



Cooperativa Val Cismon s.c.s.

Val Cismon s.c.s. Cooperativa Sociale ONLUS

REGOLAMENTO INTERNO

Sommario

PREMESSA	4
NORME GENERALI	5
ARTICOLO 1: Oggetto del Regolamento.....	5
ARTICOLO 2: Partecipazione.....	5
ARTICOLO 3: Modalità di individuazione del tipo di contratto.....	5
ARTICOLO 4: Criteri di scelta	7
ARTICOLO 5: Organizzazione e distribuzione del lavoro in Cooperativa	8
ARTICOLO 6: Deroghe	9
ARTICOLO 8: Norme sulla sicurezza sul lavoro	10
ARTICOLO 9: Norme di comportamento.....	10
ARTICOLO 10: Rimborsi di trasferte e spese auto	12
RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	12
ARTICOLO 11: Condizioni per l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato	12
ARTICOLO 12: Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto Sociale	13
ARTICOLO 13: CCNL applicabile e trattamento economico	14
ARTICOLO 14: Istituzione del piano sanitario integrativo	16
ARTICOLO 15: Prestazioni.....	16
ARTICOLO 16: Contributi	16
ARTICOLO 17: Modalità di attuazione.....	16
ARTICOLO 18: Adempimenti	17
ARTICOLO 19: Infrazioni e sanzioni disciplinari	17
ARTICOLO 20: Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.....	17
RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO	19

ARTICOLO 21: Normative di Legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato	19
ARTICOLO 22: Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato	19
ARTICOLO 23: Obblighi del Socio.....	20
ARTICOLO 24: Trattamento economico	20
ARTICOLO 25: Modalità di svolgimento dell'incarico	20
ARTICOLO 26: Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti - Rinvio	21
ARTICOLO 27: Revoca e scioglimento del rapporto.....	21
NORME FINALI.....	21
ARTICOLO 28: Clausola arbitrale.....	21
ARTICOLO 29: Rinvio	21
ARTICOLO 30: Decorrenza degli effetti del Regolamento.....	21
ARTICOLO 31: Modificazione del Regolamento	22

PREMESSA

La Val Cismon s.c.s. Cooperativa Sociale ONLUS (di seguito Cooperativa) conformemente all'art. 1 della Legge 381/1991, non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione Sociale dei cittadini mediante lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali o servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, di cui alla lettera b) dell'art. 1 della Legge 381/1991, come dall'art. 3 dello Statuto.

La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità e senza fini di speculazione privata. I rapporti tra la Cooperativa ed i Soci operatori sono regolati dallo Statuto e dal presente Regolamento interno. Ai sensi dell'articolo 5 dello Statuto, i Soci operatori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi Sociali. Ai fini del presente Regolamento, i Soci operatori sono di seguito denominati Soci lavoratori, così come definiti dall'art. 1 della L. 142/2001. I criteri operativi su cui fondiamo l'organizzazione del nostro lavoro, sono basati sulla massima cooperazione e i Soci lavoratori sono chiamati ad organizzare l'attività, determinare mansioni e responsabilità, ripartire i lavori equamente tra i Soci medesimi secondo il grado di professionalità e competenza. Tutti i Soci devono essere consapevoli che attraverso la loro partecipazione alla Cooperativa e attraverso il lavoro contribuiscono ad un risultato comune, riconosciuto e stimato e che l'attività d'impresa si confronta quotidianamente con le richieste della committenza e la concorrenza del mercato, per cui il Socio lavoratore deve esprimere il meglio sul piano tecnico e professionale.

Il Socio lavoratore che ricopre mansioni di responsabilità è tenuto a stimolare, mediante una continua assistenza e formazione, il rispetto delle metodologie di lavoro predefinite, ma anche all'osservanza di corretti standard di comportamento e di stile operativo.

I Soci sono tenuti a riunirsi in assemblea per discutere e approvare e per essere informati e partecipi alla vita della Cooperativa.

NORME GENERALI

ARTICOLO 1: Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'art.6 della L.142/2001, si applica unitamente alle norme contenute nello Statuto ai Soci lavoratori della Società Cooperativa e disciplina tutte le condizioni normative ed economiche delle prestazioni lavorative rese dai Soci per il raggiungimento degli scopi Sociali.

Esso definisce e disciplina, innanzi tutto, la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i Soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre, il Regolamento disciplina, l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei Soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

ARTICOLO 2: Partecipazione

Tutti i Soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro scelto.

Ogni Socio deve attenersi alle deliberazioni degli organi Sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra Soci.

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

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire ai responsabili competenti e/o al CdA., in forma scritta.

Tutti i Soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal CdA e/o dai responsabili dei vari settori d'attività.

I Soci sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi.

ARTICOLO 3: Modalità di individuazione del tipo di contratto

I Soci lavoratori della Cooperativa:

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

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della L.142/2001 e ss.mm.ii., ciascun Socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- a) subordinato nelle varie tipologie previste: indeterminato, determinato, part time, tempo pieno e formativo e di apprendistato;
- b) di collaborazione;
- c) professionale;
- d) d'inserimento lavorativo;.

Tra un Socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di Socio. Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta. Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa ed il Socio sottoscrivono un atto contenente la disciplina della prestazione lavorativa del Socio. In detto documento, che costituisce unica prova del tipo di regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene specificato:

- a) il "tipo" di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
- b) le condizioni generali di regolamentazione del rapporto medesimo;
- c) in caso di rapporto di lavoro subordinato, il C.C.N.L. applicato che è quello delle Cooperative Sociali.

Sempre nel caso di rapporto di lavoro subordinato, il documento specifica se si tratta d'assunzione a tempo indeterminato o determinato o stagionale o d'altra tipologia di rapporto di lavoro consentita dall'ordinamento.

L'aspirante Socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del rapporto di lavoro. Quindi per l'ammissione, il Socio/lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- domanda d'ammissione a Socio nelle modalità previste dallo Statuto;

- fotocopia di un documento di riconoscimento valido;
- fotocopia del codice fiscale;
- stato di famiglia o altri documenti necessari per l'erogazione degli assegni familiari;
- titoli di studio o di formazione professionale;
- certificato d'iscrizione all'albo/ordine professionale se obbligatorio;

Ogni altro documento necessario per Legge.

Il Socio è, inoltre, tenuto a comunicare per iscritto, tempestivamente tutte le successive variazioni rispetto ai documenti ed ai dati forniti all'atto dell'ammissione.

Verrà consegnato al Socio il presente Regolamento e lo Statuto della Cooperativa.

Il periodo di prova rispetterà le norme contrattuali riferite al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali.

Il passaggio da lavoro a tempo determinato, quando stipulato, a tempo indeterminato va considerato all'interno degli specifici progetti, appalti, lavori a lungo termine, e per garantire a tutti i lavoratori uguali possibilità.

ARTICOLO 4: Criteri di scelta

In relazione alle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, all'organizzazione aziendale e produttiva della Cooperativa, al tipo di lavoro disponibile ed ai profili professionali del Socio lavoratore, quest'ultimo e la Cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare fra loro.

Per i Soci lavoratori, la cui ammissione in Cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma.

I Soci lavoratori già in forza alla Cooperativa, provvedono, entro 60 (sessanta) giorni dall'entrata in vigore del presente Regolamento, a definire con la Cooperativa la tipologia del loro apporto lavorativo secondo uno dei "tipi" negoziali previsti nel presente Regolamento.

In mancanza di definizione del tipo di rapporto entro il termine sopra indicato, a ciascun Socio si applicherà, d'ufficio, il "tipo" contrattuale corrispondente alle mansioni da lui effettivamente svolte.

Qualsiasi modificazione successiva della "tipologia" così attribuita potrà avvenire solo con il consenso d'entrambe le parti, risultante da atto scritto e con le altre modalità indicate nel presente Regolamento.

ARTICOLO 5: Organizzazione e distribuzione del lavoro in Cooperativa

Con l'ingresso in Cooperativa, il CdA, salvo che non ricorrano gravi e/o comunque giustificati motivi, provvede a regolamentare il lavoro dei Soci secondo la tipologia di rapporto prevista nello schema di organizzazione aziendale della Cooperativa, nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e nei contratti individuali.

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro ed alla relativa distribuzione ad ogni Socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, alla tipologia del rapporto di lavoro in essere ed al grado di esperienza acquisita.

La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio e di professionalità, il massimo impiego possibile per i Soci, privilegiando l'occupazione dei Soci svantaggiati secondo il Decreto Legislativo 381/1991 e ss.mm.ii e la Legge Regionale del Veneto 23/2006 e ss.mm.ii., rispettando l'articolo 3 dello Statuto della Cooperativa.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di Soci ammessi che non possono esercitare la loro attività o possono esercitarla soltanto ad orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del Socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i Soci, indipendentemente dal tipo di rapporto scelto, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale.

In quest'ultimo caso la Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del Socio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della Legge 142/2000 e ss.mm.ii.

In ogni caso, ove non sia possibile assicurare al Socio il lavoro secondo la tipologia concordata e il Socio non sia disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, mantenendo la retribuzione contrattuale precedente, ai sensi dell'art. 1, comma 2 della Legge 142/2001 e ss.mm.ii., il rapporto di lavoro col Socio sarà sospeso, senza diritto di retribuzione, in attesa di poter offrire allo stesso nuovi incarichi di lavoro.

ARTICOLO 6: Deroghe

Costituisce giustificato motivo per il CdA di derogare alla tipologia del lavoro prevista dallo schema organizzativo aziendale per ogni accadimento eccezionale o straordinario che alteri il normale ciclo produttivo della Cooperativa.

Sia all'atto dell'ingresso in Cooperativa (o dell'inizio della prestazione lavorativa), sia in seguito, le parti possono derogare di comune accordo a quanto stabilito nello schema organizzativo aziendale e regolare i propri rapporti secondo uno schema diverso, ma detta diversa regolamentazione dovrà risultare da atto scritto.

ARTICOLO 7: Organizzazione aziendale della Cooperativa

La struttura organizzativa - aziendale si articola nei seguenti servizi:

- a) nel servizio direttivo - amministrativo - finanziario – tecnico;
- b) nel servizio organizzativo gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente di direzione generale, amministrativa e finanziaria (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta cassa, amministrazione e organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione dei piani di sviluppo, attività di promozione dell'immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa previste dall'articolo 4 dello Statuto.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione (in seguito CdA) individuare i seguenti profili:

- responsabile area amministrativa e finanziaria;
- responsabile area organizzativa e gestionale;
- direttore tecnico di settore;
- responsabile di settore;
- capisquadra;
- ogni altra figura che si ritenga necessaria per una corretta gestione delle attività svolta.

Fino a che la Cooperativa non potrà strutturarsi in modo adeguato, in capo al Direttore ricadranno tutte le funzioni. Con lo strutturarsi di dette responsabilità saranno via via ridistribuite in capo ai singoli responsabili con delibera di CdA che ne determinerà altresì le funzioni. Sarà cura del Direttore comunicare tale nomina con lettera d'incarico.

I nuovi Soci, sono tenuti a versare il capitale Sociale e a rispettare lo Statuto e il regolamento interno.

Tutti i Soci lavoratori rispondono del loro comportamento alla Cooperativa.

Le figure direttive e, su richiesta, i responsabili, renderanno periodicamente conto al CdA della situazione produttiva e formativa della Cooperativa.

Saranno emanate ulteriori circolari esplicative per le variazioni procedurali ,organizzative e le istruzioni tecniche.

ARTICOLO 8: Norme sulla sicurezza sul lavoro

I Soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. I Soci con rapporto diverso da quello subordinato dovranno dotarsi di strumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza, qualora se ne ravvisi la necessità a tali Soci potranno essere forniti gli stessi strumenti utilizzati dai Soci con rapporto subordinato. I Soci sono tenuti ad partecipare ai corsi di formazione/informazione organizzati dalla Cooperativa ed a rispettare tutte le disposizioni impartite dal RSPP attraverso i Preposti e l'utilizzo dell'abbigliamento fornito e i dispositivi di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

ARTICOLO 9: Norme di comportamento

Il socio ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).
- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento

del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).

- Consegnare, o far pervenire nei modi concordati, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo.
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.
- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
- Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
- Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi .
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.

Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal CCNNL di riferimento.

La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

ARTICOLO 10: Rimborsi di trasferte e spese auto

I rimborsi per le trasferte di servizio comprendono l'alloggio, il vitto e le spese viaggio.

I criteri fissati per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune, vengono fissati dal CdA tenendo come riferimento le tariffe ACI. Per trasferta si intende lo spostamento dalla propria sede di lavoro ad altro luogo (compresi le altre sedi della Cooperativa) durante l'orario di lavoro; sono pertanto escluse le tratte casa-lavoro e viceversa.

Ogni spostamento con auto propria dovrà essere preventivamente autorizzato dagli uffici amministrativi.

In ogni caso il lavoratore che utilizzi un automezzo, proprio o aziendale, per ragioni di servizio, è responsabile delle eventuali infrazioni al codice della strada e ne risponde direttamente. Nel caso di utilizzo di un automezzo aziendale, qualora pervengano contravvenzioni alla Cooperativa, la medesima si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo legale.

Qualora il lavoratore, nelle condizioni di cui al comma precedente, subisca il ritiro della patente è tenuto a darne immediata comunicazione alla Cooperativa.

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 11: Condizioni per l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della deliberazione d'ammissione, il Socio aderisce contestualmente alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per quei profili professionali appositamente previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e/o dal contratto individuale di lavoro.

Il Socio, assunto quale lavoratore dipendente dalla Cooperativa, può stipulare con la Cooperativa sia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, stagionale, part time, sia qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolano.

Al rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in Cooperativa, tutte le norme di Legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro subordinato. Il Socio con rapporto di lavoro subordinato, in particolare, è tenuto all'osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2105 e 2106 cc. L'inosservanza di tali obblighi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 2106 cc.

I Soci con rapporto di lavoro subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri imprenditori, previa comunicazione scritta al Presidente e successiva autorizzazione dello stesso e purché tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

In presenza di più Soci che non intrattengano un ulteriore rapporto di lavoro, la Cooperativa instaura tale rapporto con quelli di loro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni, verrà adottato il criterio della maggior anzianità d'iscrizione nel libro Soci.

Il Socio che intrattenga o, perdurando il rapporto associativo, abbia intrattenuto un ulteriore rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un contratto a tempo indeterminato, sussistendone le altre condizioni.

ARTICOLO 12: Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto Sociale

Ai sensi della L. 142/2001 e ss.mm.ii, allo scioglimento del rapporto Sociale per recesso, o esclusione del Socio cooperatore consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro subordinato instaurato con lo stesso Socio, salva contraria disposizione adottata dal CdA.

ARTICOLO 13: CCNL applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei Soci lavoratori, fatto salvo quanto previsto ai punti d) ed e) dell'art 6 della L. n. 142/2001 e ss.mm.ii., sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche l'eventuale retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal CdA a titolo di super-minimo, "ad personam" o altra analoga voce retributiva.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra e salve le ipotesi di crisi aziendale o d'avviamento, sarà applicato CCNL delle cooperative Sociali, previo accertamento del verificarsi delle condizioni di cui ai punti 1,2,3 del documento preliminare al citato CCNL delle cooperative Sociali, e della costituzione ai diversi livelli (nazionale, regionale, territoriale) degli strumenti bilaterali previsti nel verbale d'accordo preliminare al CCNL 7/5/97 che costituisce parte integrante del citato contratto collettivo.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL sopra indicato, sia per l'aspetto normativo che s'intende qui integralmente richiamato che per la parte economica, il presente Regolamento integra ed in parte sostituisce quegli istituti, che per la loro specifica applicazione nei confronti dei Soci lavoratori subordinati, si vogliono modificare in condizioni di miglior favore o di differente trattamento.

Retribuzione e contribuzione previdenziale

Relativamente agli aspetti contributivi e previdenziali la Cooperativa può adottare per i Soci lavoratori subordinati i salari convenzionali ai sensi dell'art. 35 del T.U.A.F, ove applicabili.

Ulteriore trattamento economico (ristorno)

In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del CdA l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi determinati in base ai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione delle retribuzioni;
- aumento gratuito del capitale Sociale.

Flessibilità

Considerate le particolari caratteristiche del settore in cui la Cooperativa opera ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, la Cooperativa potrà prevedere regimi di orario che superino il normale orario settimanale a tempo pieno o parziale, concordato nel contratto individuale di lavoro,

con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza e in periodi di diminuzione del lavoro.

In caso di assenze giustificate superiori a trenta giorni il termine di cui al precedente comma 1 resta sospeso, per riprendere poi a decorrere al rientro in servizio.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

Qualora i recuperi di cui al comma 1 del presente articolo non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, la Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinari, secondo le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento.

La Cooperativa dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai soci lavoratori.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Persone svantaggiate

Per il lavoratore svantaggiato al momento dell'ingresso in Cooperativa può essere predisposto, unitamente ai Servizi invianti, un progetto personalizzato di inserimento lavorativo che prevede verifiche mensili o trimestrali.

Il modello operativo di formazione per i soggetti svantaggiati svolta all'interno della Cooperativa prevede:

- Piano di sicurezza: illustrazione e aspetti operativi.
- D. lgs 81/2008: illustrazione ed aspetti operativi.
- Regole base di lavoro da svolgere.
- Comportamento in servizio.
- Organizzazione dei servizi.
- Metodologia del lavoro.
- Confronto costruttivo sul quanto esposto e sulle esperienze.

Al lavoratore svantaggiato potranno essere applicati istituti diversi da quelli previsti dal CNL di riferimento, anche per quanto concerne l'aspetto contributivo.

ARTICOLO 14: Istituzione del piano sanitario integrativo

In riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento, ferma restando l'adesione ad una forma di assistenza sanitaria integrativa che assicuri, complessivamente, un trattamento economico almeno equivalente, la Cooperativa potrà assolvere all'obbligo, anziché mediante l'iscrizione al fondo contrattuale, mediante l'adesione ad altra mutua sanitaria.

Viene pertanto istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il CdA può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo determinato o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità e riparti di competenze.

ARTICOLO 15: Prestazioni

Le prestazioni mutualistiche di carattere sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

ARTICOLO 16: Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

L'adesione al piano sanitario integrativo avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

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

ARTICOLO 17: Modalità di attuazione

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal CdA.

ARTICOLO 18: Adempimenti

Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o da C.C.N.L. di appartenenza.

ARTICOLO 19: Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla Legge e dal contratto collettivo richiamato.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il CdA può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL richiamato.

Dal comportamento di ognuno dipende il lavoro di tutti, l'immagine stessa della Cooperativa, e la possibilità di crescita futura.

A tutti i Soci lavoratori, quindi, è richiesto un comportamento corretto nei confronti degli altri Soci, della committenza e del lavoro.

Il Presidente non potrà adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del Socio lavoratore senza avergli contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa: escluso il richiamo verbale, la contestazione verrà effettuata per iscritto con lettera consegnata a mano o per via raccomandata con avviso di ricevimento, ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione. Per stabilire la tempestività delle contestazioni farà fede il timbro di ricevimento della raccomandata, o la firma per ricevuta per la consegna a mano. In tale periodo il Socio lavoratore deve presentare eventuali sue giustificazioni in forma scritta.

ARTICOLO 20: Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

Lo stato di crisi aziendale è deliberato dall'Assemblea su proposta del CdA ogni qual volta si manifestano segnali di crisi aziendale (per es. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa, situazioni di mercato, crisi economiche settoriali e locali, carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, ritardato incasso di crediti maturati) o sia ritenuto necessario un intervento di tipo finanziario e/o organizzativo per mantenere la competitività dell'azienda e/o la sua capacità a rimanere sul mercato.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del CdA, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori d'attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei Soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei Soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazione di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma d'apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa ha 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 d'attività e dei rapporti coinvolti.

Salvo che l'assemblea non deliberi – anche se in seconda convocazione – con la maggioranza di almeno i due terzi degli aventi diritto al voto criteri diversi, le forme d'apporto economico dei Soci dovranno rispettare i seguenti criteri di massima:

- a) il contributo potrà essere determinato anche mediante riduzione delle retribuzioni e compensi dovuti dalla Cooperativa o mediante prestazioni ulteriori di lavoro non retribuite o altrimenti compensate;
- b) il contributo economico dovrà essere determinato in modo percentuale sulla retribuzione o altro compenso attribuito al Socio.

RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

ARTICOLO 21: Normative di Legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c) della L. 142/2001 e ss.mm.ii., la Cooperativa applica nei confronti dei Soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di Legge.

Ai rapporti con i Soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e segg. del Codice Civile, nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del Socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi.

In particolare, per i Soci con rapporto di collaborazione coordinata si applicano le seguenti disposizioni: art. 48 bis, comma 1, DPR n.917/86, ai fini fiscali; art.2, comma 26, L. n.335/95, ai fini previdenziali ed assistenziali; art.5, D. Lgs. n.38/2000, ai fini dell'assicurazione INAIL e successive modificazioni.

ARTICOLO 22: Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore e comunque senza alcun vincolo di subordinazione di questi nei confronti della Cooperativa medesima, a seguito della deliberazione d'ammissione il Socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento, oltre che nell'apposito contratto.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato per tutti quei profili professionali previsti nello schema d'organizzazione del lavoro.

L'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il Socio (così come l'ammissione in Cooperativa) è comunque subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che richiedano o consentano il concreto utilizzo della sua opera, secondo la valutazione discrezionale del CdA.

I Soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri committenti, previa comunicazione scritta al CdA della Cooperativa e purché tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

ARTICOLO 23: Obblighi del Socio

Prima dell'accettazione in proprio d'incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto Sociale della Cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Presidente. Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura del Presidente, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro Socio; in tal caso, il Socio sostituito è tenuto a dare al Socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ARTICOLO 24: Trattamento economico

Il trattamento economico dei Soci, fatta salva l'ipotesi di crisi aziendale, sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun Socio, comunque non inferiore a quanto eventualmente stabilito da disposizioni di Legge, da tabelle professionali, da contratti o da accordi collettivi, da usi e da consuetudini o ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del CdA, 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 25: Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il Socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, dovendo assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto entro i tempi d'esecuzione concordati e garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione, eventualmente coordinando in modo continuativo quest'ultima con gli interessi della Cooperativa, secondo quanto pattuito nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

In corso di svolgimento dell'incarico il Socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modi d'esecuzione del servizio o dell'opera diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della Cooperativa e/o agli interessi personali del Socio, anche con conseguente assegnazione, totale o parziale, dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 26: Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti - Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 20 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo e/o professionale di collaborazione coordinata non occasionale, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

ARTICOLO 27: Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso e causa di risoluzione del rapporto Sociale per decadenza (inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli) o per esclusione (gravi inadempienze nell'esecuzione dell'incarico).

NORME FINALI

ARTICOLO 28: Clausola arbitrale

Ogni controversia che dovesse insorgere tra la Società e i singoli Soci, o tra i Soci medesimi, in relazione all'interpretazione, all'applicazione e alla validità dell'atto costitutivo e/o, più in generale, all'esercizio dell'attività Sociale sarà sottoposta a conciliazione secondo le previsioni del Regolamento della Camera di Conciliazione promossa da Confcooperative (art 36 dello Statuto).

ARTICOLO 29: Rinvio

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto Sociale, alle deliberazioni degli organi Sociali, alle disposizioni di Legge applicabili nonché agli accordi collettivi, in quanto applicabili.

ARTICOLO 30: Decorrenza degli effetti del Regolamento

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 23 aprile 2013, entra in vigore dal giorno 24 aprile 2013.



Cooperativa Val Cismon s.c.s.

Val Cismon s.c.s. Cooperativa Sociale ONLUS

ARTICOLO 31: Modificazione del Regolamento

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con deliberazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

Arsiè, 23 aprile 2013