



Regolamento Interno

PREMESSA

Art. 1 Norme Generali

Lo scopo del presente Regolamento Interno è quello di dotare la Società "Società Servizi Socio Culturali Cooperativa Sociale Onlus", in breve "S.S.S.C. Cooperativa Sociale Onlus", di uno strumento volto al conseguimento degli obiettivi Sociali, in conformità ai principi che il proprio Statuto esprime, ispirato dalla volontà di garantire ai propri Soci una sempre maggiore informazione e trasparenza. Essendo approvato dall'Assemblea, può essere modificato o abrogato solo con deliberazione legittimamente assunta dalla stessa. Il Regolamento, unitamente allo Statuto, costituisce lo strumento che regola la vita interna della Cooperativa e stabilisce i rapporti fra la Società ed i singoli Soci.

Art. 2 Principi Cooperativi

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni di carattere politico, di fede, di razza, personale e di sesso fra i Soci.

Questi hanno il diritto e dovere di contribuire allo sviluppo della "S.S.S.C. Cooperativa Sociale Onlus", anche ricercando e sottoponendo all'esame degli organi o responsabili preposti progetti e reali ipotesi di lavoro, indipendentemente dall'ambito in cui si trovano ad operare.

Ogni Socio ha il diritto di partecipare alla direzione della Cooperativa esprimendo la propria volontà attraverso gli Organi Sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, e con l'elezione dell'Organo di Controllo, oltre che ad altre forme di partecipazione autorizzate dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea.

Ogni Socio è tenuto al rispetto di quanto disposto dal Regolamento, dallo Statuto e dalle delibere legalmente prese dall'Assemblea dei Soci e da ogni altro Organo di direzione della "S.S.S.C. Cooperativa Sociale Onlus".

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

La Cooperativa opera per la tutela degli interessi dei Soci e per la difesa della categoria. Tra le proprie finalità si propone anche quella di partecipare al rafforzamento del movimento Cooperativo italiano.

NORME ORGANIZZATIVE

Art. 3 Organizzazione della Società

L'organizzazione della Società è regolamentata dal presente Regolamento Interno, dalle leggi vigenti e da quanto previsto dallo Statuto per ciò che concerne l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente.

Al fine di garantire un adeguato funzionamento organizzativo e gestionale la Cooperativa, per il tramite del proprio Organo amministrativo si può dotare, con la possibilità di delegare parte dei propri poteri, di:

- Un Comitato Esecutivo;
- Un Direttore Generale;

- Un Amministratore Delegato;
- Uno o più Direttori.
- Uno o più Responsabili

In conformità con le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 2, della legge 142/01, il CdA è tenuto ad informare i Soci preventivamente in assemblea, o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a. modificazione degli organigrammi e della struttura gerarchica dell'impresa
- b. adozione di programmi di sviluppo che implicano nuove decisioni di carattere strategico e/o di implementazione di nuovi processi produttivi.

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

Art. 4 Affidamento di beni materiali strumentali

Il Consiglio di Amministrazione o gli Organi previsti dal precedente art. 3, possono affidare beni materiali e strumentali ai lavoratori che ne necessitano per lo svolgimento della propria funzione lavorativa.

Spetta comunque al Consiglio di Amministrazione stesso deliberare nel merito, nel rispetto delle leggi e normative vigenti, stabilendo dei criteri oggettivi per l'affidamento del bene che tengano in considerazione il ruolo, la rappresentanza, la reale attività svolta ed il concreto bisogno del lavoratore.

In linea generale, i beni materiali affidabili ad uso promiscuo od esclusivamente durante l'orario di lavoro sono: automezzi, telefoni cellulari, elaboratori, divise da lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione può comunque individuare anche altre modalità di affidamento, od altri beni che risultassero utili e necessari allo svolgimento delle funzioni lavorative del personale indicate nel già citato regolamento specifico.

SOCI – LAVORATORI

Art. 5 Ammissione a Socio

Chi intende essere ammesso come Socio dovrà, ai sensi dell'articolo 9 dello Statuto, presentare all'Organo amministrativo domanda scritta che dovrà contenere, se trattasi di persona fisica:

- a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita;
- b) titolo di studio e indicazione della effettiva attività svolta, della eventuale capacità professionale maturata nei settori di pertinenza della Cooperativa, delle specifiche competenze possedute nonché del tipo e delle condizioni dell'ulteriore rapporto di lavoro che il Socio intende instaurare in conformità con il presente Regolamento Interno e con lo Statuto della Cooperativa, dei quali dichiara di aver ricevuto copia;
- c) l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, tenuto conto del numero di azioni minime che ogni Socio deve sottoscrivere in base alle delibere del Consiglio

di Amministrazione, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge;

- d) la modalità di versamento delle azioni Sociali, secondo le previsioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione e per l'ammontare previsto dall'Assemblea, oltre all'eventuale sovrapprezzo ai sensi di legge;
- e) la sottoscrizione e la modalità di versamento della tassa di ammissione, per l'ammontare previsto dal Consiglio di Amministrazione;
- f) l'indicazione della categoria di Soci a cui chiede di essere iscritto;
- g) la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente il presente Regolamento Interno e lo Statuto, e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli Organi Sociali;
- h) la espressa e separata dichiarazione di accettazione della clausola arbitrale contenuta negli artt. 48 e seguenti del presente statuto.

Se trattasi di Società, Associazioni od Enti, oltre a quanto previsto nei precedenti punti b), c) e d) relativi alle persone fisiche, la domanda di ammissione dovrà contenere le seguenti informazioni:

- a) la ragione Sociale o la denominazione, la forma giuridica e la sede legale;
- b) la deliberazione dell'Organo Sociale che ha autorizzato la domanda;
- c) la qualità della persona che sottoscrive la domanda.

L'Organo amministrativo, accertata l'esistenza dei requisiti previsti dal presente statuto, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta.

La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato e annotata, a cura degli Amministratori, sul libro dei Soci.

L'Organo amministrativo deve, entro 60 giorni, motivare la deliberazione di rigetto della domanda di ammissione e comunicarla agli interessati.

Qualora la domanda di ammissione non sia accolta dagli Amministratori, chi l'ha proposta può, entro il termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del diniego, chiedere che sull'istanza si pronunci l'Assemblea, la quale delibera sulle domande non accolte, se non appositamente convocata, in occasione della successiva convocazione.

Nel caso di deliberazione difforme da quella del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo è tenuto a recepire quanto stabilito dall'assemblea con deliberazione da assumersi entro trenta giorni dalla data dell'assemblea stessa.

Art. 6 Verifica dei requisiti di ammissione a Socio

Al fine di consentire la concreta verifica dell'esistenza e del permanere dei requisiti di ammissione a Socio, nonché del reciproco soddisfacimento, il Socio lavoratore in prova dovrà effettuare un periodo lavorativo per il quale si assume come durata quanto previsto dai CCNL di riferimento in merito al periodo di prova, o concordata nella "lettera di incarico" di cui all'articolo 11, comunque mai superiore a quanto previsto dalla legislazione vigente.

Durante tale periodo il rapporto può essere rescisso da entrambe le parti in qualsiasi momento:

- dal Consiglio di Amministrazione qualora rilevasse la mancanza dei requisiti di diritto e/o di fatto per l'ammissione a Socio, o situazioni di non conformità alle norme statutarie che consentirebbero una deliberazione di recesso od esclusione, oppure la inidoneità del soggetto a perseguire proficuamente l'oggetto Sociale;
- per recesso dell'interessato.

Al fine di tale periodo lo stesso Consiglio di Amministrazione e/o l'organo preposto, nella sua prima riunione e sulla base della relazione dei Responsabili incaricati, verificherà la concreta professionalità del Socio, i comportamenti tenuti e la sua effettiva capacità a partecipare, proficuamente e direttamente con il proprio operato, all'attività della Cooperativa.

Art. 7 Quota Sociale e Tassa di Ammissione

L'Organo Amministrativo autorizza l'iscrivibilità al Libro Soci del richiedente a condizione che lo stesso presenti tutti i requisiti richiesti, compresi quelli che regolamentano il rapporto di lavoro scelto e che abbia assolto a tutti gli obblighi imposti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

L'ammontare della tassa di ammissione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione e deve essere versata con le modalità prescritte dallo stesso organo amministrativo.

Il sopra citato Organo Amministrativo determina inoltre il numero minimo di azioni da sottoscrivere il cui valore nominale viene determinato dall'Assemblea. L'ammontare così determinato può essere versato con le seguenti modalità alternative tra loro:

- versamento in un'unica soluzione;
- versamento differito con trattenute in busta paga la cui entità è decisa dal Consiglio di Amministrazione

Art. 8 Doveri del Socio e Norme Disciplinari

In materia di doveri del Socio lavoratore e di provvedimenti connessi all'attività lavorativa, si richiamano le norme previste dal CCNL di riferimento, o quanto descritto nella "lettera incarico" di cui all'art.11, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni statutarie in tema di esclusione dalla Società e quindi dall'attività lavorativa.

A seconda della gravità dell'infrazione commessa e nel rispetto del principio della proporzionalità fra infrazioni e sanzioni, il Consiglio di Amministrazione può applicare nei confronti dei Soci i seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla remunerazione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento ed esclusione da Socio.

Il Consiglio di Amministrazione non può applicare alcun provvedimento nei confronti del Socio, ad eccezione del richiamo verbale, senza avergli prima contestato l'addebito per iscritto e prima che sia trascorsa una settimana dalla avvenuta contestazione.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà convocare il Socio, il quale può presentare per iscritto le sue rimostranze o giustificazioni.

Qualora trascorsi 10 giorni della presentazione al suddetto Organo Amministrativo delle controdeduzioni da parte del Socio, e non venga applicata alcuna sanzione, le stesse si riterranno accolte.

Il Socio al quale sia applicata una sanzione disciplinare può ricorrere alla clausola arbitrale di cui all'articolo n. 48 dello Statuto, entro 30 giorni successivi alla data di ricevimento della comunicazione.

Fermo restando quanto previsto dallo Statuto stesso, possono costituire causa immediata di risoluzione del rapporto di lavoro ed espulsione da Socio i seguenti motivi:

- assenza ingiustificata per 3 giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate di un giorno per 3 volte in 12 mesi nei giorni successivi a quelli festivi o delle ferie, permessi, ecc. La predetta consecutività non è interrotta dai giorni festivi o non lavorativi intercorrenti;
- trattare affari o svolgere attività per conto proprio o di terzi in concorrenza con la Cooperativa (salvo concessioni espressamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione);
- abbandono ingiustificato del proprio posto di lavoro e/o grave negligenza nell'esecuzione delle proprie mansioni, che possano comportare ripercussioni negative per la Cooperativa da parte della committenza o dell'utenza;
- comportamenti ed atteggiamenti nei confronti dell'utenza, dei colleghi e/o della committenza che possano dare luogo alle ripercussioni di cui alla precedente;
- gravi insubordinazioni nei confronti dei responsabili superiori che comportino gravi danni per la Cooperativa o per i suoi rappresentanti legali;
- recidiva in una qualunque delle mancanze che abbiano comportato la combinazione di due provvedimenti di sospensione nel corso del rapporto;
- litigi, vie di fatto, offese nei confronti di utenti, dei rappresentanti della Cooperativa e di altri Soci, dei responsabile del servizio, in particolare se durante l'orario di lavoro.

Prima di procedere alla esclusione da Socio ed alla conseguente risoluzione del rapporto di lavoro il Consiglio di Amministrazione deve sentire il Socio in ordine ai fatti addebitati.

La risoluzione del rapporto di lavoro anche per cause disciplinari costituisce sempre causa di esclusione da Socio.

Le inadempienze dei Soci dovranno essere rilevate dai Responsabili di riferimento e da questi trasmesse agli organi competenti che determineranno e porteranno ad esecuzione le eventuali sanzioni connesse.

Art. 9 Pronta Disponibilità – Reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi per i quali la Cooperativa è obbligata a garantire la presenza sul luogo di lavoro di un numero costante di operatori. Durante la pronta disponibilità il Socio lavoratore ha l'obbligo 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 dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il servizio di pronta disponibilità è di norma limitato alle prime due ore dall'inizio del turno di lavoro, dopo di che il Socio lavoratore può ritenersi libero dall'impegno di reperibilità.

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

Art. 10 Recesso

Il Socio può recedere dalla Cooperativa dando preavviso a mezzo raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, rispettando i termini stabiliti dai CCNL di riferimento o dalla "lettera incarico" per la cessazione dell'attività lavorativa.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle norme statutarie e di legge, delibera il recesso. Gli Amministratori devono esaminarla, nel rispetto dei suddetti termini e comunque entro 60 (sessanta) giorni dalla ricezione.

Se non sussistono i presupposti del recesso, l'Organo Amministrativo deve dare immediata comunicazione al Socio, che entro 60 (sessanta) giorni dal ricevimento della comunicazione, può ricorrere alla procedura arbitrale con le modalità previste agli artt. 48 e seguenti dello Statuto.

Il recesso ha effetto per quanto riguarda il rapporto Sociale ed il rapporto mutualistico dalla comunicazione del provvedimento di accoglimento della domanda.

L'attività lavorativa del Socio che recede può essere immediatamente interrotta dagli organi competenti, senza che da ciò derivi alcun obbligo di risarcimento.

Il pagamento dei crediti derivati dall'attività lavorativa verrà effettuato nei termini di legge e con le modalità vigenti, fermo restando quanto previsto dallo Statuto in merito alla quota Sociale sottoscritta.

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

Salvi i casi di licenziamento collettivo, il licenziamento del Socio comporta la contestuale risoluzione del rapporto Sociale.

Art. 11 Documenti di Lavoro

Prima che ogni Socio Lavoratore presti la propria opera per conto di "Società Servizi Socio Culturali Cooperativa Sociale Onlus" il Responsabile del Personale, od un suo incaricato, provvederà alla stesura di una "lettera di incarico" contenente l'indicazione

del rapporto lavorativo scelto, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 142/01 e s.m.i., le mansioni, il contratto di riferimento e la durata del lavoro.

Il Socio lavoratore è tenuto a presentare e consegnare i documenti richiesti, necessari alla definizione della propria posizione lavorativa.

Ogni Socio è tenuto a comunicare tempestivamente alla Cooperativa ogni variazione rispetto ai documenti consegnati.

Art. 12 Corsi di Aggiornamento

La Cooperativa ha l'obbligo di curare l'aggiornamento professionale e la crescita della cultura cooperativistica dei Soci organizzando, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, corsi specifici, seminari o stage. Qualsiasi Socio può proporre ai Responsabili ipotesi in tale senso i quali, valutato l'interesse della proposta, relazioneranno agli Organi preposti, che dovranno deciderne la fattibilità.

E' diritto e dovere di ogni Socio partecipare ai momenti di aggiornamento che lo riguardano professionalmente.

In base alle risorse economiche disponibili, la Cooperativa riconosce ai Soci sopra indicati, che frequentano corsi regolari presso Istituti Pubblici o riconosciuti, permessi retribuiti secondo le modalità previste dai CCNL di riferimento, per un ammontare massimo di 150 ore annue complessive, per tutti i Soci richiedenti i citati permessi.

Tutte le richieste devono essere inoltrate all'Ufficio del Personale per la successiva istruttoria entro il mese di novembre.

NORME ECONOMICHE E RETRIBUTIVE

Art. 13 Rapporti di lavoro

Il Socio assunto quale lavoratore subordinato dalla Cooperativa può stipulare con la stessa sia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, stagionale, "part time" o di inserimento al lavoro e apprendistato, sia qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolino.

Al rapporto di lavoro subordinato si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in Cooperativa, tutte le norme di legge e contrattuali che regolano l'analogo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente.

Ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i., e di quanto previsto dallo statuto, si disciplinano e definiscono qui le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai Soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Ai fini del raggiungimento dei propri scopi statuari, "Società Servizi Socio Culturali Cooperativa Sociale Onlus" instaura un ulteriore rapporto lavorativo con i propri Soci, i cui diritti e doveri nei confronti della Cooperativa sono stabiliti dallo Statuto e dal presente Regolamento per quanto attiene l'aspetto Societario, dalle normative indicate dal presente Regolamento.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, ogni Socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di Socio;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata a progetto;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Professionale;
- Volontario ai sensi della Legge 381/1991

Tra Socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di Socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del Socio e della Cooperativa, i quali stipuleranno un apposito atto attestante il rapporto lavorativo prescelto, le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro stesso, in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione d'impresa.

Con la stipulazione di tale atto:

- a) il Socio mette a disposizione della Cooperativa per proprie capacità professionali in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla qualità delle prestazioni di lavoro disponibili nella Cooperativa stessa;
- b) la Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa, favorendone la piena occupazione in base alle esigenze produttive. Qualora queste ultime determinino l'impossibilità di una piena occupazione:
 - il Socio avrà diritto, allorché le esigenze produttive lo permettano, alla immediata e, possibilmente, piena ricollocazione nell'ambito delle stesse mansioni assegnate. L'eventuale periodo di inattività sarà considerato, ai fini normativo – economici, periodo neutro a tutti gli effetti;
 - l'Organo competente, potrà, stante le esigenze produttive, proporre una ricollocazione in mansioni simili o differenti e/o una rideterminazione temporale della prestazione lavorativa; è in facoltà del Socio accettare tale proposta. In caso di rifiuto sarà applicato quanto descritto nel precedente punto a);
 - in presenza di più Soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la Cooperativa si impegna a ricollocare coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel Libro Soci.

Per i Soci lavoratori, la cui ammissione in Cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la Cooperativa comunicherà al Socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

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

Art. 14 CCNL applicabile

- a. Il trattamento economico complessivo dei Soci - lavoratori subordinati sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Ai fini del trattamento economico di cui sopra, si richiama come applicabile:
 - per i Soci lavoratori dipendenti attivi nel settore guardiania museale e attività affini, il CCNL di pulizia e servizi integrati/multiservizi o il CCNL dello spettacolo e cinematografia;
 - per i Soci lavoratori dipendenti attivi nel settore assistenza Sociale e attività affini, il CCNL delle cooperative Sociali;
 - per i Soci lavoratori dipendenti attivi nel settore asili nido, ludoteche e scuole materne e attività affini, il CCNL delle scuole laiche private o CCNL delle Cooperative Sociali;
 - per i Soci lavoratori dipendenti attivi nel settore relativo ai servizi all'infanzia finanziati dalla Legge 285/97, il CCNL delle Cooperative Sociali;
 - per i Soci lavoratori dipendenti, impiegati presso gli Uffici della Cooperativa, il CCNL delle cooperative Sociali.

Nel caso in cui la Cooperativa acquisisca nuovi lavori in cui siano vigenti altri rapporti contrattuali, spetta al Consiglio di Amministrazione deliberare in merito a quale CCNL applicare.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione prevista dal relativo CCNL.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da Socio e l'esclusione da Socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

- b. Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata a progetto si applica quanto disposto D.Lgs n. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni. Si applicano, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
- c. Nel caso di Soci con contratto di lavoro autonomo si applicheranno le normative compatibili con la tipologia lavorativa svolta, ed il trattamento economico sarà pattuito tra le parti liberamente.

La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

Art. 15 Trattamento Economico del Socio lavoratore subordinato

Considerato che il Socio cooperatore, con la propria adesione o successivamente

all'instaurazione del rapporto associativo, stabilisce un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, a questi spetta un trattamento retributivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, rapportato ai CCNL e/o alla normativa di riferimento, descritte negli articoli precedenti.

Tutti i permessi o le assenze giustificate retribuite, compresa la malattia, le ferie e le festività nonché la tredicesima e quattordicesima mensilità, se dovuta, saranno retribuite proporzionalmente al lavoro prestato e riferiti all'ultimo anno o frazione di esso.

Gli organi preposti, nel definire il trattamento economico spettante ai Soci, in ogni caso tengono conto dei ricavi e dei costi complessivi della Cooperativa, maturati e maturandi nel corso dell'anno.

Compete inoltre agli organi previsti all'articolo 3 del presente Regolamento Interno stabilire eventuali elementi retributivi aggiuntivi per particolari ruoli di responsabilità assegnati nella Cooperativa.

Quanto erogato a titolo di trattamento economico è soggetto alle ritenute previdenziali, contributive e fiscali previste dalle vigenti disposizioni di legge applicabili ai Soci di Cooperative, sia generali che di settore.

Per i Soci volontari si fa riferimento a quanto previsto in materia dall'articolo 2 della Legge 381/91 ed eventuali successive modificazioni.

In caso di necessità l'Assemblea dei Soci può apportare al trattamento retributivo in essere ogni modifica ritenuta opportuna per mantenere il perseguimento degli scopi Sociali, nel rispetto delle normative inderogabili di legge.

Art. 16 Indennità e Maggiorazioni

Gli organi previsti ai sensi dell'articolo 3 del presente Regolamento Interno definiscono, per specifici ruoli svolti anche temporaneamente, trattamenti economici aggiuntivi, in relazione alle modalità di effettuazione della prestazione e/o al raggiungimento di obiettivi prefissati; hanno inoltre la facoltà di assegnare, ai Soci lavoratori a rapporto subordinato, in presenza dei requisiti sotto indicati, le seguenti indennità e maggiorazioni aggiuntive:

- a. indennità per responsabilità di direzione, di area tecnica, territoriale, di progetto, di funzione, in considerazione dell'importanza e della responsabilità del ruolo;
- b. indennità per non limite di orario per le prestazioni che, all'interno della normale articolazione del lavoro, abbiano la particolarità di essere effettuate oltre il normale orario.
- c. indennità per chi, nel corso dell'anno, sia adibito a mansioni superiori al proprio livello di inquadramento, per periodi complessivamente non superiori a tre mesi nell'anno per le ore svolte in dette mansioni superiori;
- d. indennità di disagio per il lavoro prestato in particolari condizioni ambientali o fisiche.

Art. 17 Rimborsi

Ai Soci, che nell'operare a vario titolo per nome e per conto di "Società Servizi Socio Culturali Cooperativa Sociale Onlus" sostengono direttamente dei costi, hanno diritto

al rimborso delle spese debitamente documentate. Spetta all'Organo competente di cui all'articolo 3, determinare l'entità e le modalità del rimborso, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dall'eventuale CCNL applicato.

Art. 18 Mensilità Aggiuntive

Ai Soci lavoratori che hanno scelto il rapporto di lavoro subordinato verranno corrisposti nel numero e con le modalità stabilite dai CCNL di riferimento le previste mensilità aggiuntive.

Se l'orario di lavoro effettivamente svolto è stato inferiore all'orario normale, il corrispondente trattamento economico è effettuato proporzionalmente alle ore ordinarie lavorate, compresi i recuperi compensativi in utilizzo della flessibilità, all'interno del normale orario di lavoro settimanale.

Agli effetti della maturazione del diritto alle mensilità aggiuntive si considerano utili, oltre ai periodi prestati regolarmente in servizio, tutti i periodi di assenza per malattia, infortunio, maternità obbligatoria e congedo matrimoniale, come regolati dai CCNL di riferimento.

Art. 19 Corresponsione della Retribuzione

Il pagamento della retribuzione per lavoro di tutti i Soci Lavoratori sarà effettuato in contanti, bonifico bancario od assegno entro 30 (trenta) giorni dal mese di riferimento, salvo grave impedimento di carattere finanziario.

Nel caso il Socio instauri con la Cooperativa un rapporto di lavoro autonomo, le modalità di corresponsione delle spettanze verrà concordata per ogni singolo caso.

Qualsiasi reclamo sulla somma pagata deve essere effettuato entro il mese lavorativo successivo a quello di pagamento. In caso di contestazione deve essere corrisposta al Socio la parte della retribuzione non contestata, previo rilascio di quietanza per la somma ricevuta. Per la parte contestata si procederà agli opportuni accertamenti.

Art. 20 Anticipazione del TFR

Per i Soci a contratto di lavoro subordinato, oltre ai casi previsti dalla legge e dai CCNL e in subordine ad essi, il Socio con almeno 5 (cinque) anni di servizio, può richiedere l'anticipazione del TFR in caso di:

- acquisto della prima casa, nei limiti del 70% del TFR maturato;
- restauro della prima casa, nei limiti del 50% del TFR maturato.

Inoltre, il Socio con almeno 3 (tre) anni di anzianità, può richiedere l'anticipazione, nel limite massimo del 70% del TFR maturato, per dimostrati gravi motivi di salute propria o dei familiari.

Art. 21 Ristorni

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 30 dello Statuto, l'Organo amministrativo che redige il progetto di bilancio di esercizio può appostare somme al conto economico a titolo di ristorno, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica.

L'Assemblea in sede di approvazione del bilancio delibera sulla destinazione del ristorno, nel rispetto della normativa vigente, dalle disposizioni dello Statuto e dal relativo apposito regolamento.

Il ristorno è ripartito tra i Soci cooperatori tenuto conto della qualità e quantità della prestazione lavorativa dei Soci ai fini di erogare loro un trattamento economico ulteriore rispetto alle retribuzioni contrattuali.

L'assemblea può deliberare la ripartizione dei ristorni a ciascun Socio: in forma liquida o mediante aumento proporzionale delle rispettive azioni. Rimangono ferme ed inderogabili le disposizioni previste dall'art. 2514 in materia di requisiti per le Cooperative a mutualità prevalente.

Art. 22 Ferie

I Soci lavoratori che hanno scelto il rapporto di lavoro subordinato, hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura stabilita dai CCNL di riferimento, che verranno retribuite in base a quanto previsto dall'art.15.

Art. 23 Prestiti ai Soci

Il Socio a rapporto di lavoro subordinato con almeno 2 (due) anni di servizio, che si trovi in una delle situazioni di seguito specificate, può richiedere in forma scritta alla Cooperativa prestiti, ad un tasso agevolato da definirsi periodicamente dal Consiglio di Amministrazione, per un importo massimo pari al TFR maturato cui avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto al momento della richiesta.

Con riferimento alla motivazione, l'ordine di priorità seguito dagli organi preposti nell'accoglimento delle richieste sarà il seguente:

- a. interventi chirurgici o terapie di notevole onerosità di cui necessiti il Socio, i sui familiari, oppure i conviventi;
- b. terapie o protesi che siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessiti il Socio, i propri familiari, oppure i propri conviventi;
- c. debiti stipulati per necessità di acquisto od affitto della prima casa del Socio;
- d. in caso di morte di parenti di primo grado, o del convivente del Socio;
- e. in caso di incidenti gravi del Socio;
- f. gravi problemi familiari o personali del Socio.

Le domande di prestito agevolato dovranno pervenire alla Cooperativa in forma scritta ed adeguatamente motivate e documentate.

Sulla base della situazione economica e finanziaria della Cooperativa, delle richieste presentate e dell'ordine di priorità sopra specificato, gli organi preposti approvano o meno la richiesta.

A parità di ordine nella graduatoria si opererà dando la priorità al Socio con maggiore anzianità ed a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione della domanda.

Per casi di particolare urgenza e gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà riconoscere, anche ai Soci con meno di 2 (due) anni di servizio, l'erogazione del prestito in qualsiasi momento, con la sottrazione delle richieste così accolte dal numero di quelle accoglibili nell'anno, o dal numero di quelle previste per l'anno successivo.

Di norma, i prestiti agevolati ai Soci hanno scadenza massima di dodici mesi dalla data di concessione, salvo altra deliberazione del Consiglio di Amministrazione e sono concedibili per un importo complessivo stabilito all'inizio di ogni anno dallo stesso Consiglio di Amministrazione,

Le modalità, le procedure di rimborso e la data di scadenza del prestito sono insindacabilmente decise dagli organi preposti, fermo restando che, qualora il Socio presenti le dimissioni, l'estinzione del prestito deve essere immediata.

Salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, i prestiti agevolati sono alternativi e non cumulabili con l'anticipazione del TFR.

Art. 24 Aspettativa

Oltre a quanto previsto dalle leggi vigenti che regolamentano i vari rapporti di lavoro, potranno essere concessi ai Soci, per motivi personali, periodi non superiori a 6 (sei) mesi di aspettativa non retribuita a fronte di motivata richiesta.

Il Socio che usufruisce di aspettativa ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non allo svolgimento della propria attività nell'ambito operativo in cui era inserito nel periodo precedente all'aspettativa stessa.

Art. 25 Permessi

Al Socio, a fronte di specifiche necessità personali e familiari, sono concessi brevi permessi non retribuiti, se retribuiti potranno essere recuperati a regime normale sulla base della compatibilità con le esigenze aziendali.

Hanno diritto a permessi retribuiti in base alla retribuzione media giornaliera:

- i Soci che in occasione delle consultazioni elettorali non usufruiscono del riposo settimanale perché chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, secondo le disposizioni di legge in vigore;
- per 3 (tre) giorni in caso di morte di un parente di primo grado, del coniuge o del convivente;
- per 1 (uno) giorno in caso di morte di un parente di secondo grado.

Oltre ai casi sopra riportati, l'organo competente, ai sensi del citato articolo 3 del Regolamento, potrà concedere ulteriori permessi retribuiti a fronte di gravi necessità del Socio richiedente.

NORME DIVERSE

Art. 26 Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La Cooperativa nel caso emerga un andamento involutivo dell'attività dell'impresa, supportato da indicatori economico finanziari, può dichiarare lo stato di crisi aziendale, quando esso derivi da:

- contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori;
- situazioni temporanee di mercato;
- crisi economiche settoriali e locali;
- carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo Amministrativo, 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.

Il piano potrà prevedere la possibilità di un apporto, anche economico da parte dei Soci lavoratori, tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali e quelli definiti a livello aziendale o territoriale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il c.d.a potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i Soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà inoltre deliberare apporti temporanei da parte dei Soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito.

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

NORME FINALI

Art. 27 Disposizioni Suppletive ed Integrative

Ferme restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento valgono le decisioni adottate dagli organi Sociali della Cooperativa e dalle normative che disciplinano le varie tipologie di rapporto lavorativo e Societario.

Art. 28 Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 15 novembre 2004, entra in vigore dal giorno 1° dicembre 2004.

Art. 29 Modifiche del regolamento

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