetto sociale

In relazione allo scopo sociale di cui al precedente articolo, la Cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in conto proprio o per conto di terzi:

- a) assistenza qualificata a persone che per il loro grado di inabilità, sia fisica che psichica, più o meno temporanea, non sono capaci di far fronte in modo autonomo alle esigenze di tipo domestico, igienico sanitario, di rapporto sociale ecc.;
- b) offrire assistenza qualificata a domicilio o presso strutture residenziali, semiresidenziali in case protette, in caso di degenza in ospedale o in case di cura;
- c) costruire, organizzare e gestire, in proprio o per conto delle istituzioni pubbliche, ambienti protetti quali residenze sociali o sanitarie fornendo assistenza globale e continuativa agli ospiti;
- d) costruire, organizzare e gestire, in proprio o per conto delle istituzioni pubbliche, ambienti protetti quali asili nido, centri sociali, centri di aggregazione giovanile fornendo servizi di assistenza a contenuto educativo ed interrelazionale;
- e) offrire tramite le proprie socie ed i propri soci servizi di assistenza scolastica ai portatori di handicap nelle scuole di ogni ordine e grado;
- f) offrire servizi di assistenza durante gli inserimenti lavorativi di portatori di handicap;
- g) organizzare e gestire soggiorni per minori ed anziani o per altre fasce di età presso centri vacanza o residenze, ed altre attività di turismo sociale;
- h) organizzare e gestire attività di animazione per ogni fascia di età e tipologia di utenza;
- i) promuovere e gestire corsi di formazione culturale, sociale e professionale, lezioni o conferenze, anche per migliorare la preparazione delle socie e dei soci;

l) promuovere e favorire progetti di de-istituzionalizzazione di ospedali psichiatrici e di istituzioni totali e di integrazione sociale in stretta connessione con il centro di salute mentale, dando supporto logistico organizzativo ed operativo: in tale contesto l'attività configura la Cooperativa come struttura prevista dall'art. 11 della legge Regionale Friuli Venezia Giulia n.72 del 1980 (Cooperativa finalizzata);

m) progettare e programmare interventi di riordino e di costruzione di nuove strutture residenziali e semiresidenziali o predisponendo piani di fattibilità ed analisi dei costi.

n) gestire in proprio o per conto delle istituzioni pubbliche il trasporto e il soccorso di persone inferme, offrire alle istituzioni sanitarie servizi di trasporto di materiali biologici, emoderivati, radiologici e quant'altro necessario all'attività sanitaria.

Nello svolgimento della propria attività la cooperativa potrà:

- concedere garanzie personali o reali, anche allo scopo di facilitare l'ottenimento del credito ai soci ed agli enti cui la cooperativa aderisce, nonché a favore di altre cooperative;

- assumere partecipazioni in altre società, imprese o consorzi, aventi scopi analoghi o connessi ai propri nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 2361 del Codice Civile;

- aderire a gruppi cooperativi paritetici, ai sensi dell'art. 2545 septies del Codice Civile.

Ad integrazione dei suoi primari scopi la Cooperativa potrà altresì provvedere a stimolare lo spirito di provvidenza e di risparmio delle socie e dei soci, costituendo una sezione di attività disciplinata da apposito Regolamento per la raccolta del risparmio fra le socie ed i soci ed effettuata esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, ai sensi della legge 17 febbraio 1971 e successive modificazioni e integrazioni. E' pertanto vietata la raccolta del risparmio fra il pubblico sotto ogni forma.

La Cooperativa può svolgere ogni altra attività connessa all'oggetto sociale e comunque finalizzata al perseguimento degli scopi sociali (come ad esempio: servizi amministrativi e di consulenza, servizi di ristorazione, commercializzazione delle produzioni di laboratori protetti, ecc.) nonché compiere tutte le operazioni imprenditoriali e contrattuali ritenute necessarie o utili per la realizzazione dell'oggetto sociale o comunque, sia direttamente che indirettamente attinenti al medesimo. Per il raggiungimento degli scopi indicati la Cooperativa è altresì impegnata ad integrare - in modo permanente o secondo contingenti opportunità - la propria attività con quella di altri enti cooperativi, promovendo ed aderendo a consorzi e ad altre organizzazioni frutto dell'associazionismo cooperativo.

TITOLO III SOCIE E SOCI

Art. 5 – Soci

Il numero delle socie e dei soci è illimitato, ma non inferiore al minimo stabilito dalla legge. Possono essere socie e soci le lavoratrici ed i lavoratori italiane/i e straniere/i, queste/i ultime/i purché in regola con la legislazione vigente in materia. La responsabilità delle socie e dei soci per le obbligazioni sociali è limitata all'ammontare delle quote sottoscritte.

Per effetto dell'ammissione alla Cooperativa, la/il socia/o assume l'obbligo di:

- a) liberare le quote o azioni sottoscritte con le modalità e dentro i termini previsti;
- b) osservare lo Statuto, i regolamenti interni e tutte le deliberazioni assunte dagli organi sociali.

Per quanto concerne i rapporti con la società, il domicilio delle socie e dei soci è quello risultante dal Libro Soci.

Art. 6 – Categorie di soci

Possono essere socie e soci persone fisiche appartenenti alle seguenti categorie:

- a) socie e soci lavoratrici/lavoratori - che sono in grado di prestare la loro attività lavorativa all'interno della Cooperativa, che si avvalgono delle prestazioni istituzionali di essa e che partecipano alla gestione mutualistica, ricevendo un compenso di qualsiasi natura ed entità.

Possono essere ammesse/i come socie e soci lavoratrici/lavoratori, nel numero strettamente necessario al buon funzionamento della società, anche elementi tecnici ed amministrativi, la cui particolare qualificazione tecnica, esperienza e collaborazione siano ritenute utili al conseguimento dell'oggetto sociale; ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, le socie ed i soci lavoratori instaurano con la Cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata, nelle diverse tipologie previste dalla legge, o autonoma, ovvero in qualsiasi altra forma consentita dalla legge.

- b) socie e soci fruitrici/fruitori che godono a vario titolo, direttamente o indirettamente, dei servizi prestati dalla Cooperativa;

- c) socie e soci volontarie/volontari - che prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà (queste/i non possono superare la metà del numero complessivo di tutte le socie ed i soci).

d) possono essere altresì socie persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività delle cooperative sociali. Ogni socia e socio è iscritta/o in una apposita sezione del libro dei soci in base alla appartenenza a ciascuna delle categorie suindicate.

L'aspirante socia o socio dovrà versare, entro un anno dalla data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ammissione, l'intero importo della partecipazione sottoscritta come stabilito da apposito regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci. Il Regolamento Interno determina le modalità di pagamento della partecipazione sottoscritta dalle/dai socie/i.

e) possono essere socie e soci sovventori le persone fisiche o giuridiche di cui all'art. 4 della legge 59/92. L'aspirante socia o socio dovrà versare entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data della deliberazione di ammissione, l'intero importo della quota sottoscritta, che dovrà essere almeno del valore nominale di 500 (cinquecento) Euro.

Non possono divenire soci coloro che, secondo la valutazione dell'Organo Amministrativo, esercitano, in proprio, o attraverso partecipazione in società, imprese che, per dimensioni, tipologia e dislocazione sul territorio dell'attività, siano identiche o affini a quella esercitata dalla Cooperativa, così da potersi porre in concorrenza o in posizione di conflitto con essa, salvo diversa deliberazione dell'organo amministrativo.

E' espressamente esclusa la temporaneità della partecipazione dei soci alla società ed alla vita sociale.

Art. 7 – Categoria speciale di soci

I nuovi soci lavoratori possono essere ammessi in una categoria speciale istituita ai sensi dell'art. 2527, comma 3 del Codice civile in ragione dell'interesse alla loro formazione ovvero al loro inserimento nell'impresa sociale, la cui posizione giuridica è così disciplinata:

- il numero degli ammessi non può superare un terzo del numero totale dei soci lavoratori;

- la durata dell'appartenenza alla categoria viene determinata dall'Organo Amministrativo al momento dell'ammissione e non può essere superiore sei mesi;

- il socio ha diritto di partecipazione, di intervento nelle assemblee e di voto, ma non può rappresentare altri soci;

d) - i voti complessivamente espressi dai soci appartenenti alla categoria non possono in ogni caso superare un decimo dei voti spettanti all'insieme dei soci presenti o rappresentati in Assemblea;

e) - il socio appartenente alla categoria non può essere eletto nell'Organo amministrativo della Cooperativa e non gode dei diritti di cui agli artt. 2422, 2545 bis e 2476, comma 2, del Codice Civile;

f) - al socio può essere erogato un ristorno anche in misura inferiore ai soci ordinari, in relazione ai costi di formazione professionale o di inserimento nell'impresa cooperativa, esclusa in ogni caso l'attribuzione di esso attraverso l'aumento del capitale sociale;

g) - oltre che nei casi previsti dalla legge e dal presente statuto, il socio può recedere in qualsiasi momento;

h) - il socio può essere escluso dall'Organo Amministrativo anche prima della scadenza del termine di durata dell'ammissione, in presenza di una delle cause individuate nel prosieguo del presente statuto e nelle ipotesi di inosservanza dei doveri inerenti la formazione e di accertata mancanza dei requisiti necessari per l'ammissione, secondo quanto in appresso descritto.

Al termine del periodo di ammissione nella categoria speciale, il nuovo socio lavoratore è ammesso a godere dei diritti che spettano agli altri soci cooperatori, previa iscrizione nell'apposita sezione, fatta salva la facoltà in capo all'organo amministrativo di abbreviare il periodo di prova stesso da esprimersi con motivato giudizio.

Qualora venga verificata la mancata sussistenza dei requisiti necessari per l'ammissione nella categoria dei soci lavoratori, l'Organo Amministrativo provvede a dare comunicazione scritta all'interessato. In tal caso, entro il termine di decadenza di 60 (sessanta) giorni dalla scadenza del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2528, quarto comma, del C.C.. il socio appartenente alla categoria speciale può chiedere che sulla sua esclusione si pronunci l'assemblea, la quale delibera in occasione della sua prossima convocazione.

Art. 8 - Procedure di ammissione

La persona fisica che desidera diventare socia o socio deve presentare domanda scritta al Consiglio di Amministrazione, nella quale dichiara di obbligarsi all'osservanza di questo Statuto, eventuali regolamenti e delle deliberazioni degli organi sociali e nella quale indichi:

a) cognome, nome, data di nascita, residenza, cittadinanza e attività svolta;

b) la categoria di socie e soci a cui chiede di essere iscritta/o;

c) l'indicazione dell'effettiva attività svolta, della eventuale capacità professionale maturata nei settori di cui all'oggetto della Cooperativa, delle specifiche competenze possedute nonché del tipo di rapporto di lavoro che la socia od il socio intende instaurare in conformità con il presente Statuto e con l'apposito Regolamento Interno dei quali dichiara di aver preso visione;

d) l'eventuale titolarità di cariche pubbliche istituzionali;

e) il numero delle azioni sottoscritte, in relazione a quanto previsto nel Regolamento Interno.

Nel caso di persona giuridica, questa dovrà allegare la deliberazione dell'organo che ha autorizzato la domanda, nonché indicare i dati sociali ed il nominativo delle persone delegate a rappresentarla nei rapporti con la Cooperativa, oltre all'ammontare della partecipazione che intende sottoscrivere.

La socia od il socio lavoratrice/lavoratore si obbliga altresì a mettere a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali e il proprio lavoro in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibile per la Cooperativa stessa, come previsto nell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato.

L'ammissione delle socie e dei soci sovventori è deliberata dall'Assemblea ordinaria, che stabilisce altresì, in conformità con l'art.4 legge 59/1992:

- il numero delle azioni emesse;
- i diritti patrimoniali spettanti alla socia ed al socio;
- le modalità e i criteri di attribuzione e di esercizio del diritto di voto, nonché di eleggibilità a membro del consiglio di Amministrazione;
- l'eventuale durata minima del conferimento e le modalità con cui la socia od il socio sovventore può eventualmente esercitare la facoltà di recesso.

La medesima deliberazione dell'Assemblea stabilisce altresì i compiti attribuiti al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'emissione dei titoli azionari.

Oltre che nei casi previsti dall'art. 2437 del Codice Civile, la socia od il socio sovventore può recedere qualora sia decorso l'eventuale termine minimo di durata del conferimento stabilito dall'Assemblea in sede di emissione delle azioni a norma del precedente articolo.

In questi casi, come nel caso di scioglimento della Cooperativa, il rimborso potrà avvenire esclusivamente al valore nominale, eventualmente rivalutato ai sensi dell'art. 7 comma 2 della legge 59/1992 e dopo aver detratto le eventuali perdite gravanti sulle azioni stesse. Oltre a quanto espressamente stabilito dal presente Statuto, ai sovventori si applicano le disposizioni dettate a proposito delle socie e dei soci ordinari, con eccezione per quanto concerne:

- i requisiti di ammissione e le cause di incompatibilità;
- gli obblighi e le altre disposizioni connessi con la partecipazione al rapporto di conferimento mutualistico;
- le disposizioni in materia di recesso, decadenza ed esclusione.

E' fatto divieto ai soci di aderire contemporaneamente ad altre cooperative che perseguano identici scopi sociali ed esplicano una attività concorrente, nonché di prestare lavoro a favore di terzi esercenti imprese concorrenti. Il consiglio di amministrazione, in considerazione delle caratteristiche e della tipologia del rapporto di lavoro instaurato, può autorizzare il lavoratore allo svolgimento di prestazioni lavorative a favore di terzi, nonché, in qualità di socio, presso altre cooperative.

E' fatto obbligo dei soci di informare l'organo amministrativo circa la titolarità di cariche pubbliche e/o istituzionali. L'organo amministrativo valuta l'esistenza di un conflitto di interessi con quello della cooperativa ed eventualmente assegna la socia e il socio ad altri incarichi compatibili.

Art. 9 - Obblighi dei soci

Sull'accoglimento delle domande di ammissione a socia ed a socio decide il Consiglio di Amministrazione.

A seguito della delibera di ammissione della nuova socia o del nuovo socio, nella quale si stabilisce il tipo di rapporto di lavoro che sarà instaurato con la Cooperativa, la socia od il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel Regolamento Interno.

Qualora la socia od il socio non versi la quota sociale entro i termini fissati dal precedente articolo 5, il Consiglio di Amministrazione provvede a dichiararne l'esclusione.

Trascorso il termine di sei mesi dalla data di presentazione, in assenza di risposta da parte del Consiglio di Amministrazione, la domanda deve considerarsi respinta.

Con le modalità che verranno stabilite dall'Assemblea delle socie e dei soci, all'atto della sua ammissione, la socia od il socio nuova/o ammessa/o dovrà versare l'importo relativo alla quota o alle azioni sottoscritte, nonché, a titolo di sovrapprezzo, un'eventuale somma, determinata dal Consiglio di Amministrazione in base alle riserve patrimoniali risultanti dall'ultimo bilancio approvato, così come previsto dall'art. 2528 comma 2 del Codice Civile. Il sovrapprezzo pagato non potrà, in nessun caso, essere rimborsato ai soci, né durante la vita della società né all'atto del suo scioglimento.

A carico delle nuove socie e dei nuovi soci, l'Assemblea può stabilire altresì l'obbligo di rimborsare alla società le spese sostenute per il procedimento di ammissione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà revocare l'ammissione della nuova socia o del nuovo socio che si renda inadempiente agli obblighi di cui al presente articolo ed alle deliberazioni relative.

Art. 10 – Perdita della qualità di socio

La qualità di socio si perde per morte, recesso, esclusione, fallimento.

Nel caso di decesso di una socia o socio cooperatore, il rapporto societario potrà continuare con le e gli eredi o la legataria o legatario della sua quota, che siano in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione, la cui domanda d'ammissione, da presentarsi entro sei mesi dalla morte della socia o del socio, venga accolta dal Consiglio di Amministrazione.

Gli eredi o legatari, qualora non proseguano nel rapporto sociale, hanno diritto di ottenere il rimborso della partecipazione del socio defunto, nella misura in cui sia stata effettivamente versata e rivalutata, e con le modalità previste per i casi di recesso ed esclusione.

Unitamente alla richiesta di liquidazione, gli eredi o i legatari del socio defunto dovranno presentare un atto notorio, o una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà o altra idonea documentazione, dalla quale risultino l'indicazione dei soggetti aventi diritto alla liquidazione ed il titolo del diritto.

Art. 11 – Recesso

Oltre che nei casi previsti dall'art. 2437 Codice Civile il recesso è consentito alla socia ed al socio che non si trovi più in condizioni di partecipare al raggiungimento degli scopi sociali, ed in particolare il cui rapporto di lavoro – subordinato, autonomo o di altra natura – sia cessato per qualsiasi motivo oppure che abbia perduto i requisiti per l'ammissione.

Spetta al Consiglio di Amministrazione constatare se ricorrono i motivi che, a norma della legge e del presente Statuto, legittimino il recesso ed a provvedere in conseguenza nell'interesse della società, senza rispettare i termini previsti dall'art. 2532 del Codice Civile.

La dichiarazione di recesso deve essere comunicata con lettera raccomandata spedita alla Cooperativa e deve essere annotata nel Libro Soci. L'organo amministrativo deve esaminarla entro sessanta giorni dalla ricezione, verificando se ricorrano i motivi che, a norma della legge e del presente statuto, legittimano il recesso. Se non sussistono i presupposti del recesso, l'organo amministrativo deve darne immediata comunicazione al socio, che entro sessanta giorni dal ricevimento dalla comunicazione può proporre opposizione innanzi al tribunale.

Essa ha effetto con la chiusura dell'esercizio in corso, se comunicata almeno tre mesi prima della sua chiusura o, diversamente, con la chiusura dell'esercizio successivo. E' facoltà del Consiglio di Amministrazione permettere alla socia od socio il recesso con effetto dall'anno in corso, anche se comunicata nel corso dell'ultimo trimestre.

Art. 12 – Esclusione

Oltre che nei casi previsti dalla legge, sarà esclusa/o con delibera del Consiglio di Amministrazione la socia od il socio:

- a) che venga meno al comune intento di perseguire gli scopi sociali, non osservando le disposizioni statutarie e le deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione;
- b) che in qualunque modo danneggi moralmente o materialmente la società e le/i socie/i ad essa appartenenti;
- c) che senza preventiva autorizzazione scritta del Consiglio di Amministrazione prenda parte in imprese che abbiano interessi o svolgano attività contrastanti con quelli della Cooperativa;
- d) che, senza giustificati motivi, non adempia puntualmente agli obblighi assunti a qualunque titolo verso la società;
- e) che abbia cessato il rapporto di lavoro per qualsiasi ragione o causa;
- f) che abbia subito un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo;-

g) che abbia fatto decorrere sessanta giorni dalla data di ricevimento di formale diffida ad adempiere, inviata con lettera raccomandata a.r., nei casi di gravi inadempienze alle obbligazioni, anche di pagamento, assunte nei confronti della società;

h) che abbia commesso gravi inosservanze alle disposizioni statutarie, ai Regolamenti interni ed alle deliberazioni assunte;

i) che sia stata dichiarata fallita o fallito.

Nei casi indicati alle lettere a) e d) la socia od il socio inadempiente deve essere invitata/o a mezzo di lettera raccomandata a mettersi in regola e la esclusione potrà aver luogo solo trascorso un mese dal detto invito e sempreché il socio si mantenga inadempiente.

Salva diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione, alla deliberazione di recesso o di esclusione della socia o del socio lavoratrice/lavoratore consegue la risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato ai sensi del precedente articolo 7.

La delibera di esclusione assunta dal Consiglio di Amministrazione deve essere comunicata alla socia od al socio interessata/o mediante lettera raccomandata a.r.

E' fatto salvo, in ogni caso, il potere discrezionale del Consiglio di Amministrazione di demandare l'assunzione della delibera d'esclusione all'Assemblea delle socie e dei soci. Escluso nel caso del fallimento, in cui opera di diritto, l'esclusione produce i suoi effetti solo dal giorno in cui, a cura del Consiglio di Amministrazione, ne viene effettuata l'annotazione nel Libro Soci, salvo che ne vengano sospesi gli effetti in seguito a provvedimento assunto dall'Autorità Giudiziaria.

Contro la deliberazione di esclusione la socia od il socio esclusa/o, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione, può proporre opposizione innanzi al Tribunale competente.

Art. 13 – Liquidazione, termini di decadenza. Responsabilità dei soci cessati

Le socie ed soci recedute/i o escluse/i avranno diritto soltanto al rimborso del valore nominale delle somme versate, eventualmente rivalutate, oppure della minore somma risultante dal bilancio dell'esercizio nel quale si verifica lo scioglimento del rapporto sociale.

La liquidazione della quota avverrà entro 180 giorni dall'approvazione del bilancio.

In ogni caso le socie ed i soci recedute/i o escluse/i rispondono per un anno, dal giorno in cui il recesso o l'esclusione sono avvenuti, verso la società per il pagamento dei conferimenti non versati. Ai sensi dell'art. 2536 del Codice civile, se entro un anno dallo scioglimento del rapporto associativo si manifesta l'insolvenza della società, il socio uscente rimane obbligato verso la società nei limiti di quanto ricevuto per la liquidazione della quota.

Nello stesso modo e per lo stesso termine sono responsabili eredi o legatarie o legatari della socia o del socio defunto.

TITOLO IV PATRIMONIO SOCIALE

Art. 14 - Elementi costitutivi

Il patrimonio della società è costituito:

- a) dal capitale sociale, che è variabile ed è formato da un numero illimitato di azioni che non vengono emesse, il cui valore nominale è di 50 (Cinquanta) Euro e da azioni nominative trasferibili, rilasciate ai soci sovventori ciascuna del valore di 500 (cinquecento) Euro, le quali costituiscono il fondo per il potenziamento aziendale e lo sviluppo tecnologico;
- b) dalla riserva ordinaria, formata con le quote degli avanzi di gestione di cui all'art. 16 e con le partecipazioni sociali eventualmente non rimborsate alle socie ed ai soci decedute/i o escluse/i ed alle/agli eredi o legatarie o legatari delle socie e dei soci defunti;
- c) da eventuali riserve straordinarie;
- d) da ogni altra riserva o fondo costituiti o previsti per legge;
- e) dal fondo per gli arrotondamenti derivanti dalla conversione in Euro delle quote sociali.

Le riserve sono indivisibili e non possono essere ripartite tra i soci né durante la vita della società né all'atto del suo scioglimento, così come previsto dall'attuale legislazione in materia.

Art. 15 - Azioni dei soci sovventori

Salvo contraria disposizione adottata dall'Assemblea ordinaria in sede di emissione dei titoli, le azioni delle socie e dei soci sovventori possono essere sottoscritte e trasferite esclusivamente previo gradimento del Consiglio di Amministrazione. In caso di mancato gradimento del soggetto acquirente indicato dalla socia o dal socio che intende trasferire i titoli, il Consiglio provvederà ad indicarne altro gradito. A tal fine il socio che intenda trasferire le azioni deve comunicare al Consiglio di Amministrazione il proposto acquirente ed il Consiglio stesso ha la facoltà di pronunciarsi entro 60 (sessanta) giorni dal ricevimento della comunicazione.

TITOLO V ESERCIZIO SOCIALE – BILANCIO

Art. 16 – Bilancio d'esercizio

L'esercizio sociale va dal primo gennaio al 31 dicembre di ogni anno. Alla fine di ogni esercizio sociale il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione del bilancio secondo le disposizioni di legge. Nello stato patrimoniale, nel conto economico, e nelle relazioni di cui agli artt. 2428 e 2429 del Codice civile, devono essere riportati separatamente i dati dell'attività svolta con i soci nonché specificati i criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico. Nella suddetta relazione gli amministratori illustrano anche le ragioni delle deliberazioni adottate con riguardo all'ammissione di nuovi soci.

Il bilancio deve essere presentato all'assemblea dei soci per l'approvazione entro il termine ordinario massimo dalla chiusura dell'esercizio previsto dal Codice Civile, prorogabile nei limiti e alle condizioni previste dalla legge, con l'obbligo, in questo caso, per l'Organo Amministrativo, di segnalare le ragioni della dilazione nella relazione sulla gestione di cui all'art. 2428 del Codice Civile.

La relazione deve dare conto della realizzazione degli scopi mutualistici tesi a perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale delle/dei cittadine/i previsti dall'art. 1, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381.

L'assemblea che approva il bilancio, nel rispetto delle leggi vigenti in materia, può deliberare, in favore dei soci lavoratori, trattamenti economici ulteriori a titolo di ristoro, mediante integrazione dei loro trattamenti retributivi complessivi, ovvero mediante aumento gratuito del numero di azioni sottoscritte e versate, ovvero anche mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui agli articoli 4 e 5 della legge 31 gennaio 1992, n.59. Allo stesso modo la suddetta delibera assembleare può operare ratifica dello stanziamento dei trattamenti di cui al precedente periodo effettuato dagli amministratori. La ripartizione del ristoro ai soci lavoratori deve avvenire in modo proporzionale alla quantità e qualità dello scambio mutualistico, in relazione all'ammontare delle ore di lavoro effettuate nel corso dell'esercizio sociale ed in relazione al livello di inquadramento contrattuale, previsti dal regolamento interno, ai sensi dell'art.2521 codice civile.

Art. 17 – Destinazione degli utili

La delibera assembleare di approvazione del bilancio deve prevedere che gli eventuali avanzi di gestione risultanti dal bilancio siano destinati:

- a) per una quota non inferiore al 30% (trenta per cento) al fondo riserva ordinaria;
- b) per una quota pari al 3% (tre per cento) ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione ai sensi degli art. 8 e 11 della legge 59/1992.

c) eventualmente, per una quota ad aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato dalle socie e dai soci lavoratrici/lavoratori secondo quanto disposto dall'art. 7 della legge n. 59/92;

d) per una quota in favore delle socie e dei soci lavoratrici/lavoratori come trattamento economico ulteriore a titolo di ristoro, ad integrazione dei loro trattamenti retributivi complessivi, nei limiti e secondo le previsioni stabiliti dalle leggi vigenti in materia.

e) per una eventuale quota quale dividendo, ragguagliata al capitale effettivamente versato e rivalutato, da distribuire:

- ai soci lavoratori, in misura non superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi aumentato di due punti e mezzo; (ai sensi dell'art. 26 legge Basevi);

- ai soci sovventori, in misura non superiore a quanto stabilito per i soci lavoratori, aumentata fino a due punti.

f) l'eventuale rimanenza sarà destinata al fondo di riserva straordinario,

In ogni caso:

- non potranno essere distribuiti dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale effettivamente versato;

- non potranno essere remunerati eventuali strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;

- le riserve sociali non sono ripartibili fra le socie ed i soci né durante la vita sociale, né in occasione dello scioglimento della Cooperativa ai sensi dell'art. 12 della Legge 904/77. In caso di scioglimento della Cooperativa, l'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il rimborso delle quote sociali, effettivamente versate dalle socie e dai soci, ed eventualmente rivalutate deve essere devoluto ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione ai sensi degli artt. 11 e 12, legge 59/1992.

Inoltre non potranno essere distribuiti dividendi e non potrà essere effettuata la rivalutazione gratuita del capitale sociale finché non si sia provveduto alla totale ricostituzione delle riserve eventualmente utilizzate a copertura di perdite di esercizio.

Titolo VI ORGANI SOCIALI

Art. 18 – Organi della cooperativa

Sono organi della Cooperativa:

a) l'Assemblea dei soci;

b) il Consiglio di Amministrazione;

c) il Collegio dei Sindaci.

Art. 19 - Assemblea

L'Assemblea rappresenta l'universalità delle socie e dei soci e le sue deliberazioni obbligano tutte le socie ed i soci, ancorché non intervenute/i o dissenzienti. L'Assemblea è ordinaria e straordinaria.

L'Assemblea ordinaria:

- a) approva il bilancio di esercizio e le relazioni accompagnatorie e delibera sulla destinazione dell'eventuale avanzo di gestione;
- b) nomina gli amministratori e i sindaci;
- c) approva i programmi dell'attività sociale sottoposti dagli amministratori;
- d) delibera sull'eventuale emanazione di regolamenti interni, nonché sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- e) determina la spettanza e la misura dei compensi a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- f) adotta le procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo e all'ammodernamento aziendale e ne approva, annualmente, gli stati di attuazione, con le modalità di legge;
- g) delibera, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, con le relative forme d'apporto, anche economico, da parte dei soci lavoratori ai fini della soluzione della crisi, nonché, in presenza delle condizioni previste dalla legge, il programma di mobilità;
- h) delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge o sottoposti al suo esame dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2364, n. 4 5, del Codice Civile.

L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno, ed in particolare entro il termine ordinario massimo dalla chiusura dell'esercizio sociale per deliberare sul relativo bilancio. Quando speciali ragioni lo richiedano l'Assemblea per l'approvazione del bilancio può essere convocata utilizzando il maggior limite previsto dalla legge e richiamato all'art. 16 del presente statuto.

L'Assemblea potrà sempre deliberare, anche se l'argomento non è posto all'ordine del giorno, sull'eventuale responsabilità dei componenti il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto da Codice Civile.

L'Assemblea straordinaria delibera sulle seguenti materie:

- a) modificazioni statutarie;
- b) proroga della durata e scioglimento anticipato della società;
- c) nomina e poteri dei liquidatori;
- d) ogni altra fattispecie riservata dalla legge alla propria competenza.

Art. 20 – Convocazione

L'Assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione, presso la sede sociale o in altro luogo ubicato nel territorio della Repubblica Italiana, quante volte lo riterrà utile alla gestione sociale. L'Assemblea dovrà essere convocata senza ritardo quando ne sia fatta domanda da tanti soci che rappresentino almeno un quinto dei

voti di cui dispongono tutte/i le socie ed i soci, oppure dal Collegio dei Sindaci. In questi ultimi casi la convocazione dovrà aver luogo entro un mese dalla richiesta: in mancanza si applicherà il disposto di cui all'art. 2367 del Codice Civile. La convocazione dell'Assemblea, tanto ordinaria che straordinaria, sarà fatta a mezzo di comunicazione individuale, contenente l'ordine del giorno con l'indicazione specifica delle materie da trattare, del luogo, della data e dell'ora della convocazione, da recapitarsi almeno otto giorni prima della data di convocazione, attraverso una o più delle seguenti forme:

- a mezzo del bollettino mensile della Cooperativa;
- a mezzo di apposita comunicazione inserita nella foglio retribuzione;
- a mezzo lettera da inviare al domicilio del socio;
- a mezzo di comunicazione tramite telefax o posta elettronica al numero del telefax ricevente o all'indirizzo di posta elettronica indicati dal singolo socio.

L'avviso di convocazione sarà inoltre affisso, con gli stessi termini e contenuti, presso la sede sociale e presso le unità locali e presso le principali sedi di lavoro.

Nell'avviso suddetto potrà essere indicata la data della eventuale seconda convocazione che deve essere fissata per un giorno diverso da quello della prima.-

Art. 21 – Costituzione e quorum deliberativi

L'Assemblea, tanto ordinaria che straordinaria, è valida, qualunque sia l'oggetto da trattarsi, in prima convocazione quando siano presenti tante/i socie e soci che rappresentino la maggioranza dei voti di tutte/i le socie ed i soci; in seconda convocazione quando siano presenti o rappresentati almeno il 20% (venti per cento) delle socie e dei soci.

Salvo quanto in appresso disposto, le deliberazioni dell'assemblea ordinaria e straordinaria, sia in prima che in seconda convocazione, sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei voti di socie e soci presenti e rappresentate/i all'adunanza.

Quando l'assemblea straordinaria deve deliberare sullo scioglimento anticipato, sul cambiamento dell'oggetto, sulla trasformazione del tipo e sulla fusione della società, oppure sul trasferimento della sede sociale all'estero, tanto in prima quanto in seconda convocazione, le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole delle socie e dei soci che rappresentino almeno il 30% (trenta per cento) dei voti spettanti a tutti i soci.

Art. 22 – Votazioni

Nelle Assemblee possono partecipare tutte le socie ed i soci iscritti nel rispettivo Libro Soci, ma hanno diritto di voto coloro che risultano iscritte/i nel Libro Soci da almeno tre mesi, e che non siano in mora nei versamenti della quota sottoscritta.

Le modalità delle votazioni saranno stabilite dall'Assemblea e saranno in forma palese; tuttavia per le deliberazioni riguardanti l'elezione dei componenti gli organi sociali, potranno essere stabilite norme e modalità particolari secondo quanto previsto dall'art. 2368 del C.C.

Le elezioni delle cariche sociali saranno fatte a maggioranza relativa.

Ciascuna socia o socio ha un voto solo qualunque sia l'ammontare della quota sottoscritta.

Le socie ed i soci, che per qualsiasi motivo non possono intervenire personalmente all'Assemblea, hanno la facoltà di farsi rappresentare soltanto da altre/i socie e soci, mediante delega scritta; ciascuna socia o socio può rappresentare al massimo tre socie o soci. La rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere conservati dalla società.

La rappresentanza può essere conferita soltanto per la singola Assemblea, con effetto anche per le convocazioni successive. La delega non può essere rilasciata con il nome della o del rappresentante in bianco. La o il rappresentante può farsi sostituire solo da chi sia espressamente indicato nella delega. La rappresentanza non può essere conferita alle socie ed ai soci che rivestano cariche sociali. Le socie ed i soci sovventori hanno diritto a un numero di voti non superiore ad un terzo dei voti spettanti a tutte/i le socie ed i soci lavoratrici/lavoratori. Non avranno singolarmente diritto ad un numero di voti superiore a cinque.

Art. 23 – Presidenza dell'assemblea

L'Assemblea, tanto ordinaria che straordinaria, è presieduta dalla o dal presidente del Consiglio di Amministrazione ed in sua assenza da una/un vicepresidente o dalla persona designata dall'Assemblea. La nomina della segretaria o del segretario è fatta dalla/dal presidente dell'assemblea salvo che questa non deliberi diversamente. La segretaria/il segretario può non essere socia/o.

La nomina della segretaria o del segretario non ha luogo quando il verbale è redatto da un notaio. Le deliberazioni devono risultare da verbale redatto e sottoscritto dalla/dal presidente e dalla/dal segretaria/o o da notaio.

Anche il verbale redatto da un notaio deve essere trascritto nel libro delle adunanze e delle deliberazione dell'Assemblea.

Le modalità di svolgimento delle votazioni sono determinate, volta per volta, dalla stessa Assemblea, su proposta della/del presidente.

Art.24 - Consiglio di Amministrazione

La Cooperativa è amministrata da un Consiglio d'amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di cinque ad un massimo di diciannove componenti, eletti dall'Assemblea fra le socie ed i soci e le mandatarie ed i mandatari delle socie e dei soci sovventori o persone giuridiche socie. La maggioranza delle amministratrici e degli amministratori deve essere costituita da socie e soci lavoratrici/lavoratori.

Sono eleggibili le socie ed i soci che abbiano maturato almeno un anno di anzianità in Cooperativa.

L'Organo Amministrativo non può essere nominato per un periodo superiore a 3 (tre) esercizi e scade alla data di approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

Gli Amministratori sono rieleggibili nel limite massimo previsto dalla normativa vigente.

I compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo sono stabiliti dall'Assemblea.

La remunerazione delle amministratrici e degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio dei Sindaci.

I consiglieri eleggono tra loro una o un presidente ed una/uno o più vice presidenti, qualora non vi abbia già provveduto l'assemblea; nominano anche, per la redazione dei verbali, una/un segretaria/o che può essere persona estranea al consiglio.

Art. 25 – Convocazioni, deliberazioni, cessazione dalla carica e integrazioni

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dalla/dal presidente o da chi la/lo sostituisce tutte le volte che ella/egli lo riterrà utile oppure quando ne sia fatta domanda da almeno metà più uno delle consigliere e dei consiglieri.

E' possibile tenere le riunioni del consiglio di amministrazione anche con i consiglieri intervenuti collegati via audio / video, a condizione che sia possibile per il Presidente della riunione, accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione.

La convocazione è fatta a mezzo di avvisi personali da spedirsi o da recapitarsi non meno di tre giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo di telegramma, in modo che consiglieri e sindaci effettivi ne siano informati almeno il giorno prima della riunione. Le adunanze del Consiglio sono valide se è presente la maggioranza delle/dei suoi componenti. Le deliberazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei voti delle consigliere e dei consiglieri presenti. Le modalità delle votazioni sono stabilite dallo stesso consiglio: a parità di voti prevale il voto della/del presidente. Le votazioni sono palesi.

I verbali delle riunioni consiliari devono essere trascritti nell'apposito libro e devono essere sottoscritti da chi ha presieduto l'adunanza e da chi ha eventualmente svolto la funzione di segretaria/o.

Se, nel corso dell'esercizio sociale, vengono a mancare una/uno o più consigliere/i, le/i rimanenti provvedono a sostituirli, con deliberazione approvata dal Collegio dei Sindaci, designando appartenenti alla medesima categoria di socie e soci di cui facevano parte le/i consigliere/i sostituite/i.

Le/i consigliere/i nominate/i restano in carica fino alla prossima Assemblea.

Qualora venga meno la maggioranza delle/dei consigliere/i dovrà essere sollecitamente convocata l'Assemblea affinché provveda alla loro sostituzione. Nel frattempo il consiglio decaduto non potrà decidere il compimento di nuove operazioni e potrà compiere solo atti di ordinaria amministrazione. Le amministratrici e gli amministratori nominate/i dall'Assemblea scadono insieme con quelle/i in carica all'atto della loro nomina.

Art. 26 – Compiti degli Amministratori

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione della società. Esso può deliberare pertanto su tutti gli atti e le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Può deliberare la partecipazione della Cooperativa a società di capitali o a consorzi di cooperative o ad altri organismi consortili, la cui azione possa tornare utile al conseguimento degli scopi sociali, nonché concedere, postergare o cancellare ipoteche e compromettere in arbitri, anche amichevoli compositori, controversie riguardanti la società.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare parte delle proprie attribuzioni ivi compresa la rappresentanza della Cooperativa a uno o più dei suoi membri oppure ad un comitato esecutivo, il cui numero e le cui attribuzioni sono fissati dallo stesso Consiglio. Ogni 180 giorni gli organi delegati devono riferire all'organo amministrativi ed al collegio sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare direttrici e direttori e comitati tecnici anche fra estranee/i, stabilendone la composizione, le mansioni ed eventualmente i compensi.

Art. 27 – Rappresentanza

La rappresentanza della Cooperativa spetta alla/al presidente del Consiglio di Amministrazione.

La/il presidente è autorizzata/o ad eseguire incassi di ogni natura a qualsiasi titolo da pubbliche amministrazioni e da privati rilasciandone liberatoria quietanza.

Egli ha anche la facoltà di nominare avvocati e procuratori nelle liti attive e passive riguardanti la società davanti a qualsiasi autorità giudiziaria ed amministrativa. Il presidente, in caso di urgenza o di impedimento, è sostituito ad ogni effetto dalla/dal vice presidente.

Di fronte alle socie ed ai soci, ai terzi ed a tutti i pubblici uffici, la firma della/del vice presidente fa piena prova dell'assenza per impedimento della/del presidente.

Art. 28 – Collegio Sindacale e controllo contabile

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati per tre esercizi, e scadono alla data di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Il Collegio sindacale è nominato dall'Assemblea anche tra le/i non socie/soci, che ne designa la/il presidente e sono rieleggibili. I possessori di strumenti finanziari dotati di diritti di amministrazione possono eleggere fino ad un terzo dei componenti del collegio sindacale.

Il collegio sindacale esercita altresì le funzioni di controllo contabile previste dall'art. 2409 ter del codice civile; esso pertanto sarà composto interamente da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Esso deve vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e contabile adottate dalla società e sul suo concreto funzionamento.

La retribuzione annuale dei sindaci e del revisore è determinata nella delibera di nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

TITOLO VII DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 29 – Regolamenti

Per meglio disciplinare il funzionamento interno e i rapporti tra la cooperativa e i soci, determinando criteri e regole inerenti lo svolgimento dell'attività mutualistica, l'Organo Amministrativo può predisporre regolamenti da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

In considerazione della particolare posizione giuridica della socia e del socio lavoratrice/lavoratore, titolare di un ulteriore rapporto di lavoro, la prestazione di lavoro della socia e del socio stessi e il relativo trattamento economico sono disciplinati dal Regolamento Interno.

Il Regolamento Interno definisce i parametri di carattere economico, produttivo e finanziario, in presenza dei quali l'Assemblea può dichiarare lo stato di crisi aziendale e stabilire le misure da adottare per farvi fronte.

Art. 30 – Principi di mutualità, indivisibilità delle riserve e devoluzione

In caso di scioglimento della Cooperativa, l'Assemblea con la maggioranza stabilita nell'articolo 20, nominerà uno o più liquidatrici o liquidatori preferibilmente fra le socie ed i soci, stabilendone i poteri.

Previo rimborso alle socie ed ai soci del capitale versato e rivalutato, nonché dei dividendi eventualmente maturati, il patrimonio sociale netto, risultante dal bilancio finale di liquidazione, dev'essere destinato al Fondo Mutualistico per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione, di cui all'art. 11 della Legge 31 gennaio 1992, n. 59 e sue eventuali modifiche od integrazioni.

Le clausole mutualistiche contenute nel presente statuto, in materia di limiti alla remunerazione del capitale sociale, di irripartibilità tra le socie ed i soci delle riserve patrimoniali e di devoluzione del patrimonio residuo in caso di liquidazione, sono inderogabili e devono essere di fatto osservate.

Art. 31 – Rinvio

Per quanto non previsto dal presente statuto, valgono le vigenti norme di legge sulle società cooperative e, in subordine le norme sulle società per azioni.

REGOLAMENTO INTERNO

aggiornato con l'assemblea dei soci del 20 novembre 2009



Articolo 1 - Campo di applicazione.

Il presente Regolamento – ai sensi dell’art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e dell’art. 28 dello Statuto - norma i rapporti tra la Cooperativa Sociale Itaca a r.l., di seguito denominata “Cooperativa”, e le/i Socie/i lavoratrici/ori della Cooperativa stessa, di seguito denominati “Socie/i”. Il Regolamento è vincolante per tutte/i le/i Socie/i.

In particolare il regolamento disciplina l’organizzazione del lavoro delle/dei Socie/i lavoratrici/ori , le prestazioni lavorative delle/dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.

In particolare, il Regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dalle/dai Socie/i lavoratrici/ori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il trattamento economico complessivo delle/dei Socie/i lavoratrici/ori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama come Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, di seguito denominato CCNL.

Le/gli eventuali dipendenti non Socie/i non sono soggetti al presente Regolamento; i rapporti tra le/i Dipendenti e la Cooperativa sono regolati dalla legge e dal vigente Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori delle Cooperative Sociali di cui alla Legge 381/91.

Le/i lavoratrici/ori assunti per brevi periodi con contratti a termine sono inquadrati come Dipendenti. E’ ammessa eccezione quando la/il lavoratrice/ore formuli la richiesta di ammissione a Socia/o, con riserva da parte della Cooperativa di eventuale successivo inserimento in altre attività lavorative quando queste si manifestino disponibili.

Articolo 2- Ammissione a Socia/o.

Chi desidera essere ammesso a Socio lavoratore della Cooperativa deve fare domanda scritta, impegnandosi alla piena integrale osservanza dello Statuto Sociale, dei regolamenti interni e delle deliberazioni prese dagli organi sociali, nonché alla sottoscrizione di azioni per un valore complessivo non inferiore a € 700,00 (settecento euro). L’Assemblea delle/dei Socie/i può innalzare la partecipazione sociale minima. La domanda di ammissione a Socia/o deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dallo Statuto. Il Consiglio di Amministrazione, verificata la presenza dei requisiti richiesti, delibera con giudizio inappellabile sulla richiesta di ammissione. L’ammissione a Socia/o implica l’adempimento di tutte le norme previste dalla legge e dal CCNL in caso di assunzione, in quanto compatibili. La Socia/o è tenuta, ai sensi dell’articolo 6 dello Statuto Sociale, a versare la partecipazione sociale entro 365

(trecentosessantacinque) giorni dalla delibera di ammissione a socia/o, con rateazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione che dovranno tener conto delle diverse fasce di retribuzione delle/i Socie/i. Qualora la Socia/o, non fosse in grado di provvedere al versamento, potrà avvalersi delle convenzioni sottoscritte dalla Cooperativa con società finanziarie del Movimento Cooperativo per ottenere l'anticipo della somma necessaria, da restituire a rate con trattenuta mensile in busta-paga. Sono fatte salve tutte le condizioni di miglior favore derivanti da precedenti norme regolamentari”;

Articolo 3 - Diritti e doveri delle/i Socie/i.

La/il Socia/o esercita tutti i diritti attribuitigli e si obbliga a tutti i doveri previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

La/il Socia/o pertanto:

- a) ha diritto a partecipare alla vita aziendale esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Commissioni di lavoro e di organizzazione interna;
- b) è eleggibile alle cariche sociali (tolto il vincolo di un anno che starà sullo Statuto);
- c) ha diritto ad una equa remunerazione per l'attività lavorativa prestata a favore della Cooperativa, secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento e dall'Assemblea delle/i Socie/i;
- d) potrà usufruire altresì di tutte quelle eventuali provvidenze predisposte dalla Cooperativa a favore delle/i Socie/i. Tali provvidenze, oltre che dallo Statuto possono essere stabilite dall'Assemblea, mediante destinazione di appositi fondi.

La/il Socia/o è tenuto a:

- a) partecipare all'attività della Cooperativa;
- b) operare in conformità dello Statuto, del presente Regolamento interno e delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e da ogni altro organo di direzione della Cooperativa;
- c) partecipare a tutte le Assemblee di qualsiasi tipo e materia per le quali venga richiesto il suo intervento;
- d) adempiere agli specifici doveri previsti per il servizio cui viene destinato, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni impartite dagli incaricati responsabili;
- e) effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio.

La/il Socia/o inadempiente ai propri doveri sarà passibile di provvedimenti disciplinari o di esclusione, secondo il dettato degli articoli 4 e 19 del presente Regolamento.

Articolo 4 – Perdita della qualifica di Socia/o.

La qualifica di Socia/o si perde per: morte, recesso, esclusione, fallimento, ai sensi degli articoli 8, 9, 10 ed 11 dello Statuto.

Nei casi previsti dall'art. 2288, primo comma del Codice Civile (Socia/o dichiarata/o

fallita/o) e dall'art. 2286 c.c. (Socia/o interdetta/o, anche dai pubblici uffici, o inabilitata/o) la Cooperativa – preso atto del venir meno della qualifica sociale, provvede ad avviare un rapporto di lavoro subordinato, con la continuità dell'impegno lavorativo nella medesima sede di lavoro alle stesse condizioni.

La/il lavoratrice/ore, nel caso previsto dal comma precedente, conserva i diritti acquisiti come Socia/o, con la sola eccezione di quelli esclusivamente connessi alla vita della società cooperativa.

Articolo 5 - Rapporti economici tra Socia/o e Cooperativa.

La/il Socia/o che presta la propria attività lavorativa per la Cooperativa sarà soggetto, relativamente alla normativa e alle condizioni economiche, al presente Regolamento.

La direzione potrà, in casi particolari, riconoscere alla/al Socia/o ulteriori indennità o superminimi individuali.

In caso di perdita dell'appalto in cui è occupato, la posizione della/del Socia/o verrà tutelata dalla Cooperativa, attraverso le seguenti azioni:

a) La Cooperativa si impegna a ricercare per la/il Socia/o un analogo posto di lavoro con conservazione della qualifica acquisita. A tal fine la direzione della Cooperativa proporrà alla/al Socia/o il trasferimento presso le sedi disponibili;

b) Al fine di conservare la propria appartenenza alla Cooperativa, la/il Socia/o potrà richiedere il passaggio temporaneo ad altre mansioni, sia superiori che inferiori, oppure di essere collocato in aspettativa;

c) qualora la/il Socia/o desideri rimanere nello stesso appalto passando alle dipendenze di altra azienda, la Cooperativa attiverà le Organizzazioni Sindacali al fine di utilizzare le procedure per i cambi di gestione previste dall'Art. 37 del CCNL.

In questo caso l'interruzione del rapporto di lavoro non comporta l'obbligo di preavviso previsto dal successivo articolo 17.

Articolo 6- Comportamento delle/i Socie/i.

La/il Socia/o, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dalla direzione aziendale ed alle regole aziendali ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

La/il Socia/o deve rispettare le disposizioni emanate dal Consiglio di Amministrazione e della Direzione anche in base ad ordini di servizio per le distribuzioni delle mansioni e delle responsabilità. Ogni esecutore dovrà segnalare a chi gli ha dato l'incarico eventuali difficoltà, formulando eventualmente proposte per il migliore andamento del lavoro, nonché rilevando dati ed elementi che gli venissero richiesti ed agevolando verifiche e controlli.

Le/i Socie/i sono responsabili del materiale loro affidato, che rimane di proprietà

della Cooperativa e che il lavoratore è tenuto a risarcire, in caso di perdita e/o danneggiamento causati da dolo o colpa grave.

La/il Socia/o deve recarsi sul posto di lavoro designato dal responsabile dei lavori.

Articolo 7 – Mobilità e trasferimenti.

Per mobilità d'urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili, per utilizzazione del lavoratore in un'unità diversa da quella di provenienza oppure su richiesta motivata dell'interessata/o, la/il Socia/o è soggetta/o a trasferimenti.

Qualora le esigenze organizzative aziendali lo richiedessero, lo spostamento può diventare definitivo. La/il Socia/o che senza valida motivazione rifiuti di assoggettarsi a tali condizioni ricadrà nelle norme disciplinari previste dal presente Regolamento.

Articolo 8 - Abiti da lavoro.

La Cooperativa è tenuta a fornire al lavoratore due abiti di lavoro all'anno quando necessario con reintegro, previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

Articolo 9 - Inquadramento del personale.

I profili professionali sotto elencati hanno carattere esemplificativo.

La/il Socia/o è inquadrata/o al livello corrispondente alle proprie mansioni in base ai profili professionali elencati nel presente articolo.

I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sotto indicati saranno inquadrati sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuati dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

Il sistema di classificazione è articolato in sei aree/categorie, denominate rispettivamente **A,B,C,D,E,F**.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Area/categoria A – Lavoro generico e servizi ausiliari.

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

Area/categoria B – Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale.

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

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio-educativi.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E - Professioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture

operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F - Attività di direzione.

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

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche.

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

I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A1) (ex 1° livello) Addetta/o alle pulizie ed alla lavanderia addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

A2) (ex 2° livello) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, addetta/o alle pulizie ed alla lavanderia, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o, che abbiano conseguito due anni di anzianità lavorativa aziendale;

Area/categoria B

N. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, addetta/o all'assistenza o altrimenti definita/o formata/o e operatrice/ore della riabilitazione psichiatrica nei primi tre mesi di lavoro nel settore psichiatria;

Area/categoria C

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza o altrimenti definita/o formata/o, addetta/o all'assistenza o altrimenti definita/o non formata/o, quando abbia raggiunto un'anzianità aziendale di due anni nella posizione B1 ed eserciti ordinariamente funzioni di supervisione sui tirocini del personale di nuovo inserimento, addetto all'assistenza non formato quando abbia raggiunto l'anzianità aziendale di 2 anni e che abbia frequentato con profitto il corso denominato "Competenze minime nei processi di assistenza alla persona".

addetta/o all'assistenza o altrimenti definita/o non formata/o e operatrice/ore della riabilitazione psichiatrica a partire dal quarto mese di lavoro in psichiatria;

addetta/o all'assistenza o altrimenti definita/o non formata/o ma in possesso di titoli formativi come ad esempio: tapssa, progettazione e gestione di strutture socio-sanitarie-educative, operatore strutture psichiatriche, assistente scolastico per portatori di handicap e similari anche se rilasciati da stati esteri, quando abbia raggiunto un anno di anzianità di lavoro in cooperativa; operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) (nuovo) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

C3) (ex 5° livello) Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Area/categoria D

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D2) (ex 6° livello) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° livello) Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

Area/categoria E

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E1) (ex 7° livello) Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

E2) (ex 8° livello) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico.

Area/categoria F

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagoga - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

aree/categorie	posizioni economiche
A	A1 - A2
B	B1
C	C1 - C2 - C3
D	D1 - D2 - D3
E	E1 - E2
F	F1 - F2

Nota esplicativa:

Le posizioni C3 e D1 hanno uguale parametro e retribuzione, così come le posizioni D3 e E1

Ai soci impiegati in qualità di referenti di servizio e/o referenti di nucleo verrà applicata, oltre alla normale retribuzione in qualità di operatori, una indennità massima di € 100 mensili lorde, parametrata sulle ore in cui effettivamente svolgono la referenza.

Al fine di favorire la possibilità per tutti le/i Socie/i di ottenere la piena occupazione, qualora una/un Socia/o, non occupato a tempo pieno, desideri essere impegnato - fino al raggiungimento dell'orario massimo consentito - in un'attività diversa da quella per la quale è inquadrato, potrà farne formale richiesta alla Direzione della Cooperativa.

Qualora tale richiesta venga accolta, le ore lavorate nell'incarico aggiuntivo saranno retribuite sulla base del livello in cui l'attività aggiuntiva va ad inquadrarsi.

La/il Socia/o, ai sensi dell'art. 1 comma 3 della Legge 142/2001, è inquadrata/o in forma subordinata.

È ammesso in via del tutto eccezionale l'inquadramento di Socie e Soci in forma autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale nei seguenti casi:

- a) qualora non siano disponibili in alcuna forma sul mercato del lavoro persone disoccupate con la specifica qualifica professionale richiesta;
- b) qualora l'aspirante Socia/o eserciti effettivamente la libera professione antecedentemente alla richiesta di associazione alla cooperativa.

In ognuno dei casi previsti dal precedente comma, dovranno essere rispettate le norme di legge previste per le rispettive forme di rapporto di lavoro

Articolo 10 – Struttura organizzativa e direzione della Cooperativa.

In conformità con le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, della legge 142/2001, il Consiglio di Amministrazione informa le/i socie/i in assemblea, o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a- modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura operativa dell'impresa;

b- adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso, o sull'assetto dei reparti, uffici.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile”.

Articolo 11 - Elementi della retribuzione.

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione oraria della/del Socia/o sono:

- a) minimo contrattuale conglobato;
- b) scatti di anzianità;
- c) eventuali superminimi o indennità concessi ad personam.
- d) elemento retributivo territoriale derivante dalla contrattazione integrativa provinciale o regionale.

Per la determinazione in base al livello degli elementi di cui alle lettere a) e b), vale la seguente tabella, nella quale le retribuzioni orarie corrispondono alle retribuzioni contrattuali mensili, divise per 165 ore/mese, pari alle 38 ore settimanali:

Retribuzione oraria per posizione economica

posizioni economiche	dal 01/01/09	dal 01/12/09
A1	6,64339	6,80345
A2	6,70473	6,86630
B1	7,01709	7,18618
C1	7,54673	7,72855
C2	7,77279	7,96
C3	8,00224	8,19503
D1	8,00224	8,19503
D2	8,44127	8,64467
D3	8,98618	9,20273
E1	8,98618	9,20273
E2	9,69921	9,93291
F1	10,71248	10,97055
F2	12,23406	12,52879

Sono fatti salvi eventuali trattamenti migliorativi derivanti dalle condizioni specificatamente richieste dall'ente appaltante per l'affidamento del servizio.

Articolo 12 – Scatti di anzianità.

Ogni Socia/o ha diritto, per ogni biennio di anzianità presso la Cooperativa, ad uno scatto di anzianità per un massimo di cinque scatti, secondo i valori orari di cui alla seguente tabella.

posizione economiche	€/ora
A1	0,070
A2	0,081
B1	0,099
C1	0,113
C2	0,119
C3	0,125
D1	0,125
D2	0,141
D3	0,163
E1	0,163
E2	0,191
F1	0,239
F2	0,282

Articolo 13 – Quadri.

Appartengono all'area quadri le/i Socie/i che, pur non facendo parte della categoria dirigenti, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali Socie/i sono caratterizzati da notevoli capacità di assunzioni di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali ed integrati in armonia con la legge 190/85.

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa nell'ambito delle/i Socie/i con funzioni direttive di cui alle posizioni E2, F1 e F2 dell'articolo 9.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale e sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto ed al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai suddetti livelli ed appartenenza alla area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla/al Socia/o interessato mediante lettera (previa accettazione da parte dello stesso) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

In attuazione degli articoli n. 5 legge 190/85 e n. 1 legge 106/86 l'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una/un Socia/o assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di sei mesi di copertura del ruolo stesso.

La Cooperativa si impegna a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare le loro capacità professionali nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e sviluppo.

La retribuzione dei quadri è costituita, oltre che da quella di competenza del livello di appartenenza, da un'indennità di funzione mensile. Tale indennità verrà corrisposta anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite, con decorrenza dalla data di riconoscimento dalla qualifica di quadro.

L'indennità sopraddegnata sarà stabilita nella misura di cui al seguente prospetto:

posizione E2: € 120

posizione F1: € 230

posizione F2: € 300

La citata indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal presente Regolamento Interno, nonché computata ai fini del calcolo del TFR.

Alla/al Socia/o appartenente all'area "quadri", si applicano le norme del presente Regolamento disposte per gli altri lavoratori e di legge per gli impiegati.

La Cooperativa è tenuta ad assicurare il "quadro" per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Articolo 14 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica.

Nel caso in cui alla/al Socia/o venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica, la Cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e le disponibilità di organico, per recuperare la/il Socia/o al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

In caso di reinquadramento a un livello inferiore, la differenza di retribuzione tra il vecchio e il nuovo inquadramento verrà considerata come superminimo riassorbibile dai successivi adeguamenti retributivi.

Articolo 15 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio delle/i Socie/i avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

per i livelli A1, A2, B1, C1, C2: 30 gg. di effettiva prestazione;

per i livelli C3, D1, C2, D3, E1: 60 gg. di effettiva prestazione;

per i livelli E2, F1, F2: 180 gg. di effettiva prestazione.

Tutto il personale destinato a ricoprire mansioni negli uffici della Cooperativa, oppure a svolgere funzioni di coordinamento di aree e strutture, a prescindere dal livello in cui sarà inquadrato, dovrà prestare un periodo di prova di 180 giorni di effettiva prestazione.

Al momento dell'assunzione, tra la/il Socia/o e la Cooperativa, potrà essere stabilito un periodo di prova di durata inferiore. In assenza di accordi particolari, la durata del periodo di prova si intenderà pari a quella prevista nel comma precedente.

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 tale periodo sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente regolamento salvo quanto diversamente stabilito dal regolamento stesso.

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

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, la/il Socia/o potrà essere ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la/il Socia/o si intenderà confermato in servizio.

Articolo 16 – Coordinatrici/ori di struttura.

A) A prescindere dal livello nel quale è collocata/o, a seconda delle dimensioni e della tipologia della struttura e dell'utenza, le caratteristiche della/del Socia/o coordinatrice/ore di struttura sono le seguenti:

1. conosce il progetto, il contratto della commessa che gestisce;
2. rende operativo il progetto di gara di appalto nei tempi e nei modi concordati;
3. accoglie la/il nuova/o Socia/o ed è responsabile dell'organizzazione dell'inserimento;
4. valuta il periodo di prova concordemente con il coordinatore di area. In caso di esito negativo e dopo l'approvazione della/del Responsabile di settore e delle Risorse umane, ne comunica l'esito all'interessato assieme alla/al Responsabile di settore;
5. predispone i turni di servizio e autorizza ferie e cambi di turno come da regolamento della Cooperativa;

6. cura l'organizzazione dell'ammissione di una/un nuova/o ospite;
7. cura la dimissione, quando prevista, delle/gli ospiti che cambiano struttura o vanno a casa;
8. se Responsabile di Casa Albergo, propone alla/al Coordinatrice/ore di area le dimissioni delle/gli anziane/i che non sono più autosufficienti e ne predispone le schede di valutazione. Sarà la/il Coordinatrice/ore di area ad informare la/il Responsabile di settore;
9. cura il rapporto con le/i familiari delle/gli utenti;
10. cura i rapporti con il territorio;
11. organizza riunioni periodiche di équipe interne per definire il piano individualizzato per le/gli utenti e predispone gli strumenti per la verifica dei processi e dei risultati;
12. monitora il clima interno e lo gestisce informando la/il coordinatrice/ore di area;
13. valuta i bisogni formativi delle/dei Socie/i, degli obiettori e delle/dei volontarie/i e informa la/il coordinatrice/ore di area;
14. controlla il budget mensile delle ore. Raccoglie e trasmette in cooperativa i cartellini e i fogli ora;
15. è responsabile degli ordini dei materiali e del controllo dei consumi;
16. tiene contatti con l'ufficio amministrativo della cooperativa facendo pervenire le bolle di consegna, le fatture dei prodotti, il conteggio dei pasti per le fatturazioni, ed ogni altro documento necessario;
17. accoglie ed è responsabile dell'inserimento e del servizio degli obiettori di coscienza.

B)- La/il coordinatrice/ore potrà essere scelta/o all'interno della compagine cooperativa, tenendo conto del curriculum professionale acquisito, oppure – in mancanza delle caratteristiche professionali necessarie – all'esterno. In ambedue i casi, l'inserimento della/del Socia/o coordinatrice/ore di struttura prevede sei mesi di prova così organizzati:

1. presentazione della cooperativa e dello specifico progetto a cura del responsabile di settore o suo delegato;
2. affiancamento, se possibile, al coordinatore precedente o al referente di area se struttura nuova;
3. una settimana di stage a tempo pieno in una struttura simile;
4. una settimana di stage presso gli uffici della Cooperativa;
5. durante i primi 15 giorni di servizio presso la sede assegnata, affiancamento con una/un coordinatrice/ore di area per almeno 10 ore la settimana;
6. dalla quarta settimana e per tre mesi, presenza di supervisione del coordinatore di area in struttura per 5 ore settimanali;
7. per i primi tre mesi, la retribuzione della Socia/o coordinatrice/ore in prova rimarrà quella precedente se socia/o in essere, eventualmente integrata per recuperare elementi di retribuzione personale cessati con l'assunzione del nuovo incarico;

8. dopo 3 mesi di servizio prima valutazione del periodo di prova: se positivo sarà assegnata una indennità di funzione pari al ruolo superiore che si andrà a ricoprire
9. nel corso del sesto mese avrà luogo una seconda valutazione;
10. alla fine del sesto mese di servizio, qualora sia stata superata con esito positivo la seconda fase di valutazione, verrà comunicato il superamento del periodo di prova e l'assegnazione definitiva del livello di inquadramento.

Nel caso di esito negativo della prova, la/il socia/o – che lo fosse già stato precedentemente - ritornerà a svolgere le mansioni originarie con la relativa retribuzione.

Articolo 17 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Salvo il caso di cui al punto 5 dell'articolo 18, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

Livelli per anzianità di servizio	fino a 3 anni	oltre i 3 anni:
A1, A2, B1, C1, C2	15	30
C3, D1, C2, D3, E1	45	60
E2, F1, F2	90	120

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo, di mancato preavviso.

Qualora l'interruzione del rapporto di lavoro non comporti un danno per la Cooperativa, la parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso, se c'è accordo fra le due parti, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, la Cooperativa concederà alla/al Socia/o dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa riconsegnerà alla/al Socia/o i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la/il Socia/o rilascerà regolare ricevuta. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, la Cooperativa rilascerà, su richiesta della/del Socia/o, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dal lavoratore stesso.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della Legge 297/82.

Articolo 18 - Ritardi ed assenze.

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la/il Socia/o deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivo di eccezionalità o forza maggiore devono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'articolo successivo e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Articolo 19 - Provvedimenti disciplinari.

A) Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità dell'articolo 7 della legge 300/70, le mancanze della/del Socia/o possono dare luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte della Cooperativa:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- d) sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore ai 4 giorni;
- e) licenziamento.

Ai fini della recidiva, le sanzioni si considerano cadute in prescrizione dopo due anni dall'applicazione.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della/del Socia/o alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del richiamo verbale senza aver preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averle/gli offerto la possibilità di essere ascoltata/o a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, durante i quali la/il Socia/o potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della/o Socia/o in assenza di giustificazioni della/o Socia/o, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di avviare le procedure previste dal successivo articolo, la/il Socia/o alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite

la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora la Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

B) Esempificazione dei provvedimenti disciplinari

L'elencazione di cui ai punti seguenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti ai punti stessi.

1. Richiamo verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

2. Richiamo scritto

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il lavoratore a cui sono stati applicati tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

3. Multa

La multa va da un minimo di un'ora ad un massimo di quattro ore.

Vi si incorre per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza non giustificata non superiore ad un giorno; in tal caso la multa sarà pari ad un'ora di paga lorda;
- c) 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 di sospensione o licenziamento;
- d) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto all'INPS.

Eccezione fatta per la lettera e) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare alla/al Socia/o il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

4. Sospensione

La sospensione va da un minimo di un giorno ad un massimo di quattro giorni.

Vi si occorre per:

- a) inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- b) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Cooperativa, irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni,

negligenza nei propri compiti, quando la mancanza abbia cagionato danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

d) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

e) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto alla lettera c) del successivo punto 5;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze;

h) assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi o atti o molestie che siano lesivi della dignità della persona;

i) rifiuto di eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva, in provvedimenti di sospensione non prescritti, può fare incorrere la/il Socia/o nel provvedimento di cui al punto successivo.

5. Licenziamento

Vi si incorre per quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

a) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

b) assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

c) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

d) inosservanza delle norme mediche per malattia;

e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;

f) danneggiamento volontario dell'eventuale attrezzatura affidata;

g) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;

h) furto nell'azienda o nei luoghi di lavoro di beni a chiunque appartenenti;

i) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

j) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

k) azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;

l) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;

m) atti o molestie di carattere sessuale;

n) ed in ogni caso nelle fattispecie previste dall'art. 10, lettere a), b), c), d), g) ed h) dello Statuto.

In casi particolari il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di ridurre il provvedimento disciplinare di licenziamento in sospensione temporanea superiore a 4 giorni.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della/del Socia/o del trattamento di fine rapporto.

Qualora si verificano situazioni che possano comportare grave pregiudizio per l'utenza o per i colleghi di lavoro, oppure per i rapporti con l'ente appaltante, la direzione della Cooperativa provvederà a sospendere cautelativamente dal servizio

la persona, anche in deroga alla procedura sopra richiamata, senza maturazione della retribuzione, fino alla sanzione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 20 - Conciliazione in sede sindacale.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Regolamento, del CCNL e di altri accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nella Cooperativa è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

La Commissione di cui al comma precedente è composta, ai sensi dell'art. 38, comma 2 del CCNL:

- per la cooperativa, da un rappresentante della stessa o della Associazione delle Cooperative di appartenenza;
- per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

La Cooperativa ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto e nei periodi di Pasqua e Natale. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 410 bis del C.P.C.

Il termine previsto dall'art. 410 bis del C.P.C. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte della Associazione cui aderisce la Cooperativa o della Cooperativa o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del C.P.C. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il verbale di conciliazione o di mancato accordo, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

Il processo verbale dovrà contenere:

il richiamo al Regolamento, al CCNL ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;

le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;

le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;

nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art.2113 comma 4 c.c., 410 e 411 C.P.C. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n° 604, ed alla legge 20/5/70 n°300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e la/il Socia/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.

Per territorio di riferimento si intende quello dove la/il Socia/o svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 C.P.C. o al presente articolo del Regolamento non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento rimane ferma la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Articolo 21 - Responsabilità civile delle/i Socie/i nei loro rapporti di lavoro con l'utenza.

La responsabilità civile delle/dei Socie/i nel loro rapporto di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5 della Legge 190/85 è coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalla Cooperativa.

Articolo 22 - Patrocinio legale delle/i Socie/i.

La Cooperativa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in

sede processuale alle/ai Socie/i che si trovino implicate/i, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con la Cooperativa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

Articolo 23 - Ritiro della patente.

La/il Socia/o tenuto per necessità di servizio al possesso di una patente di guida al quale, per motivi che non comportino il licenziamento, sia stata ritirata la patente stessa dall'Autorità, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi senza percepire retribuzione alcuna, né maturare altre indennità.

La/il Socia/o in questo periodo potrà essere adibito, ove ve ne sia la possibilità, ad altri lavori, ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di nove mesi, oppure la/il Socia/o non accettasse di essere adibito al lavoro cui la Cooperativa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, nonché di quello associativo.

Articolo 24 - Utilizzo del mezzo personale di trasporto per ragioni di servizio.

L'utilizzo del mezzo personale di trasporto per ragioni di servizio, è coperto dalla Cooperativa con apposita polizza casco, compatibilmente con le condizioni del mercato assicurativo.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa determinerà le regole per la fruizione e le franchigie.

Articolo 25 - Orario di lavoro.

Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part-time), l'orario di lavoro ordinario è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi, stabilite dalla direzione aziendale. L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso al lavoratore almeno una giornata di riposo.

Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la/il Socia/o ha diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno della settimana, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente regolamento rinvia esplicitamente.

Ai lavoratori che superano le 5 ore consecutive, sarà concessa una pausa di 15 minuti.

L'orario dovrà essere assolutamente rispettato dalle/i Socie/i lavoratrici/tori. Questo significa che i lavori sul luogo dovranno iniziare e terminare alle ore indicate.

Modificazioni improvvisate all'orario, dovute a cause di forza maggiore legate alle esigenze dell'utenza, dovranno tempestivamente essere comunicate agli uffici responsabili della Cooperativa.

Articolo 26 – Lavoro straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 25.

Per i contratti a tempo pieno, con le eccezioni previste dagli articoli 32 comma 5, 33 comma 4 e 34, è consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui al primo comma dell'art. 25 nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenza, tramite l'effettuazione di pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

Qualora comprovate esigenze organizzative non permettano il recupero di tale eccedenza, è dovuta per le ore non recuperate la retribuzione della maggiorazione prevista per lavoro straordinario, nelle modalità sotto riportate

- a) lavoro diurno straordinario 15%
- b) lavoro notturno straordinario 30%
- c) lavoro festivo diurno straordinario 30%
- d) lavoro festivo notturno straordinario 50%

Sulla base di formale richiesta scritta dalla/dal Socia/o potranno essere retribuite come straordinarie tutte le ore oltre le 165 mensili. Nei casi di malattia, infortunio e maternità, il computo sarà fatto solo sulle settimane di effettiva prestazione lavorativa.

Articolo 27 – Lavoro a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato a norma del D. Lgs. N°61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni ed ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle/dei Socie/i, ferme restando le esigenze della cooperativa.

La cooperativa, al di là di questi principi generali, opera per garantire – nei limiti delle possibilità offerte dalle condizioni organizzative oggettive dei servizi – occupazione stabile a tempo pieno alle/ai Socie/i. Per questo motivo la direzione della cooperativa opera costantemente per implementare ogni volta sia possibile i contratti a tempo parziale, nella prospettiva di un aumento delle ore di lavoro svolte, fino al raggiungimento del tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme:

- di tipo orizzontale, cioè quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è

prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- di tipo verticale, cioè quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- di una combinazione tra i due tipi (misto o combinato), cioè quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Il rapporto a tempo parziale si attiva secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue:

a) nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:

- l'eventuale periodo di prova;

- la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno o alla settimana o al mese o all'anno;

- la qualifica assegnata.

b) La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

- 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

- 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

- 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale

Qualora la particolarità delle condizioni dell'intervento da svolgere o della situazione individuale dell'operatore lo richiedano, è ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di Socie/i pari complessivamente al 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in una unica ubicazione di servizio, il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità della/del Socia/o ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi o dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale.

c) alla/al Socia/o con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale concordato, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari godranno di tutti gli oneri riflessi previsti dall'art. 4, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 61/2000, così come modificato dal D. Lgs. 100/2001. Qualora si superi, per motivi eccezionali di necessità ed

urgenza, il tetto di ore supplementari fissato dal contratto individuale a tempo parziale, le ulteriori ore supplementari saranno invece retribuite - ai sensi dell'art. 3, comma 4 del D. Lgs. 61/2000, così come modificato dal D. Lgs. 100/2001, in forma alternativa al sopra citato art. 4, comma 2, lettera a) dello stesso Decreto - con una maggiorazione del 50% dell'importo della retribuzione oraria globale dovuta come previsto dalla normativa vigente. Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico o con le assunzioni a tempo determinato;
- per sostituzioni di assenze brevi con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è ammesso lo svolgimento - oltre le ore di lavoro supplementare - di prestazioni lavorative straordinarie, qualora si superino le 165 ore mensili, secondo le modalità previste dall'art. 26.

Per gli altri aspetti legati alla normativa sul lavoro a tempo parziale si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed alle citate norme di legge.

Articolo 28 - Clausole flessibili ed elastiche.

Le clausole flessibili riguardano variazioni non occasionali della fascia lavorativa giornaliera, oppure settimanale, mensile od annuale, interessando tutte le tipologie di contratto di lavoro a tempo parziale indicate dal precedente articolo al terzo comma.

Le clausole elastiche riguardano variazioni non occasionali in aumento della fascia lavorativa settimanale o mensile o annuale (sono escluse le variazioni meramente giornaliere) e riguardano esclusivamente i contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Le variazioni occasionali della fascia lavorativa giornaliera o settimanale o mensile o annuale, anche in aumento dell'orario di lavoro concordato, sono regolate invece ai sensi del precedente articolo.

Il lavoro su turni, così come definito dall'art. 17 del decreto legislativo 66/2003, non rientra nelle definizioni previste dal presente articolo, con la sola eccezione prevista dal successivo art. 35.

La/il socia/o impegnata/o a tempo parziale, nelle sue varie forme, può, avendo espresso il suo formale consenso, essere adibita/o a servizi ove sia prevista una variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, secondo le norme dei precedenti paragrafi.

Nel documento di assegnazione dell'incarico, andrà stabilito l'arco temporale della giornata, oppure il periodo di riferimento nella settimana, mese od anno, oppure un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi, all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte della/del socia/o, definendo di conseguenza i tempi di preavviso per la prestazione aggiuntiva concordata.

Il documento di assegnazione dell'incarico può essere variato su richiesta della/del

lavoratrice/ore o della cooperativa ed accordo delle due parti.

Qualora vi sia una variazione della prestazione lavorativa, riguardante più del 30% dell'orario complessivo mensile previsto nel contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile. Laddove invece tale percentuale sia inferiore o uguale al 30%, si procederà ad una maggiorazione del 2% solo sull'orario effettuato nelle giornate nelle quali sia variata la collocazione temporale o la quantità della prestazione lavorativa.

Articolo 29 - Lavoro notturno.

1) Lavoro notturno ordinario.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22.00 alle 6.00.

Per tale lavoro è prevista un'indennità di € 12,40 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle/ai Socie/i che usufruiscono della indennità di cui all'art. 28.

2) Applicazione D. Lgs. 66/03

È considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al D. Lgs. 66/03 quello effettivamente prestato in un arco di tempo di almeno 7 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00

Agli effetti legali del citato D. Lgs. (articolo 1 lettera e) è considerato lavoratrice/ore notturna/o la/il Socia/o che con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratrice/ore notturna/o;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art. 15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, la/il Socia/o possa essere spostata/o a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Alle/i Socie/i lavoratrici/ori notturne/i viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

Articolo 30 – Indennità di turno.

Alla/al Socia/o che svolge nel mese almeno cinque turni lavorativi notturni viene corrisposta, in sostituzione dell'indennità di cui all'articolo precedente, un'indennità di turno pari al 10% della paga oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta.

La corresponsione dell'indennità prevista dal comma precedente avverrà solo nei mesi in cui la/il socia/o avrà effettivamente prestato almeno cinque turni lavorativi notturni.

La suddetta indennità si applica anche alle/ai Socie/i addette/i ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggette/i a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne.

Art. 31 - Lavoro domenicale e festivo.

A decorrere dal 01/12/2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 38, spetterà alla/al lavoratrice/ore una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

Articolo 32 - Pronta disponibilità – reperibilità.

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità della/del Socia/o e dall'obbligo dello stesso di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata. L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione, secondo le modalità indicate dal Consiglio di Amministrazione, garantendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore.

Per le ore di pronta disponibilità alla/al Socia/o spetta una indennità oraria lorda di € 1,55.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata potrà (su richiesta formale scritta della/del socia/o) essere retribuita come lavoro straordinario ai sensi dell'art.26, anche per i soci non occupati a tempo pieno.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

Articolo 33 - Servizio con obbligo di residenza nella struttura.

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle/i socie/i cui è richiesta la reperibilità

con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di € 77,47.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori a dieci giorni al mese, tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16.

Gli orari di tale reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono conteggiati nel computo dell'orario di lavoro, in quanto compensati dalle indennità di cui ai paragrafi precedenti.

Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate potranno (su richiesta formale scritta della/del Socia/o) essere retribuite come ore straordinarie ai sensi dell'art. 26, anche per i soci non occupati a tempo pieno.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Articolo 34 – Rientri per mancanza di personale.

Qualora la/il Socia/o sia richiamata/o in servizio per cause legate a mancanza straordinaria di personale, le ore del rientro potranno (su richiesta formale scritta della/del Socia/o) essere retribuite come straordinarie, nella misura prevista dall'art. 26, anche per i soci non occupati a tempo pieno, anche qualora la/il Socia/o non raggiunga l'orario contrattuale mensile di 165 ore.

Articolo 35 – Modalità di retribuzione delle/dei Socie/i impegnate/i in sostituzioni.

La/il Socia/o incaricata/o delle sostituzioni rimane a disposizione della cooperativa che provvederà alla chiamata al lavoro con le modalità di preavviso consentite dalle circostanze, dettate dalle assenze improvvise delle/i Socie/i.

Fatto salvo il trattamento previsto dal precedente art. 28, per le lavoratrici/ori che rientrano anche in quella fattispecie, alla/al Socia/o verrà garantito un monte ore mensile minimo. Questo verrà definito al momento dell'assunzione dai tecnici di settore che valuteranno la sede operativa dove il/la Socia/o sarà inserito e le reali possibilità lavorative.

Qualora le ore concordate non fossero svolte per responsabilità della Cooperativa, lo stipendio verrà ugualmente corrisposto facendo riferimento alle ore minime di lavoro garantite.

È compito dei responsabili tecnici far sì che le ore vengano svolte nella loro totalità, facendo recuperare le eventuali differenze nei mesi a seguire.

La/il socia/o incaricata/o delle sostituzioni ha diritto di entrare in "turno fisso", nel momento in cui si libera un posto nella sede in cui è impiegata/o normalmente, oppure in una sede vicina. Criterio preferenziale per l'entrata in turno è il possesso

della qualifica professionale richiesta e l'anzianità di assunzione in Cooperativa. Nel caso in cui sia presente altra/o socia/o che abbia fatto richiesta di mobilità da altra sede, la/il socia/o incaricata/o delle sostituzioni ha diritto di preferenza, a parità di condizioni, quando abbia svolto almeno un anno di anzianità lavorativa aziendale.

Articolo 36 – Indennità professionali.

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità orarie lorde:

infermiera/e generica/o € 0,376;

infermiera/e € 0,939;

fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista € 0,939;

medico € 1,565;

direttrice e direttore aziendale € 1,408.

Articolo 37 – Rimborsi per missioni o trasferte.

Alla/al Socia/o occasionalmente e temporaneamente comandata/o in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate a piè di lista, entro i limiti della normalità, le spese che lo stesso ha sostenuto per trasporto, vitto e alloggio.

Alla/al Socia/o comandato in trasferta in altre sedi di lavoro, diverse da quelle ordinariamente assegnategli, qualora lo spostamento avvenga con mezzi propri, verranno rimborsati i km percorsi con una franchigia di 20 km giornalieri, qualora il percorso preveda la partenza e il rientro dal domicilio personale. Per l'uso dell'auto personale per ragioni di servizio, in partenza o arrivo da sedi della Cooperativa, non si applica la franchigia. Per il rimborso chilometrico si fa riferimento ad un quinto del prezzo di un litro di benzina, compatibilmente con la contrattazione con la committenza, con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I massimali di spesa per trasferte sono stabiliti in € 20 per i pasti in ristoranti, trattorie etc. ed in € 50 per i pernottamenti in alberghi, pensioni, ostelli o quant'altro. Tali massimali sono orientativi e vanno fatti salvi quindi casi particolari e motivati. In caso di significative modifiche dei prezzi, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere a modificare i massimali.

Articolo 38 – Festività.

Tutte/i le/i Socie/i hanno diritto ad usufruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno (1° gennaio); Epifania (6 gennaio); Anniversario della Liberazione (25 aprile); Lunedì di Pasqua; Festa del lavoro (1° maggio); Festa della Repubblica (2 giugno), Assunzione della Madonna (15 agosto); Madonna delle Grazie - Santo Patrono di Pordenone (8 settembre); Ognissanti (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Natale (25 dicembre); S. Stefano (26 dicembre).

In occasione delle suddette festività, nonché per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima Domenica del mese relativo, la/il Socia/o percepirà una retribuzione pari ad un ventiseiesimo della paga mensile.

Il lavoratore che per ragioni inerenti al servizio dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà inoltre diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendale, ad un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Cooperativa sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla direzione aziendale in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

Articolo 39 – Ferie.

Tutte/i le/i Socie/i hanno diritto alle ferie, in misura proporzionale alle ore lavorate, nonché alle assenze retribuite (malattie, infortuni, maternità obbligatoria, ferie, festività, permessi retribuiti). Non maturano ferie le ore retribuite come straordinario, la maternità facoltativa, i periodi di aspettativa o di assenza non retribuita.

Mensilmente, matura a favore della/del Socia/o un rateo ferie pari al 9,6% del cumulo ore, calcolato ai sensi del comma precedente, corrispondente ad un monte ore ferie annuale di trenta giorni lavorativi, calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni. In tale monte ferie sono compresi anche i quattro giorni di permesso retribuito sostitutivi delle festività infrasettimanali abolite dalla Legge 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo).

In occasione della fruizione delle ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, tenendo conto del desiderio delle/i Socie/i e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie possono essere richieste dal lavoratore previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze del servizio. Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Qualora per cause dovute ad improcastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

Durante l'anno di maturazione, il periodo minimo di ferie da effettuarsi è di almeno due settimane, consecutivamente se lo richiede la/il lavoratrice/ore. Il restante periodo di ferie potrà essere effettuato entro i diciotto mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione. Il Decreto Legislativo n. 212/2004 garantisce il godimento

delle ferie, senza possibilità di monetizzarle, se non in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla/al Socia/o spetterà il pagamento delle ferie maturate, così come calcolate in base ai primi due commi del presente articolo. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Articolo 40 – Tredicesima.

Ad ogni Socia/o spetta annualmente un'ulteriore mensilità (tredicesima), calcolata nella misura di un dodicesimo del cumulo ore annuo di cui al primo comma dell'articolo 37. Tali ore verranno retribuite in base alla paga oraria in vigore al momento della liquidazione della tredicesima.

La tredicesima verrà liquidata contestualmente alla paga di novembre, salvo eventuale conguaglio nel mese successivo. Per i licenziati nel corso dell'anno, la liquidazione verrà effettuata contestualmente alla retribuzione dell'ultimo mese di lavoro.

Articolo 41 - Permessi e recuperi.

Alla/al Socia/o possono essere concessi dalla Cooperativa per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi non retribuiti di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno, e comunque dopo aver utilizzato il periodo di ferie maturate.

La/il Socia/o può recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze del servizio.

Articolo 42 - Congedo matrimoniale.

La/il Socia/o, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso retribuito, della durata di quindici giorni consecutivi di calendario.

Articolo 43 - Permessi per lutto in famiglia.

Alle/i Socie/i colpiti dalla morte di un familiare (coniuge o convivente, figlio, genitore, fratello, suocero/a, nonno/a e figure equivalenti derivanti da rapporti more uxorio e di convivenza) verrà riconosciuto un permesso retribuito di due giorni dalla data del decesso.

Articolo 44 - Donazione di sangue.

La/il Socia/o ha diritto al permesso retribuito per donazioni di sangue secondo la legge vigente.

Articolo 45 - Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum.

Per il trattamento delle/i Socie/i operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore, segretario o rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto alle/i Socie/i con residenza extraregionale collocata ad una distanza superiore ai 150 chilometri dalla sede di lavoro sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1 (uno).

Articolo 46 - Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive.

Per la concessione di permessi o di aspettativa alle/i Socie/i chiamati a funzioni o cariche pubbliche elettive, ovvero componenti gli organi direttivi delle organizzazioni sindacali, si applicano le disposizioni degli articoli 30, 31 e 32 della legge 300/70.

Articolo 47 - Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile.

Il Socio, chiamato ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio (ai soli fini del TFR e degli scatti di anzianità), sempreché si sia messo a disposizione della Cooperativa nel termine di trenta giorni di cui all'articolo 3 del D.L.C.P.S. 13/09/46 n. 303.

Tale norma si applica anche agli obiettori di coscienza in servizio civile .

Articolo 48 - Aspettativa non retribuita.

Alla/al Socia/o con anzianità di servizio non inferiore ad un anno che ne faccia richiesta, per gravi o comprovate necessità personali o per causa di malattia di familiari, può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di sei mesi nell'arco di un triennio e nella misura massima del 3% del totale dei lavoratori a dell'impresa.

La/il Socia/o che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per prendere servizio è considerato dimissionario.

La Cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che hanno giustificato la concessione, può invitare la/il Socia/o a riprendere servizio nel termine di dieci giorni.

La/il Socia/o dovrà formulare richiesta scritta al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, precisando i motivi che lo hanno indotto a tale richiesta ed il periodo in cui intenderebbe assentarsi dal lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, valutando i motivi della richiesta e le esigenze di lavoro, delibera in merito.

Articolo 49 - Tutela della maternità.

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

La cooperativa integra al 100% la retribuzione della/del Socia/o durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Articolo 50 - Diritto allo studio e formazione professionale

Le/i Socie/i studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di istruzione primaria, secondaria ed universitaria, nonché corsi di qualificazione attinenti alla figura professionale della/del Socia/o stesso, in scuole od istituti statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami e ad essere esonerati dal prestare lavoro straordinario. Qualora ciò non sia possibile, la/il Socia/o studente avrà diritto ad usufruire di permessi-studio retribuiti per la frequenza ai corsi, nei limiti stabiliti dai paragrafi successivi.

Le richieste di cui al paragrafo precedente devono essere presentate per iscritto dalle/i Socie/i prima dell'inizio dei corsi cui si riferiscono, specificando la natura del corso e gli orari delle lezioni.

Le/i Socie/i studenti che devono sostenere prove d'esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti in ragione di due giorni per ogni esame universitario, cinque per esami di fine corso, dieci per discussione di tesi universitaria e esami di licenza media o di maturità. Le/i Socie/i che intendono ricorrere a permessi studio per esami, devono presentare entro il 31 ottobre richiesta scritta alla Cooperativa indicando il corso cui gli stessi si riferiscono e l'indicazione degli esami previsti. La/il Socia/o provvederà a comunicare tempestivamente alla Cooperativa le date degli esami non appena verrà a conoscenza delle stesse.

I permessi saranno retribuiti dietro presentazione di certificati attestanti la frequenza ai corsi o la partecipazione agli esami. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami che siano stati sostenuti per più di due volte.

La Cooperativa metterà a disposizione per ogni anno scolastico un monte ore pari a 3 ore per ciascuna/un Socia/o in forza al primo settembre. All'interno di tale monte

ore, il limite massimo individuale di tempo usufruibile per permessi-studio è di 150 ore. Il Consiglio di Amministrazione definisce le priorità e le modalità di suddivisione del monte-ore aziendale, nel caso in cui lo stesso non fosse sufficiente a coprire tutte le richieste.

Sia per i permessi studio che per le 150 ore si dovrà:

1. non andare oltre il monte ore contrattuale,
2. dare priorità alla/al Socia/o con anzianità in Cooperativa con eventuale scala di punteggio che indichi la sua collocazione,
3. dividere tra tutti i richiedenti il monte ore contrattuale se le domande dovessero essere superiori allo stesso,
4. presentare inderogabilmente le domande entro il 31 di ottobre di ogni anno,
5. non cumulare l'eventuale corresponsione del permesso con i permessi per esami. I permessi per esami saranno comunque garantiti a tutte/i le Socie/i richiedenti con priorità su ogni altra forma di permesso relativo a questo articolo.

L'anno scolastico, ai fini della fruizione dei permessi, corrisponde a quello proprio dell'istituto cui si è iscritte/i.

Con riferimento alla formazione professionale, qualora la Cooperativa Itaca paghi la formazione, organizzata sia direttamente che attraverso enti terzi, in merito a corsi che rilascino attestati di qualificazione spendibili sul mercato del lavoro, le/i socie/i beneficiari dovranno permanere all'interno della Cooperativa per almeno 3 anni dalla data di conseguimento del titolo/qualifica. In caso contrario dovranno restituire alla Cooperativa un importo quale indennizzo per i costi della formazione sostenuti dalla Cooperativa stessa. Tale importo dovrà essere inserito in apposito accordo tra la Cooperativa ed la/il socia/o interessata/o, che dovrà essere sottoscritto prima dell'inizio del corso di formazione.

Articolo 51 - Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, salvo il caso di accertato impedimento, deve essere comunicata alla sede di lavoro con un congruo anticipo sull'inizio turno; inoltre la/il Socia/o deve con sollecitudine comunicare alla sede di lavoro la data di presunto rientro ed inviare agli uffici amministrativi della Cooperativa, entro due giorni dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. Oltre i limiti di cui sopra, la Cooperativa potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso alla/al Socia/o il diritto al T.F.R. ed all'indennità sostitutiva del preavviso. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla/al Socia/o non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti, fino al raggiungimento del 100% della

normale retribuzione, a partire dal primo giorno di assenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a sette giorni di calendario

Articolo 52 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali.

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'Istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla/al Socia/o sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessato percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché la Cooperativa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La/il Socia/o è tenuto inoltre a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla/al Socia/o sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Articolo 53 - Ambiente di lavoro.

Per la sicurezza e la salute delle/i Socie/i sul luogo di lavoro si applicano le normative previste dal D. Lgs.626/94.

È istituito in Cooperativa il servizio di prevenzione e protezione.

Ogni sede lavorativa nominerà il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che contribuirà alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'unità operativa.

Il nominativo del responsabile dei lavoratori per la sicurezza verrà comunicato alla/al Socia/o all'atto dell'assunzione. La/il nuova/o Socia/o avrà l'obbligo di partecipare all'incontro mensile di formazione, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Articolo 54 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione, calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate e delle altre competenze previste dal presente regolamento o dalla legge, deve essere corrisposta alla/al Socia/o mensilmente il 15° giorno del mese successivo a quello cui la paga si riferisce. Se tale giorno cade di sabato la retribuzione verrà corrisposta il venerdì precedente, se cade di domenica verrà corrisposta il lunedì successivo.

Il pagamento della retribuzione è effettuato a mezzo di busta paga in cui sono distintamente specificati la ragione sociale della Cooperativa, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e l'elencazione delle trattenute di legge, di contratto o di Regolamento.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga, deve essere fatto all'atto del pagamento.

Articolo 55 – Tutela delle/i Socie/i in particolari condizioni.

Alle/i Socie/i per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da una struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 162/90.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della/del Socia/o alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Per quanto concerne la tutela delle/i Socie/i portatori di handicap o familiari di portatori di handicap, si fa riferimento alla legge 104/92.

La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art.33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

Articolo 56 – Tutela delle Socie e dei Soci che svolgono attività di volontariato.

Le/i Socie/i che svolgono attività di volontariato ai sensi della legge quadro 266/91, potranno ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari forme di flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di favorire l'esercizio di tali attività.

Articolo 57 - Rappresentanze sindacali aziendali.

Per la costituzione delle rappresentanze sindacali si fa riferimento alla Legge 300/70 e in particolare si richiama l'art. 19 della stessa legge.

I nominativi dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e/o dei delegati eletti in tali strutture verranno comunicati per iscritto alla Cooperativa a cura delle

organizzazioni sindacali.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle rappresentanze sindacali aziendali sono previsti permessi retribuiti secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 23 della L. 300/70 e permessi non retribuiti per le finalità e secondo i criteri di cui all'art. 24 della Legge medesima.

Le/i Socie/i lavoratrici/tori della Cooperativa hanno diritto di eleggere i loro rappresentanti sindacali nel modo d'uso in materia. Tali rappresentanti oltre ad assolvere compiti specifici attribuiti dalla norma sindacale, possono essere invitati alle riunioni del Consiglio di Amministrazione senza diritto di voto. Il Consiglio di Amministrazione può essere invitato alle riunioni dei rappresentanti sindacali.

Articolo 58 - Permessi per cariche sindacali.

Le/i Socie/i componenti i Comitati Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della Legge 300/70 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette.

I nominativi e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette alla Cooperativa.

Articolo 59 – Assemblea sindacale.

In relazione a quanto previsto dalla Legge 300/70, le/i Socie/i hanno diritto a riunirsi durante o fuori dell'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali, con preavviso all'impresa non inferiore a due giorni.

Alle assemblee possono partecipare, previa comunicazione alla Cooperativa, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

La Cooperativa dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di essi/e, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle R.S.U. (Rappresentanze Sindacali Unitarie) di cui all'art. 17 del CCNL e nella misura massima di 2 ore annue dalle OO.SS.

In assenza delle R.S.U. le 12 ore annue di assemblea sono indette dalle R.S.A. (Rappresentanze Sindacali Aziendali) unitamente alle OO.SS..

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza creare pregiudizio alle esigenze proprie del servizio e pertanto verranno individuate, in sede aziendale, idonee modalità operative.

Articolo 60 – Affissione.

È consentito ai Sindacati territoriali di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma dei responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione della Cooperativa.

Articolo 61 – Modalità per l'eventuale partecipazione allo sciopero.

Per quanto riguarda le modalità di adesione allo sciopero, che è un diritto individuale delle singole Socie e Soci, va rilevato che gran parte delle nostre attività, ed in particolare quelle di assistenza infermieristica e tutelare, sono soggette alle norme della Legge 146 del 1990, che regola le modalità dello sciopero nei servizi pubblici.

Chiunque intendesse aderire allo sciopero esercitando il proprio diritto personale, che la cooperativa intende rispettare, deve farlo tenendo conto che:

1) va data comunicazione anticipata, da parte della/del singola/o Socia/o, della sua intenzione di scioperare al proprio responsabile di settore, che provvederà a darne avviso all'utenza;

2) nel caso di strutture protette (come case per anziani, ecc.) va informata inoltre la direzione delle singole strutture, che provvederà a comunicare ai singoli se possono esercitare lo sciopero, tenendo conto dei regolamenti interni di ogni ente (che stabiliscono i contingenti minimi di personale per garantire i servizi indispensabili).

Chiunque si assentasse senza rispettare queste disposizioni minime, verrà considerato assente ingiustificato dal lavoro - cosa che comporterà i relativi provvedimenti disciplinari.

Articolo 62 – Contratti di formazione-lavoro, lavoro ripartito, lavoro temporaneo.

La cooperativa, qualora utilizzi questi particolari rapporti contrattuali, osserverà il dettato degli artt. 27, 29 e 31 del CCNL.

Articolo 63 – Apprendistato.

La cooperativa, qualora utilizzi questo particolare rapporto contrattuale, osserverà il dettato dell'art. 28 del CCNL.

Agli apprendisti assunti presso la cooperativa verrà applicato da subito il trattamento retributivo previsto dal punto i) dell'art. 28 del CCNL, relativo al secondo periodo di apprendistato.

Articolo 64 – Telelavoro.

La cooperativa potrà utilizzare l'istituto del telelavoro, previsto dall'art. 30 del CCNL, a fronte di situazioni di svantaggio delle/i Socie/i, permanenti o temporanee.

Nel caso di guasti alle postazioni di lavoro presso il domicilio della/del Socia/o, come previsto dal punto 3 dell'art. 30 del CCNL, la cooperativa potrà provvedere alla rapida sostituzione delle attrezzature non funzionanti presso il domicilio della/del Socia/o stesso, quanto la condizione di svantaggio sia tale da rendere impossibile lo spostamento presso una sede della cooperativa.

Articolo 65 – Regolamento delle attività di formazione e consulenze esterne da parte delle/i Socie/i.

Le/i Socie/i impiegati nella cooperativa che vogliono svolgere incarichi di consulenza, formazione, progettazione, ecc. nelle materie elencate all'oggetto sociale, non possono acquisire incarichi a titolo personale senza una preventiva autorizzazione del responsabile delle risorse umane.

Per tutti gli incarichi di tale natura dovranno di volta in volta essere verificati:

- a) l'ente al quale è rivolta la prestazione, la durata, la tipologia di impegno, la qualifica della/del Socia/o;
- b) che l'impegno non impedisca lo svolgimento del normale orario di lavoro, oppure la modifica sia attuata d'accordo con il/la responsabile di settore;
- c) che l'ente richiedente non svolga attività in contrasto (sia moralmente che sul piano commerciale) con la cooperativa.

Qualora detta autorizzazione venga concessa, la/il socia/o si impegna a riportare all'interno della cooperativa tutti i contatti, le conoscenze e qualsiasi altra informazione che possa contribuire allo sviluppo sociale ed economico della Cooperativa e alla crescita professionale dei propri soci.

Ad esclusione dei soggetti per i quali gli interventi formativi, di consulenza e progettazione rivolti anche a terzi rientrano nelle ordinarie mansioni, qualora la/il socia/o venga chiamata/o dalla Cooperativa a svolgere suddette attività, in accordo con il responsabile delle risorse umane che dovrà valutarne l'ammontare economico, si potranno definire particolari forme di riconoscimento economico, da aggiungersi alla normale retribuzione della/del socia/o.

Articolo 66 – Previdenza complementare.

La cooperativa, ai sensi del D.Lgs 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e/o integrazioni e dell'art 85 del CCNL, prende atto della decisione delle parti

firmatarie del contratto nazionale di dare corso alla istituzione della previdenza complementare per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo,

Per le/i Socie/i che faranno richiesta di poter aderire all'istituto della previdenza complementare, a decorrere dalla data di approvazione del presente regolamento, la contribuzione al Fondo pensione complementare, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, è stabilita nelle seguenti misure percentuali:

1% a carico della cooperativa;

1% a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

È altresì dovuta al Fondo una quota del Tfr maturando, pari all'1,8% della retribuzione annua utile a tale scopo.

Per le/i Socie/i di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, valgono le norme di legge relative alla destinazione del Tfr utile alla deducibilità fiscale dei contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori di cui sopra.

Articolo 67 – Situazione di crisi aziendale.

L'assemblea – ai sensi dell'art. 18 dello Statuto - sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività della Cooperativa, può dichiarare lo stato di crisi quando esso derivi da:

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- b. situazioni temporanee di mercato;
- c. crisi economiche settoriali e locali;
- d. carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea 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 esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte delle/dei Socie/i lavoratrici/ori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 90% del trattamento globalmente previsto dal CCNL del settore, scegliendo innanzitutto quegli elementi contrattuali (come il Tfr) che siano corrisposti per ultimi alla/al Socia/o, ed abbiano la possibilità di essere reintegrati nei bilanci futuri.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino le Socie ed 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 potrà infine deliberare apporti temporanei da parte delle/dei Socie/i lavoratrici/ori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure 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 potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Sarà altresì previsto il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili.

Il piano di crisi dovrà avere una durata limitata nel tempo, e comunque non superiore a due anni.

Articolo 68 - Alloggi per le Socie ed i Soci.

Per favorire le Socie ed i Soci lavoratori, nonché per accogliere presso le proprie strutture obiettori di coscienza, volontarie/i e tirocinanti che provengono da altre Regioni o da altri Stati oppure risiedono in zone distanti oltre i 50 chilometri dalla sede di lavoro, la Cooperativa mette a disposizione (compatibilmente con le proprie disponibilità materiali) un posto letto in un alloggio da condividere con altri operatori, oppure un alloggio per la/il operatrice/ore e la famiglia, alle seguenti condizioni:

1. per le Socie ed i Soci lavoratori l'alloggio sarà gratuito per i primi tre mesi;
2. per obiettori di coscienza, volontarie/i e tirocinanti l'alloggio sarà gratuito per tutto il periodo di servizio;
3. le Socie ed i Soci lavoratori, a partire dal quarto mese, corrisponderanno alla cooperativa un contributo spese mensile di € 150, comprensivo delle spese per le utenze collegate (energia, acqua, condominio, ecc.);
4. qualora la/il Socia/o lasci il posto letto prima della fine del mese, è obbligata/o a corrispondere il contributo alla cooperativa per l'intero mese;
5. il contributo fissato dal precedente punto 3 verrà rivalutato dal Consiglio di Amministrazione, di norma una volta l'anno, su proposta degli uffici della Cooperativa, tenendo conto dell'incremento del costo della vita e delle spese relative ai locali a disposizione.

La direzione della Cooperativa prenderà in esame particolari situazioni di bisogno di Socie o Soci lavoratrici/ori.

Articolo 69 – Prestito sociale.

La Cooperativa istituisce il servizio di prestito sociale, ai sensi e per gli effetti della legge 17 febbraio 1971 n. 127 e degli articoli 13 e 14 del DPR 29 settembre 1973, n. 601 e successive modificazioni ed integrazioni, secondo le modalità previste da apposito regolamento votato dall'assemblea.

Articolo 70 – Rapporto ulteriore di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale: normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti delle/dei Socie/i lavoratrici/ori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per le/i Socie/i di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e seguenti del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura della/del Socia/o lavoratrice/ore.

Articolo 71 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione la/il Socia/o aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo alla/al Socia/o è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con la/il Socia/o.

Articolo 72 – Trattamento economico del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Il trattamento economico delle/dei Socie/ sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con la/il Socia/o stessa/o.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- integrazione del compenso;
- aumento gratuito del capitale sociale.

Articolo 73 - Modalità di svolgimento dell'incarico del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Nello svolgimento dell'incarico la/il Socia/o gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico la/il Socia/o 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 della/del Socia/o, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Articolo 74 - Obblighi della/del Socia/o nel rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, la/il Socia/o è tenuta/o a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Qualora la/il Socia/o, per gravi motivi, sia costretta/o ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altra/o Socia/o. In tal caso, la/il Socia/o che si ritira è tenuto a dare alla/al Socia/o subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Articolo 75 – Rinvio ad altre norme per le/i Socie/i con rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 65 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

Articolo 76 - Revoca e scioglimento del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

L'accertata oggettiva inidoneità della/del Socia/o allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Articolo 77 – Socie/i volontarie/i.

Il presente regolamento non si applica nei confronti delle/dei Socie/i volontarie/i

ammesse/i ai sensi dell'art. 2 della legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti delle/dei quali la Cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Articolo 78 – Rinvio a norma di legge e del CCNL della Cooperazione Sociale.

Per quanto non specificato dal presente Regolamento si rinvia alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, allo Statuto dei lavoratori, al CCNL ed agli accordi contrattuali territoriali e di gradualità, in quanto applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà alle deliberazioni necessarie, relative agli accordi territoriali.

REGOLAMENTO PER LA RACCOLTA DEL PRESTITO SOCIALE



ART. 1

Il presente regolamento disciplina la raccolta di prestiti da soci, in conformità all'art. 3 dello Statuto Sociale.

Tale raccolta da impiegare esclusivamente per il conseguimento dell'oggetto sociale, è limitata ai soci persone fisiche ammessi nella Cooperativa da almeno tre mesi ed in regola con il versamento delle quote sociali e con l'adempimento di tutte le obbligazioni contratte con la società.

E', pertanto, tassativamente esclusa la raccolta di prestiti fra soggetti diversi dai precedenti e tra il pubblico in genere, ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia) e relativi provvedimenti di attuazione.

ART. 2

I soci che intendono finanziare con i prestiti la Cooperativa devono stipulare l'apposito contratto di cui al successivo articolo 4. La raccolta di prestiti è rivolta indiscriminatamente a tutti i soci.

ART. 3

I prestiti raccolti presso ciascun socio non possono superare gli importi ed i limiti di remunerazione stabiliti dall'art. 13 del D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601 e successive modificazioni (in particolare ex art. 10 legge 31 gennaio 1992 n. 59).

La raccolta complessivamente operata dalla Cooperativa non può superare i limiti stabiliti dal paragrafo 1 della Deliberazione C.I.C.R. 3 marzo 1994 nonché dalla Sezione III. paragrafo 2. della Circolare attuativa della Banca d'Italia 2 dicembre 1994.

L'ammontare dei prestiti raccolti, la presenza di eventuali garanzie di soggetti terzi (ivi compresa l'adesione ad uno schema di garanzia, ai sensi della sezione III paragrafo 2.1. della Circolare della Banca d'Italia, 2 dicembre 1994) ed il rapporto

tra prestito e patrimonio sociale devono essere evidenziati nella nota integrativa al bilancio.

ART. 4

Il contratto di prestito sociale deve essere stipulato in forma scritta utilizzando moduli omogenei recanti per esteso ed in modo chiaro le informazioni previste dal paragrafo 3 Sezione III della Circolare della Banca d'Italia del 2 dicembre 1994 (obblighi di trasparenza).

Il contratto deve essere sottoscritto dal socio e dal legale rappresentante della Cooperativa, ovvero da altro soggetto debitamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione. Copia dello stesso deve essere consegnata o recapitata al socio, a pena di nullità, unitamente al testo del presente regolamento.

Il socio deve approvare espressamente in forma scritta le clausole previste dal successivo art. 11 del presente regolamento.

Al momento della stipula del contratto di prestito al socio prestatore sarà rilasciato un documento nominativo e non trasferibile a terzi denominato "libretto personale nominativo di prestito sociale" (di seguito: "libretto"). Contestualmente presso la cooperativa sarà tenuta per ogni socio prestatore, oltre alla copia del suddetto contratto, una scheda numerata che deve recare indicazione di nome, cognome, data e luogo di nascita, domicilio o residenza numero d'iscrizione a Libro Soci, codice fiscale e su cui dovranno essere annotate tutte le operazioni effettuate dal socio. Nessuna operazione di versamento o prelievo può essere effettuata senza la presentazione del libretto, anche al fine della relativa annotazione: sul libretto dovranno essere altresì annotati gli accrediti di interessi in occasione della prima presentazione.

Resta escluso per l'utilizzo delle disponibilità il ricorso ad altri titoli o documenti destinati alla circolazione.

La Cooperativa garantisce la massima riservatezza sui dati relativi alle operazioni di prestito sociale, restando esclusa ogni informazione a terzi.

ART. 5

Ferma restando la non trasferibilità del libretto nominativo e la titolarità del rapporto di prestito, il socio prestatore può delegare un terzo ad effettuare per proprio conto operazioni di versamento e/o prelievo con esclusione dell'apertura e della chiusura del rapporto. Il conferimento di tale delega e la eventuale modifica o revoca della stessa devono risultare da atto scritto conservato presso la Cooperativa.

ART. 6

La Cooperativa ha il diritto di chiedere in visione al socio il libretto in qualsiasi momento per l'effettuazione di eventuali verifiche contabili.

ART. 7

In caso di smarrimento, sottrazione o distruzione del libretto, il depositante dovrà farne immediata denuncia all'Autorità competente e darne immediata comunicazione alla Cooperativa.

Tale denuncia dovrà contenere tutti gli estremi necessari per identificare il documento smarrito e stabilire le circostanze della perdita.

In questi casi la Cooperativa sospenderà l'operatività del documento per effettuare gli opportuni controlli. Su esplicita richiesta scritta del socio la Cooperativa rilascerà il duplicato del predetto documento con la dicitura "duplicato". All'atto della consegna del duplicato il socio rilascerà una dichiarazione scritta da cui risulti che il documento smarrito non ha più valore e che la Cooperativa è liberata da ogni possibile responsabilità causata dalla circolazione del documento stesso. Tale dichiarazione deve essere sottoscritta anche dall'eventuale delegato.

ART. 8

In qualsiasi momento il socio può integrare il deposito oppure richiedere il rimborso parziale o totale del prestito secondo le modalità previste dal presente Regolamento. Il rimborso è sottoposto ad un preavviso dal momento della richiesta del socio con i seguenti tempi:

fino a	€	1.000,00	2 gg. lavorativi
oltre	€	1.000,00	7 gg. lavorativi

E' tuttavia facoltà della Cooperativa effettuare il rimborso contestualmente alla richiesta.

ART. 9

I versamenti possono essere fatti in contanti nel rispetto della vigente normativa o con assegni. I versamenti effettuati a mezzo assegni sono accettati salvo buon fine degli stessi. La Cooperativa effettuerà i rimborsi al socio con contanti e/o assegni (bancari o circolari) e/o bonifici.

Per le operazioni di deposito o prelievo non verrà addebitata al socio alcuna spesa.

ART. 10

In caso di recesso, decadenza, esclusione o morte del socio il rapporto di prestito si estingue alla data di interruzione del rapporto sociale o del decesso: da tale data le somme presentate cessano di produrre interessi e sono messe a disposizione del socio o degli eredi del socio defunto. Gli eredi devono comunicare alla Cooperativa il giorno del decesso del socio e per la liquidazione del credito risultante a saldo si applicano le disposizioni civili e fiscali vigenti in materia di successione.

Contestualmente all'interruzione del rapporto sociale e alla morte del socio cessa la validità della delega di cui all'art. 5 del presente regolamento conformemente al disposto dell'art. 1396 cod. civ.

ART. 11

Il Consiglio di Amministrazione, fermo restando comunque il limite massimo stabilito dal precedente art. 3, ai fini del mantenimento dei requisiti agevolati fiscali, stabilisce il tasso di interesse da corrispondere al socio.

In caso di variazioni del tasso d'interesse deliberate dal Consiglio di Amministrazione al di sotto del tasso stabilito all'inizio del contratto con il socio, queste devono essere comunicate allo stesso con lettera raccomandata con avviso di ricevimento spedita presso il domicilio indicato nel Libro Soci oppure nella scheda di cui al precedente art. 4. La comunicazione non è dovuta nel caso di variazioni derivanti esclusivamente dalla variazione del T.U.S. la cui determinazione è sottratta alla volontà delle parti.

ART. 12

Le somme depositate producono interessi con valuta del giorno del deposito e fino al giorno del prelevamento.

Gli interessi sui prestiti sono calcolati al 31 dicembre di ogni anno e la somma corrispondente viene liquidata con accredito sul conto di prestito il 1° gennaio successivo. Se per effetto di tale accredito, il saldo venisse a superare il limite consentito come indicato dal precedente art. 3, l'eccedenza sarà considerata infruttifera e rimborsata al socio.

Nel caso di estinzione del prestito in corso d'anno, gli interessi verranno liquidati al giorno stesso della chiusura.

Il socio che ha estinto il proprio rapporto di prestito nel corso dell'anno non potrà riaccenderne uno nuovo se non dopo trascorsi 12 mesi dalla data di estinzione.

ART. 13

La Cooperativa provvede per iscritto, annualmente ovvero alla scadenza del rapporto contrattuale ad informare in modo chiaro e completo il socio sulle operazioni effettuate, sui tassi, sui saldi per valuta e su ogni altro elemento necessario per la comprensione del rapporto. Le operazioni e i dati comunicati al socio ai sensi del precedente comma si intendono approvati a tutti gli effetti da parte dello stesso, in caso di mancata opposizione scritta, decorso il termine di sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione.

Nessuna spesa sarà addebitata al socio per le comunicazioni previste dal presente articolo ovvero dal precedente art. 12.

ART. 14

La Cooperativa non è iscritta all'albo delle Aziende di Credito.
Essa aderisce al Regolamento contenente le disposizioni sulla raccolta del prestito sociale adottato dall'Assemblea della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (deliberazione del 21 gennaio 1994).

ART. 15

La Cooperativa è iscritta nel Registro Regionale delle Cooperative ed osserva inderogabilmente le clausole mutualistiche di cui all'art. 26 del D.L. C.P.S. 14 dicembre 1947 n. 1577 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 16

Il presente Regolamento ed i fogli informativi analitici recanti dettagliate informazioni sulle condizioni contrattuali ed in particolare sulla remunerazione del prestito e sulle spese, previsti dal paragrafo 3.1. della Circolare della Banca d'Italia del 2 dicembre 1994, sono messi a disposizione dei soci nei locali in cui si effettua la raccolta.

ART. 17

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le norme di legge vigenti in materia e le disposizioni contenute nella Deliberazione C.I.C.R. del 3 marzo 1994 e nella Circolare della Banca d'Italia del 2 dicembre 1994.