

**REGOLAMENTO**  
**DELLA C.I.S. INIZIATIVE SOCIALI COOPERATIVA SOCIALE A R. L .**  
**AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142**

**Regolamento interno per la regolamentazione dei rapporti di lavoro fra la cooperativa sociale e i soci approvato dall'assemblea dei soci data 28 giugno 2001 ai sensi dell'art. 42 dello Statuto e della L. 3 aprile 2001, n. 142, art. 6**

**Premessa**

1. Premesso che la prestazione di lavoro nella CIS Iniziative Sociali Coop. Sociale a r.l. di seguito per brevità denominata CIS, si presenta comunque come adempimento del contratto sociale, in quanto a tal fine i soci lavoratori della cooperativa mettono a disposizione le proprie capacità professionali, anche in relazione al tipo e alle modalità di svolgimento dell'attività, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa medesima.
2. Premesso che la cooperativa origina da un comune atto di volontà dei soci, conseguentemente gli interessi dei soggetti partecipanti, i soci e la cooperativa, non sono mai contrapposti, bensì finalizzati congiuntamente al conseguimento del vantaggio mutualistico che rappresenta il motivo della costituzione della cooperativa medesima. E' in tale quadro che deve essere considerata la previsione di legge in base alla quale il socio lavoratore, anche svantaggiato, stabilisce, all'atto della propria adesione alla cooperativa o successivamente, un ulteriore e distinto rapporto di lavoro:
  - in forma subordinata full-time o part-time,
  - contratto a chiamata,
  - contratto di collaborazione coordinata e continuativa (contratto co.co.co.)
  - contratto di lavoro occasionale ed accessorio
  - contratto Job sharing
  - rapporto di lavoro interinale
  - rapporto di lavoro in forma autonoma
  - rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma prevista dalle disposizioni legislative attuali e future ivi compresi i rapporti di collaborazione occasionale e non e i rapporti di agenzia, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.
  - rapporto di " lavoro volontario"

Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro, in qualsiasi forma assunti, derivano i relativi effetti di

natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge n. 142/2001, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

In tale quadro deve essere precisato che il socio volontario non può instaurare alcun rapporto di lavoro con la cooperativa.

E' sempre nell'ambito del quadro descritto all'inizio del presente punto 2, che deve essere considerato "il richiamo ai contratti collettivi applicabili" contenuto nella legge 142/2001, per ciò che attiene ai soci lavoratori, cui si applicherà il rapporto di lavoro subordinato. Conseguentemente, fatta salva l'applicazione dei livelli retributivi garantiti dai contratti collettivi di lavoro e dei trattamenti normativi obbligatori per legge, qualunque ulteriore trattamento ed istituto applicabile a tali soci lavoratori, potrà essere previsto e definito nel presente regolamento.

1. Premesso che in relazione a quanto indicato ai precedenti punti 1 (Capacità professionali e tipo di attività svolta) e 2 (tipologia di contratto di lavoro applicabile e modalità di applicazione) i soci della cooperativa possono essere organizzati in categorie di soci costituite ai sensi della previsione generale dettata dalla legge 31 gennaio 1992, n. 59, in modo tale che possano essere definiti a norma di statuto diversi obblighi e diversi diritti, anche in relazione alle modalità di adempimento del rapporto di scambio mutualistico.
2. Premesso che, in relazione a quanto previsto al precedente punto n. 2, la tutela collettiva ed individuale dei soci lavoratori, sia svantaggiati che non, viene affidata alla cooperativa, di conseguenza la soluzione di eventuali problematiche e controversie deve essere ricercata nel dibattito e nel confronto all'interno della Assemblea dei soci.
3. Premesso che in relazione alla particolare natura della cooperativa non si applica l'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, si possono determinare le condizioni e i presupposti per la contemporanea cessazione del rapporto associativo.
4. Verificandosi la cessazione del rapporto associativo, è consentito al socio, trascorso un mese dalla cessazione, di ripresentare domanda di ammissione alla cooperativa, escludendo che l'eventuale riammissione a socio possa intendersi quale reintegrazione nel precedente rapporto sociale e/o lavorativo.
5. Premesso che l'art. 6 della Lg. 3 aprile 2001, n. 142 prevede che il presente regolamento contenga in ogni caso :
  - a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato ;
  - b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato ;
  - c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti contrattuali diversi da quello subordinato ;
  - d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione

- temporanea degli eventuali trattamenti economici integrativi e il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuire incentivi lavorativi;
- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di rapporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
7. Premesso che in relazione a quanto stabilito nello Statuto Sociale è diritto del socio :
- a) svolgere la propria attività all'interno della cooperativa ;
  - b) percepire un'equa remunerazione rapportata ai risultati aziendali e al contributo professionale, individualmente conferito per il loro conseguimento ;
  - c) partecipare alla gestione aziendale.
8. Premesso che in relazione a quanto stabilito nello Statuto Sociale è dovere del socio partecipare all'attività lavorativa nei modi concordati contrattualmente e nel rispetto degli impegni presi verso la CIS e da questa verso i committenti, operando in conformità a quanto previsto nello Statuto Sociale, nel presente Regolamento, nelle delibere dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione;
9. Premesso che quanto indicato nello Statuto sociale riguardo la "continuità di occupazione lavorativa alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali" non esclude alcuna delle possibili modalità di attuazione del rapporto di lavoro fra quelle previste dalla legge e quindi, compatibilmente con la tipologia di attività svolta, qualunque forma di rapporto contrattuale di lavoro può essere validamente considerata per consentire ai soci l'adempimento della loro obbligazione sociale, soprattutto se posta in relazione con la categoria cui appartengono.
10. Premesso che in linea di principio, ma anche in relazione a quanto indicato al precedente punto 8, qualunque tipo di attività può essere svolta indifferentemente nell'ambito di un rapporto contrattuale di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo o in qualsiasi altra forma.
11. Premesso che a loro volta i soci lavoratori, sia svantaggiati che non, si rendono disponibili alla applicazione della forma contrattuale di lavoro complessivamente individuata come la più opportuna. Per facilitare tale individuazione i soci, già in sede di domanda di ammissione in cooperativa, provvedono ad indicare la tipologia contrattuale che presumono possa essere la più adeguata per regolare il proprio rapporto di lavoro nella CIS.
12. Premesso che prima di iniziare lo svolgimento dell'attività lavorativa, il socio è tenuto ai seguenti adempimenti minimi:
- a) accettazione dell'incarico assegnato;
  - b) consegna della fotocopia del tesserino del codice fiscale;
  - c) consegna del libretto di «idoneità sanitaria» nel caso di svolgimento di quelle attività che lo prevedono per legge;
  - d) consegna del certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica, da cui risulti il possesso dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento dell'incarico assegnato;

e) consegna degli altri certificati o documenti che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze.

L'elenco dei sopraindicati adempimenti non deve comunque essere considerato esaustivo. Per tale motivo la cooperativa può richiedere ulteriore documentazione in relazione alla specifica attività di lavoro che il socio dovesse intraprendere.

**Tutto ciò premesso,**

l'Assemblea ordinaria dei soci approva il seguente

## REGOLAMENTO INTERNO

### TITOLO I

#### Norme generali

##### Art. 1

Quanto in premessa è parte integrante del presente regolamento ha lo scopo di disciplinare l'Organizzazione del lavoro dei soci i quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della CIS.

##### Art. 2

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie dei rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, come previsto dall'art. 1, comma 3, della legge 142/2001.

Il presente regolamento si applica per le corrispondenti parti, sia ai soci lavoratori normodotati che ai soci lavoratori svantaggiati, come anche a qualsiasi eventuale altra categoria di soci che partecipi alla attività di lavoro e d'impresa della cooperativa, compresi i soci volontari, previsti dalla legge 8.11.1991, n. 381 e dallo Statuto sociale all'art. 7.

##### Art. 3

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, la CIS può instaurare con ogni socio lavoratore uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo;
- Rapporto di collaborazione coordinata e continuata
- Altri tipi di rapporto di lavoro atipico
- Rapporto di lavoro volontario

come specificato al punto 2 della premessa.

In caso di rapporto di lavoro autonomo, questo potrà assumere tutte le forme tipiche ed atipiche ammissibili per legge, ivi compresa la collaborazione coordinata non occasionale e il rapporto di agenzia.

Tra socio lavoratore e la CIS sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma contrattuale di lavoro, anche atipica, purché compatibile con la posizione di socio e con le necessità della cooperativa in attuazione del rapporto

mutualistico.

La scelta del tipo di rapporto contrattuale è conseguente alla adesione del socio alla proposta della CIS , secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà la prestazione di lavoro, tenendo conto della organizzazione aziendale e produttiva e del profilo professionale del socio.

In ogni caso la stipulazione del contratto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la CIS stipula il contratto di lavoro con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

#### **Art. 4**

Anche per i soci lavoratori la cui ammissione nella CIS 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 articolo.

In ogni caso il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, anche sotto forma di scambio di corrispondenza. Contestualmente la cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento, che verrà restituito firmato per adesione espressa.

#### **Art. 5**

Successivamente alla stipula dell'iniziale contratto di lavoro, la cooperativa CIS e il socio possono concordare di modificare la tipologia contrattuale inizialmente adottata, instaurando un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto. Tale possibilità è ammessa anche più volte nel corso del rapporto sociale e dovrà essere conseguente al coerente incontro della volontà delle parti o al determinarsi di eventi di forza maggiore.

#### **Art. 6**

I soci con contratto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, possono prestare la loro attività anche presso altri committenti a condizione della preventiva autorizzazione scritta da parte del Consiglio di amministrazione della cooperativa. CIS .

#### **Art. 7**

I soci, con i quali la CIS non abbia stipulato alcun contratto separato e distinto di lavoro o con i quali tale contratto sia venuto a scadenza, possono prestare la loro attività presso altri datori di lavoro o committenti a condizione che tale eventualità venga tempestivamente comunicata alla cooperativa sociale.

L'eventuale successiva mancata adesione del socio occupato presso terzi, alla richiesta della cooperativa di prestare la propria opera a favore di quest'ultima, può essere motivo di esclusione ai sensi dell'art. 15 dello Statuto Sociale.

I soci mai occupati dalla cooperativa CIS o temporaneamente disoccupati o inoccupati, possono costituire specifiche

categorie di soci all'interno dell'Assemblea.

#### **Art. 8**

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

- a. modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura gerarchica 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 o 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 illustrazione e discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

#### **Art. 9**

Qualora lo svolgimento delle attività della CIS richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, il rapporto di lavoro, in relazione alle effettive necessità aziendali, potrà essere stipulato anche a tempo determinato. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato, qualora ne sussistano le condizioni, ha la precedenza rispetto ad eventuali soci inoccupati, nella stipulazione di un nuovo ed ulteriore rapporto a tempo determinato o, di un rapporto a tempo indeterminato. In caso di prestazione di lavoro subordinato a tempo determinato, non si applica la previsione del successivo art. 12, ultimo capoverso.

#### **Art. 10**

La CIS, che prevede una organizzazione interna uniformata alle previsioni statutarie, organizza l'attività di lavoro individuando l'organigramma e il funzionigramma per ciascuna delle attività svolte, descritte di seguito:

- a) attività socio sanitarie ed educative
- b) attività di previdenziale e mutualistica integrativa
- c) attività di produzione e lavoro per l'inserimento di persone svantaggiate

#### **Art. 11**

La ripartizione delle attività in settori distinti è finalizzata alla introduzione di gestioni economiche separate che permettano la rilevazione del risultato positivo o negativo dell'esercizio per ciascuna delle attività svolte.

Si individua per ciascun settore di attività un responsabile di settore cui devono fare riferimento i soci impiegati direttamente nel lavoro.

A loro volta i responsabili di settore fanno capo al coordinatore, delegato dal Consiglio di Amministrazione a sovrintendere a tutte le attività della cooperativa come contemplato nell'art. 38 dello statuto

Il coordinatore e i responsabili di settore concorrono attraverso riunioni periodiche, a definire i criteri di svolgimento delle singole attività.

L'attribuzione delle funzioni di coordinatore e di responsabili di settore non prevede una modifica del preesistente inquadramento del socio lavoratore, bensì dà diritto ad una indennità economica aggiuntiva, determinata dal C.d.A., che verrà corrisposta per tutto il tempo della durata della particolare funzione.

### **Art. 12**

L'inizio della attività lavorativa deve risultare da atto scritto comunicato al socio e deve contenere l'indicazione della qualifica con la quale il socio è ammesso a lavorare in cooperativa.

La comunicazione dovrà contenere altresì un espresso rinvio alle disposizioni del presente regolamento, ai sensi dell'art. 6 Lg. 142/2001.

All'inizio dell'attività lavorativa il socio lavoratore deve presentare la seguente documentazione:

- libretto di lavoro;
- fotocopia della carta d'identità o documento equivalente;
- fotocopia del codice fiscale
- certificato di residenza
- stato di famiglia o altri documenti necessari per la erogazione degli assegni familiari;
- certificato del casellario giudiziale
- titolo di studio o di preparazione professionale ove richiesto;
- documentazione sanitaria (in connessione al proprio grado di svantaggio psicofisico o se e in quanto richiesta per l'attività che deve essere svolta);
- certificato di iscrizione all'ordine se obbligatorio;
- patente auto (se e in quanto richiesta per l'attività che deve essere svolta).

Tutta la documentazione indicata può essere validamente sostituita da una dichiarazione rilasciata dal socio sotto sua responsabilità e sotto forma di atto notorio

Il socio è tenuto a comunicare la propria residenza in quanto diversa da quella risultante dalla documentazione presentata, nonché tutti gli eventuali successivi mutamenti della stessa.

Prima dell'ammissione al lavoro, il socio potrà essere sottoposto a visita medica per accertare lo stato di salute e la idoneità allo svolgimento delle prestazioni di lavoro richieste, presso una struttura pubblica o convenzionata.

Ai fini di prevenzione e di accertamento del mantenimento della citata idoneità, la CIS potrà chiedere che il socio si sottoponga a specifici accertamenti sanitari con la periodicità ritenuta necessaria.

### **Art. 13**

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Viene fatta salva l'applicazione dei livelli retributivi minimi garantiti dai contratti collettivi di lavoro e dei

trattamenti normativi obbligatori per legge.

Costituisce parte del trattamento economico del socio lavoratore anche la retribuzione integrativa eventualmente attribuita, a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva, quale riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato.

Costituisce altresì parte del trattamento economico del socio lavoratore l'eventuale ristorno deliberato dal Consiglio di Amministrazione ed approvato dall'Assemblea dei soci ai sensi e nella misura massima prevista dall'art. 3, comma 2, lett. b della Legge 142/2001. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà quindi deliberare, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dai precedenti commi, di un ulteriore trattamento economico mediante:

- integrazione del compenso

Al riguardo si precisa che l'approvazione del ristorno da parte dell'Assemblea dei soci è da intendersi quale approvazione dello specifico e corrispondente criterio di gestione mutualistica, conforme a quanto previsto dall'art. 2, Legge 31 gennaio 1992, n. 59.

## TITOLO II

### Dei rapporti di lavoro remunerato

#### Art. 14

Ai fini del trattamento retributivo minimo di cui all'art. 13, per i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato attivi nel settore socio sanitario si richiama il C.C.N.L. delle Cooperative sociali, di cui il presente regolamento ne modifica la specifica disciplina nelle materie ed istituti considerati di seguito.

#### Art. 15

Il socio-lavoratore deve osservare l'orario di lavoro fissato dalla CIS.

Premesso che tutti i ritardi devono essere sempre giustificati dal socio lavoratore, quelli dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore possono essere giustificati anche dalla cooperativa, mentre tutti gli altri devono essere recuperati. Ove non sia possibile il recupero o questo sia da escludere in relazione all'organizzazione del lavoro dei committenti, i ritardi comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla mancata effettuazione delle ore di lavoro previste.

La comunicazione delle assenze deve avvenire almeno 30 minuti prima dell'inizio del servizio, salvo il caso legittimo e comprovato impedimento. In ogni caso le assenze possono comportare la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa e l'applicazione delle norme disciplinari previste dall'art. 37.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima a valere quale forma di inadempimento previsto ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale.

#### **Art. 16**

- L'orario settimanale di lavoro è stabilito di norma in 38 ore settimanali.

L'orario può essere comunque modificato per eventuali esigenze aziendali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde infatti alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dal C.d.A. e/o dalla direzione della cooperativa anche in relazione alle richieste del committente.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere al socio lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica.

#### **Art. 17**

- Tutti i soci lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno
- 6 gennaio
- lunedì di Pasqua
- 25 aprile
- 1 maggio
- 15 agosto
- Santo patrono
- 1° novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre

In occasione delle suddette festività decorrerà a favore del socio lavoratore la normale retribuzione.

I soci che per ragioni inerenti al servizio dovessero tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno diritto ad un corrispondente riposo da fruire nel corso dell'anno compatibilmente con l'esigenza del servizio.

#### **Art. 18**

- E' consentita la facoltà di superare le 38 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato. Qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti previsti dal presente regolamento la retribuzione ordinaria.

#### **Art. 19**

Sono ammesse le seguenti forme di lavoro subordinato previste dall'ordinamento del lavoro e possono riguardare sia i nuovi che i vecchi soci

- **lavoro part-time.**

Tale condizione di lavoro sarà valutata dal C.d.A. compatibilmente con le esigenze dei servizi da svolgere e le

necessità del singolo socio all'interno degli obiettivi generali della cooperativa.

Il socio lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri previsti dallo statuto e dal presente regolamento per i soci-lavoratori a tempo ordinario; fanno eccezione gli istituti delle ferie e permessi e delle indennità di fine rapporto che spettano ai soci-lavoratori a tempo parziale - per il tempo in cui tale condizione sussiste in misura proporzionalmente ridotta in relazione al minor orario di lavoro concordato, fermi restandovi criteri di maturazione.

- **contratto a chiamata** è un contratto stipulato tra un socio-lavoratore che si rende disponibile ad essere chiamato per prestazioni intermittenti e discontinue. Il socio-lavoratore, oltre alla retribuzione per le ore effettivamente lavorate, riceve una indennità di disponibilità.
- **contratto di lavoro occasionale ed accessorio** è un contratto stipulato con i soci-lavoratori che svolgono prevalentemente prestazioni di assistenza sociale verso famiglie o verso altri enti no-profit.
- **Job sharing** è il contratto in cui due soci lavoratori condividono una stessa fascia oraria.

#### Art. 20

I soci lavoratori saranno inquadrati al solo fine della retribuzione, con apposita delibera del C.d.A., per le mansioni svolte nei livelli che seguono.

I profili professionali sotto illustrati hanno carattere meramente esemplificativo e potranno essere integrati e o sviluppati in relazione alle esigenze operative della CIS. L'accesso ai livelli è subordinato alla effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello, come determinato dal Consiglio di Amministrazione. Il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

I profili professionali non specificamente individuati nei diversi livelli sottoindicati saranno inquadrati sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professioni richiesti.

#### 2° Livello

Assistente di base non qualificato

Animatore non qualificato

Addetto alle persone con funzioni non educative e/o ricreative

Autista con patente B o C

#### 3° Livello

Assistente di base qualificato

Animatore qualificato

Autista soccorritore, autista accompagnatore

Segretaria

#### 4° Livello

Assistente di base coordinatore

Assistente alle persone con funzioni educative e ricreative

#### **5° Livello**

Educatore professionale  
Infermiere professionale  
Assistente sociale  
Terapista della riabilitazione  
Psicologo

#### **6° Livello**

Psicologo dotato delle necessaria competenza professionale accompagnata da notevole esperienza di lavoro acquisita anche nell'esercizio della funzione stessa e verificata periodicamente a livello aziendale  
Responsabile di unità operativa di piccole dimensioni

#### **7° Livello**

Responsabile di strutture di medie dimensioni  
Responsabile di area aziendale

#### **8° Livello**

Responsabile di più strutture  
Responsabile di area aziendale complessa

#### **9° e 10° Livello**

Responsabile di area strategica di affari  
Direttore aziendale

### **Art. 21**

- Nei confronti del socio-lavoratore che successivamente all'ammissione nella cooperativa sociale, venisse riconosciuto inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, la CIS esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperarlo al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento il socio lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale.

### **Art. 22**

- Di norma nella cooperativa non è prevista per i soci lavoratori la possibilità di orario di lavoro straordinario, anche se specifiche esigenze organizzative del settore interessato possono consentire l'applicazione di orario di lavoro supplementare senza maggiorazioni retributive.

Fanno eccezione quelle ipotesi in cui l'orario straordinario venga espressamente prevista nei contratti stipulati con la committenza. In tale caso si applicheranno le maggiorazioni previste dai singoli contratti.

A puro scopo esemplificativo e per le sole ipotesi appena indicate per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario indicano le maggiorazioni sottoindicate riferite alla paga lorda oraria:

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

In relazione alla precedente esemplificazione si precisa che per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 21 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.

#### **Art. 23**

Le ferie annuali vengono convenzionalmente fissate in 22 giorni lavorativi o 26 giorni a seconda che l'orario di lavoro sia articolato in 5 gg. o 6 gg. settimanali, dagli ordini di servizio emanati dal C.d.A.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore del socio-lavoratore la normale retribuzione, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario feriale e festivo, notturno.

Il periodo di ferie consecutive non potrà eccedere il periodo concordato fra il socio e il C.d.A., tenuto conto delle reciproche esigenze dei singoli soci della cooperativa.

Il socio-lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato, ad 1/12 dei giorni di ferie di cui al primo comma.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al socio-lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore a quindici giorni lavorativi sarà considerata come mese intero.

Nel caso di applicazione delle forme di lavoro part-time a parametro di calcolo delle ferie spettanti sarà proporzionale a quanto determinato per lavoro ordinario indicato al primo capoverso.

#### **Art. 24**

Al socio-lavoratore possono essere concessi per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 36 ore nel corso dell'anno.

In ogni caso, successivamente alla data della fruizione del permesso, al socio-lavoratore può essere richiesto di recuperare le ore non lavorate, in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, la cooperativa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al socio-lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Tali permessi debbono essere preventivamente autorizzati dal responsabile di settore.

#### **Art. 25**

Per il trattamento, del socio-lavoratore impegnato nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore o segretario di seggio si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Per l'esercizio del diritto di voto ai soci-lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso retribuito di giorni 2 (due).

#### **Art. 26**

Il socio-lavoratore in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dal primo giorno lavorativo immediatamente successivo al matrimonio stesso, se la cerimonia avviene in giornata non lavorativa, ovvero dal giorno stesso del matrimonio se questo avviene in giornata feriale.

#### **Art. 27**

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

#### **Art. 28**

Il socio-lavoratore, chiamato alle armi per 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 dell'impresa nel termine di 30 gg di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13/09/46 N. 303.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 370/55.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato D.L.C.P.S. 303/46.

#### **Art. 29**

I soci studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificata o legalmente riconosciuta o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno inseriti, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Sono riconosciuti quali permessi retribuiti tutti i giorni di esame. Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma, il socio dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti.

#### **Art. 30**

In caso di decesso del coniuge, genitore, figli e fratelli spettano tre giorni retribuiti qualora il decesso avvenga in territorio regionale, cinque in ogni altro caso.

### **Art. 31**

- Il socio-lavoratore donatore di sangue ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

### **Art. 32**

Al socio-lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta per gravi o comprovate necessità personali può essere concesso un periodo di assenza dal lavoro senza retribuzione, ma con decorrenza della anzianità ad ogni effetto (ferie, TFR, tredicesima) della durata di trenta giorni. Nel caso in cui tale assenza si dovesse prolungare, la durata della medesima potrà raggiungere il limite massimo di mesi 6 (sei) senza ulteriore decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. L'assenza in questione potrà riguardare nella misura massima il 3% del totale dei soci-lavoratori a tempo ordinario e a part-time della cooperativa.

### **Art. 33**

Si intende per malattia ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che porti incapacità alla prestazione di lavoro specifico al quale il socio-lavoratore è addetto, o, che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Salvo i casi di giustificato impedimento, in caso di malattia o infortunio, il socio ha l'obbligo di dare immediata notizia alla cooperativa, almeno trenta minuti prima dell'inizio del servizio; in caso di mancata comunicazione e trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Il socio-lavoratore è tenuto altresì:

- far recapitare alla cooperativa o trasmettere, entro due giorni dall'inizio dell'assenza, il regolare certificato medico contenente l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di prolungamento della malattia stessa;

- sottoporsi ad eventuale visita di controllo da parte degli istituti previdenziali competenti, secondo le normative vigenti.

In caso di ritardo nell'invio e nella presentazione del certificato attestante la denuncia o la continuazione della malattia non sarà corrisposta alcuna indennità per i giorni di ritardo.

Il socio ammalato o infortunato sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo della malattia o infortunio sul lavoro fino ad avvenuta guarigione clinica purché siano esibiti dai soci regolari certificati medici.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, al socio-lavoratore sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione della indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:

- primi tre giorni di malattia: integrazione pari al 50% della normale retribuzione;

- dal 4° al 15° giorno: integrazione fino al 75° della normale retribuzione;

- dal 16° al 180° giorno fino al 100% della normale retribuzione.

Nel caso di malattia superiore a giorni tre, il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti del presente regolamento fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale al socio-lavoratore 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 alla CIS affinché la stessa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il socio-lavoratore è inoltre tenuto a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Al socio-lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza 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.

Il socio dichiarato dagli istituti previdenziali ed assicurativi in grado di riprendere servizio, dovrà presentarsi in cooperativa per riprendere servizio e per riprendere il lavoro il giorno immediatamente successivo alla accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il socio non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, la cooperativa resta esonerata dall'obbligo della continuazione del rapporto sociale ed il socio-lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'istituto richiedendo il giudizio di un collegio medico.

#### **Art. 34**

- Le retribuzioni sono definite dal C.d.A., ai sensi dell'art. 36 lett. h della statuto sociale tenendo conto delle effettive risorse economiche e finanziarie della cooperativa ed utilizzando quale parametro di riferimento per il calcolo della paga oraria quanto previsto dal Contratto Nazionale di categoria dei lavoratori delle cooperative sociali, come definite ai sensi della Lg. 381/91.

#### **Art. 35**

- La cooperativa afferma il pari diritto alla retribuzione dei soci lavoratori normodotati e disabili. Conseguentemente le retribuzioni verranno corrisposte con modalità idonee a garantire la percezione della medesima retribuzione netta a parità di inquadramento posseduto.

#### **Art. 36**

1) In coincidenza della corresponsione della retribuzione del mese di dicembre di ogni anno la cooperativa sociale corrisponderà ai soci lavoratori dipendenti un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la cooperativa.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

A complemento di quanto previsto ai punti precedenti si stabilisce che, ai fini di una corretta determinazione dei turni e dell'orario di lavoro, vanno sempre fatte salve le richieste dei soggetti committenti riguardo alla distribuzione dell'orario di lavoro.

2) per i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato attivi in più settori, il CCNL applicabile è quello relativo alla attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione integrativa o di secondo livello applicabile ai lavoratori dipendenti della cooperativa stessa, così come sancito dall'accordo assunto in tal senso tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle cooperative e dei lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 142/2001.

#### **Art. 37**

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

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio lavoratore, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare, fatta eccezione per quelle ipotesi in cui la gravità della infrazione concretizzi a norma di statuto sociale i presupposti per la cessazione del rapporto associativo. In tal caso, come in tutti gli altri casi in cui si determina a norma di statuto l'interruzione del rapporto sociale, venendo meno il rapporto di scambio mutualistico, si determinerà la contestuale interruzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 38**

La CIS, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale. In via esemplificativa ma non esaustiva, si determinerà l'ipotesi indicata quando l'andamento negativo o involutivo dell'attività sia legato a:

- 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.

In tali casi, 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 dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare indigenza in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminato, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore o ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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.

#### **Art. 39**

La risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni del socio o per altre giustificate ragioni, quali il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo, concretizzano, a norma di statuto, i presupposti per l'interruzione del rapporto sociale.

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.

#### **Art. 40**

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa sociale possa prevedere prestazioni d'opera non necessariamente caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore o quando la volontà delle parti si esprima in tal senso, la CIS stipula con il socio lavoratore un ulteriore e distinto contratto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 3, è espressamente prevista anche la possibilità che il socio lavoratore acquisisca la qualifica di artigiano. Le diverse tipologie di soci lavoratori non subordinati potranno costituire altrettante categorie di soci all'interno dell'Assemblea.

#### **Art. 41**

Tenuto quindi conto della previsione normativa dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, per i soci lavoratori, svantaggiati e non, con i quali viene instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, si possono applicare le norme contenute negli articoli 2222 e ss. 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 o di eventuali altre forme che potranno essere previste dalla normativa legislativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

#### **Art. 42**

Il trattamento economico dei soci lavoratori non subordinati 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 il socio stesso.

In caso di erogazione del ristorno, compete ai soci lavoratori non subordinati una corrispondente ed equivalente integrazione dei compensi ricevuti.

#### **Art. 43**

Nello svolgimento dell'incarico il socio non subordinato 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. Nel corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico - organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi, comunque coordinati dal socio che rimarrà responsabile in proprio della commessa di lavoro.

#### **Art. 44**

- La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della dovuta alternanza e dei seguenti elementi di valutazione quali criteri obiettivi; competenze specifiche richieste dal progetto; vicinanza geografica alla sede di lavoro; interessi e disponibilità dei singoli soci.

#### **Art. 45**

- Ricorrendo l'ipotesi prevista dal precedente art. 6, il socio lavoratore è tenuto, prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora il socio per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio di Amministrazione garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

#### **Art. 46**

- Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti, di cui al precedente articolo 13 si applicano anche ai rapporti di lavoro autonomo ed in qualsiasi forma instaurati con i soci lavoratori.

#### **Art. 47**

L'accertata oggettiva inidoneità del socio non subordinato 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.

### **TITOLO III**

#### **Dei rapporti di volontariato**

#### **Art. 48**

I soci volontari iscritti nella apposita sezione del libro soci, come previsto dall'art. 7 dello Statuto prestano senza alcuna costrizione e spontaneamente la propria opera gratuita all'interno della CIS.

I volontari hanno diritto a ricevere:

- Rimborsi spese documentati che siano relativi alle attività svolte
- Una specifica assicurazione Inail per eventuali infortuni che potrebbero verificarsi prestando la propria opera
- una adeguata formazione per le attività da svolgere

#### **Art. 49**

Chi intende svolgere attività di volontariato deve presentare apposita domanda al Presidente della CIS specificando la mansione che intende svolgere.

Prima di inserire il richiedente nella sezione dei soci volontari il consiglio direttivo dovrà tener presente quanto segue:

- L'esito del colloquio con il responsabile di settore
- Valutazione della mansione che il soggetto richiede di svolgere e la sua disponibilità ad essere formato all'interno della stessa

#### **Art. 50**

Qualora dovessero sorgere, nello sviluppo delle attività, l'esigenza di inserire nella CIS nuove risorse umane, verrà data priorità assoluta all'operatore volontario in grado di svolgere la mansione richiesta.

#### **Art. 51**

Tutti i soci volontari e non sono tenuti alla formazione e aggiornamento delle mansioni a cui sono inseriti per migliorare le prestazioni lavorative e contribuire attivamente attraverso la loro crescita professionale e culturale al raggiungimento degli scopi sociali



#### **Art. 52**

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea del 28/06/2002, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore in pari data.

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

Una copia del presente regolamento viene consegnato a ciascun socio della cooperativa

#### **Art. 53**

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci su proposta del Consiglio di Amministrazione