

## REGOLAMENTO INTERNO SOCIE E SOCI DI NOVO MILLENNIO

### SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

#### PARTE PRIMA

##### TIPOLOGIA DELLE SOCIE E DEI SOCI E NORME GENERALI

#### Premessa

1. Il presente regolamento interno:
  - a) È stato approvato, per la prima volta, dall'Assemblea soc\* della Cooperativa in data 22 novembre 2005 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142, modificato dall'Assemblea soc\* della Cooperativa in data 28 febbraio 2014 ed ulteriormente modificato dall'Assemblea soc\* della Cooperativa in data 5 dicembre 2023.
  - b) Può essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria delle socie e dei soci.
  - c) Deve essere depositato, entro 30 giorni dalla approvazione, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie delle socie e dei soci indicati all'articolo 1.
3. 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 applicabili (CCNL Cooperative Sociali per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (CCNL Cooperative Sociali) sottoscritto in data 21.05.2019 tra AGCI, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali e FP CGIL, FP CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UIL TUCS. Contratto integrativo provinciale del lavoro (CCIP) del settore cooperative sociali della provincia di riferimento sottoscritto dai soggetti firmatari del CCNL nazionale, salvo ulteriori sigle sottoscrittrici).
4. Il rapporto di lavoro delle socie e dei soci adempie anche alle finalità sociali e trova in esse il suo fondamento, in quanto la Cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro alle proprie socie e ai propri soci, come esplicitato nell'articolo 4 del proprio Statuto.
5. Il contenuto del presente regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del D.Lgs. 276/2003 presso l'apposita commissione istituita presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro

competente per territorio La presidente/il presidente del Consiglio di Amministrazione è delegata/o ad espletare tutti gli adempimenti.

### **Articolo 1 – Tipologia delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori (prestatrici/tori, appartenenti alla categoria speciale e volontarie/i)**

1. Le socie lavoratrici e i soci lavoratori della Cooperativa:
  - a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
  - b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della Cooperativa;
  - c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa nei limiti di legge, 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.

La partecipazione ai punti a), b), c) delle socie e dei soci appartenenti alla categoria speciale è regolata dall'art. 12 dello statuto.

2. Tra socia/socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:
  - a) Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socia/socio.
  - b) Autonomo, libero professionale.
  - c) Collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 c.p.c..
  - d) Volontario ai sensi della Legge 381/1991.
  - e) In qualità di agente o rappresentante.

Le tipologie di rapporto a), b), c) si applicano alle sole socie e ai soli soci prestatrici/tori e appartenenti alla categoria speciale.

3. E', inoltre, possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socie/soci.

### **Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto**

1. Ferma restando l'implicita volontà della Cooperativa di trattare in modo paritario (e comunque mai sfavorevole per le socie/i soci) le socie/i soci e le lavoratrici e i lavoratori non socie/soci,

l'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socie/soci e Cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte delle socie e dei soci delle professionalità richieste;
- del possesso da parte delle socie e dei soci degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa.

2. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate.

Qualora sia la socia/il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la Cooperativa abbia la possibilità di adibire la socia/il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

### **Articolo 3 – compatibilità con altra attività**

Le socie ed i soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro e/o committenti con i sotto indicati limiti:

- a) non partecipare, senza autorizzazione del Consiglio di Amministrazione e pena la esclusione da socie/soci, contemporaneamente ad altre società (cooperative e non) ed associazioni o gruppi che perseguono identici scopi sociali ed esplicano un'attività concorrente;
- b) non prestare, senza espresso assenso del Consiglio di Amministrazione, lavoro subordinato a favore di terzi esercenti imprese aventi oggetto uguale o analogo a quello della Cooperativa. È ammesso, in ogni caso, il distacco temporaneo di soc\* presso Cooperative collegate o facenti parte di Consorzi ai quali la Cooperativa aderisca.

### **Articolo 4 – comunicazione di ammissione**

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata alla/al lavoratrice/lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. La socia/il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti. La socia/il socio è inoltre tenuta/o a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto, in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro, contenente tutti gli elementi necessari per il regolare svolgimento del lavoro.

### **Articolo 5 – distribuzione del lavoro**

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa distribuzione a ogni socia/socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo lavoro possibile per le socie/i soci privilegiando l'occupazione di quelle/i le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero delle socie e dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

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 socie/soci immesse/i che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

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

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutte le socie/tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso delle/dei socie/soci fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare alla/al socia/socio, per mutate condizioni lavorative, il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e la socia/il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il

rapporto di lavoro con la socia/il socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire alla/o stessa/o una opportunità di lavoro idonea.

## Articolo 6 – partecipazione

1. Il Consiglio di Amministrazione favorirà la partecipazione delle/dei socie/soci alla vita e alle scelte della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno. Tutte le socie/tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni soci\* deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra socie/soci basate sulla razza, genere, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Ogni soci\* ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta e in modo costruttivo, evitando di farne oggetto di discussione in presenza di terzi.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire al Consiglio di Amministrazione.

2. Tutte le socie/tutti i soci hanno il diritto-dovere di partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione; sono, altresì, tenute/i al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi.

Chiunque operi all'interno della Cooperativa è invitata/o a compiere opere di promozione e pubblicità, ed è tenuta/o a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

3. Per le socie/i soci appartenenti alla categoria speciale il Consiglio di Amministrazione elaborerà un programma annuale di incontri di informazione e formazione sull'attività sociale della Cooperativa.
4. Le socie/i soci sono impegnate/i a frequentare i corsi di aggiornamento professionali o di qualifica o di formazione organizzati direttamente dalla Cooperativa o da essa concordati con Enti pubblici e/o privati o comunque da essa indicati.

Per la partecipazione ai corsi di aggiornamento o qualifica o formazione che prevedono la frequenza durante l'orario di servizio e che non siano espressamente organizzati o concordati dalla Cooperativa, la socia/il socio interessata/o è tenuta/o a presentare richiesta di autorizzazione e domanda preventiva scritta con allegata documentazione.

## Articolo 7 – corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente le socie/i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti delle socie/dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni alle/ai socie/soci con contratto di lavoro subordinato, di norma, saranno erogate con cadenza mensile ed entro il giorno 10 del mese successivo a quello di lavoro.
3. I compensi per le altre socie/gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale. Il Consiglio di Amministrazione potrà, comunque, tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

#### **Articolo 8 – ristorno**

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (socie/soci subordinate/i) e 17 (socie/soci non subordinate/i), in conformità all'articolo 31 dello Statuto.
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:
  - integrazione dei compensi;
  - aumento gratuito del capitale sociale posseduto da ciascuna socia/ciascun socio tramite la distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa;
  - distribuzione gratuita di strumenti finanziari.
3. Per le socie/i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

#### **Articolo 9 – situazione di crisi aziendale**

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea ordinaria delle socie/dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando, in primo luogo, gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà, comunque, possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8.

Il piano di intervento, valido per le socie/i soci lavoratrici/tori subordinate/i e non subordinate/i, potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economico, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 12 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

Ai fini di cui al presente articolo il Consiglio di Amministrazione potrà, comunque, tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

## PARTE SECONDA

### NORME SPECIFICHE PER SOC\* CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

#### NORME SPECIFICHE PER LE SOCIE E I SOCI

##### **Articolo 10 – CCNL di riferimento per le socie e i soci con rapporto di lavoro subordinato**

1. Per le socie e i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL Cooperative Sociali per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (CCNL Cooperative Sociali) sottoscritto in data 21.05.2019 tra AGCI, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali e FP CGIL, FP CISL, FISASCAT CISL, UIL FPL, UIL TUCS. Contratto integrativo provinciale del lavoro (CCIP) del settore cooperative sociali della provincia di riferimento sottoscritto dai soggetti firmatari del CCNL nazionale, salvo ulteriori sigle sottoscrittrici.

##### **Articolo 11 – organizzazione del lavoro**

1. Ogni socia/socio è tenuta/o ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

Le socie/ i soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

2. Il lavoro delle socie/dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dalle/dai responsabili di funzione, direzione, coordinatrici/tori, ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra soc\* e direzione.

Le socie/i soci con contratto di lavoro subordinato sono tenuti a rispettare le disposizioni impartite.

3. La Cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare proprie/propri socie/soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per le socie e i soci interessate/i la riduzione della retribuzione percepita o l'assegnazione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

## **Articolo 12 – trattamento economico delle socie e dei soci con contratto di lavoro subordinato**

1. Il trattamento economico delle socie/dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro prestato in Cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità della socia/del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. Per le socie e i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.
3. L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.
4. Costituisce, inoltre, parte del trattamento economico spettante alla socia/al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singole/i socie/soci o categorie di socie/soci a titolo di superminimo, *ad personam* o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.
5. Alle socie e ai soci sarà riconosciuta, inoltre, la retribuzione integrativa prevista dagli accordi integrativi provinciali in vigore al momento dell'approvazione del presente regolamento nei territori in cui operano le socie e i soci.
6. Per il codice disciplinare ed i provvedimenti disciplinari si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL suddetto.

Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione o, in caso di urgenza, la Direzione, potrà disporre la sospensione cautelare della socia/del socio fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

## **Articolo 13 – risoluzione del rapporto di lavoro**

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socia/socio salvo che il Consiglio di Amministrazione, previa domanda della socia/del socio, non provveda all'iscrizione della socia/del socio stessa/o in altra sezione del libro soc\*.

## **Articolo 14 – esercizio dei diritti sindacali**

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socia lavoratrice/socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla normativa vigente.
2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il Consiglio di Amministrazione favorirà la partecipazione delle socie e dei soci alla vita e alle scelte della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

## **PARTE TERZA**

### **NORME SPECIFICHE PER LE SOCIE E I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO**

## **Articolo 15 – normativa applicabile alle socie/ai soci non subordinate/i**

1. Per le/i socie/soci con contratto di lavoro di tipo non subordinato si applicano tutte le disposizioni di legge (fiscali, previdenziali, assistenziali, assicurative), tempo per tempo vigenti, che riguardano la loro tipologia contrattuale.
2. Il contratto di lavoro delle socie e dei soci a prestazione libero professionale è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dagli ordini, dai collegi e dagli albi di associazioni professionali, ove previsti, o da quanto usualmente previsto dal mercato per prestazioni analoghe con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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.
3. La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati 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 ad ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

## **Articolo 16 – organizzazione del lavoro**

1. Ogni soc\* è tenuta/o ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.  
Le socie e i soci dovranno essere informate/i circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

2. Il lavoro delle socie e dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa.

### **Articolo 17 – trattamento economico delle socie e dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

- 1 Il trattamento economico delle socie e dei soci sarà rapportato alla quantità e alla qualità del lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con le socie/i soci.

### **Articolo 18 – norme generali**

1. Le socie e i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenute/i a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per le socie e i soci l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.
3. La Cooperativa provvederà a segnalare alle socie e ai soci l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo alla socia/al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione o, in caso di urgenza, la Direzione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività della socia/del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socia/socio.

4. La socia/il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatale/gli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.
5. La socia/il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatole/gli.
6. La socia/il socio impossibilitata/o a portare a termine l'incarico affidatole/gli per gravi e comprovati motivi, è tenuta/o a darne tempestiva comunicazione alla Cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

## Articolo 19 – assenze

1. Le/i socie/i impegnati con contratti di lavoro non subordinato sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, l'erogazione della prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti. La comunicazione dovrà essere inoltrata tempestivamente per dare modo alla Cooperativa di riorganizzare i servizi di pertinenza.

## Articolo 20 – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. Le socie/i soci sono tenute/i a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto, dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che le socie/i soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare le socie/i soci stesse/i circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con la/il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà alla lavoratrice/tore autonoma/o la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. Le socie/i soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

Qualora se ne ravvisi la necessità, a tali soc\* verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dalle socie/dai soci con rapporto subordinato.

5. Le socie/i soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con esclusione dalla base sociale.

6. La Cooperativa, laddove la socia/il socio lavori presso strutture della stessa, è tenuta a mettere a disposizione spazi e attrezzature conformi alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro.

## Articolo 21 – infortuni

- 1 Le socie/i soci con un contratto di tipo non subordinato sono comunque tenute/i ad informare la direzione della Cooperativa degli infortuni loro occorsi all'interno della Cooperativa stessa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli eventuali adempimenti nei confronti dell'INAIL e di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico delle socie/dei soci stesse/i.

2 Fermo restando quanto previsto all'articolo 19 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio alla socia/al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, alla socia/al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica.

#### **Articolo 22 – malattia**

3 Fermo restando quanto previsto all'articolo 19 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia alla socia/al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, alla socia/al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica.

#### **Articolo 23 – risoluzione del rapporto di lavoro**

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso per qualsiasi ragione o causa.
2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da soc\* salvo che il Consiglio di Amministrazione, previa domanda della/del socia/socio, non provveda all'iscrizione della/del socia/socio stessa/o in altra sezione del libro soc\*.
3. L'esclusione da soc\* è causa di interruzione del contratto di lavoro salvo che il Consiglio di Amministrazione, previa domanda della/del socia/socio, non deliberi una eccezione alla presente norma.

### **PARTE QUARTA**

#### **NORME SPECIFICHE PER LE SOCIE E I SOCI VOLONTARI**

#### **Articolo 24 – tipologie di socie e soci volontarie/i**

Le figure delle socie e dei soci volontarie/i di cui all'articolo 2 della Legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite e contingenti all'interno della struttura organizzativa;
- la/il libera/o professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali;
- le/gli amministratrici/tori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura Cooperativa;
- le/i consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario e sociale della Cooperativa.

## **Articolo 25 – ammissione delle socie e dei soci volontarie/i**

L'ammissione a socia/socio volontaria/o avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati oltre a quanto previsto dall'articolo 14 dello Statuto:

- titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
- settore in cui desidera prestare la propria opera;
- giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento della socia/del socio volontaria/o nell'attività della Cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione deve essere comunicata dalla/dal socia/socio volontaria/o all'ufficio del personale.

## **Articolo 26 – esclusione della applicazione delle norme in materia di CCNL e lavoro per le socie e i soci volontarie/i**

Alle socie e ai soci volontarie/i non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con la socia/il socio volontaria/o non si instaura, dunque, alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in Cooperativa.

## **Articolo 27 – attività della socia e del socio volontaria/o**

Le attività svolte dalla socia/dal socio volontaria/o sono individuate e decise dal Consiglio di Amministrazione in funzione delle necessità della Cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dalla socia/dal socio volontaria/o.

La socia/il socio volontaria/o partecipando all'attività della Cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata alla/al referente per l'attività svolta dalla socia/dal socio in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La socia/il socio volontaria/o si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della Cooperativa ed a seguirne le prassi in atto.

## **Articolo 28 – tutela per la socia/il socio volontaria/o**

Alle socie e ai soci volontarie/i si applicano le norme in materia di assistenza per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A favore della socia e del socio volontaria/o sarà, comunque, stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della Cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in Cooperativa.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, la socia/il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in Cooperativa delle socie e dei soci volontarie/i deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

### **Articolo 29 – rimborsi**

Alle socie e ai soci volontarie/i spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa, secondo gli importi e le modalità che verranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione:

- rimborsi chilometrici;
- spese di rappresentanza;
- spese di formazione;
- spese di viaggio.

Tali spese dovranno, comunque, essere documentate e autorizzate preventivamente dal Consiglio di Amministrazione o da persona dallo stesso delegata.

### **Articolo 30 – norme sulla sicurezza del lavoro**

La Cooperativa è tenuta ad informare le socie e i soci volontarie/i che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti.

### **Articolo 31 – formazione della socia e del socio volontaria/o**

La Cooperativa provvede alla eventuale formazione della socia e del socio volontaria/o sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'eventuale uso specifico di strumenti o di attrezzi.

### **Articolo 32 – esclusione/recesso della socia e del socio volontaria/o**

Nei casi in cui la socia/il socio volontaria/o assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della Cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della Cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo la contestazione dell'addebito alla socia/al socio.

La socia/il socio volontaria/o che per motivi personali non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto sociale presentando domanda scritta di recesso al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

## PARTE QUINTA

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

#### **Articolo 33 – Istituzione del piano sanitario integrativo**

La Cooperativa potrà istituire forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle previste dal Servizio Sanitario Nazionale, a beneficio delle socie e dei soci che intrattengono con la Cooperativa un rapporto di lavoro dipendente o assimilato di durata uguale o superiore a 6 mesi.

#### **Articolo 34 – Prestazioni**

Le prestazioni mutualistiche di carattere sanitario oggetto della forma di assistenza integrativa di cui sopra saranno rese note alle socie e ai soci e verranno erogate dalla Cooperativa mediante convenzionamento con un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, individuato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. Esse potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, da comunicarsi a tutte/i le socie/i soci interessate/i.

L'adesione al piano sanitario integrativo può essere subordinata alla sottoscrizione, da parte delle socie e dei soci, di domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore, se ciò sarà previsto dalla convenzione.

#### **Articolo 35 – Contributi**

I contributi da versare alla forma di assistenza sanitaria integrativa saranno a carico della Cooperativa e della socia/del socio nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione che annualmente definirà tale contributo in base alla situazione economica della Cooperativa. I contributi dovranno essere corrisposti secondo le modalità ed i termini stabiliti dalla convenzione.

#### **Articolo 36 – Cessazione**

La convenzione dovrà in ogni caso prevedere che le prestazioni sanitarie cessino al momento della cessazione del rapporto sociale ovvero al 31 dicembre dell'anno in corso a tale momento, nel caso in cui tale cessazione avvenga per pensionamento.

Nel caso in cui il diritto alla prestazione sia subordinato alla ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore, il diritto alle prestazioni sanitarie verrà, altresì, meno con il recesso volontario della socia/del socio da tale Ente.

## **Articolo 37 – Regolamento Assistenza sanitaria**

Per una più puntuale descrizione delle clausole relative all'assistenza sanitaria si rimanda allo specifico regolamento allegato che verrà stipulato e aggiornato annualmente con l'Ente assistenziale erogatore del servizio.

## **PARTE SESTA**

### **FINANZIAMENTO CON PRESTITI FRUTTIFERI DA SOCIE E SOCI**

Le socie e i soci che aderiscono possono finanziare con prestiti la Cooperativa stipulando l'apposito contratto le cui clausole dettagliate sono esposte nel regolamento approvato dall'Assemblea soc\* in data 15 novembre 2017.

Regolamento e contratto suddetti sono allegati in copia al presente.

Monza, 5 dicembre 2023