



Sede amministrativa Mantova Via Altobelli, 3  
Sede Legale Badia Polesine (RO) Via degli Estensi, 135  
PI e CF 01304810201

# REGOLAMENTO INTERNO

(art. 17 Statuto Sociale)



# REGOLAMENTO INTERNO

## Sommario

INTRODUZIONE	pag.	4
art. 1 Scopo ed oggetto del Regolamento	pag.	4
art. 2 Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta	pag.	5
art. 3 Quota di ammissione e versamento del capitale sociale	pag.	5
art. 4 Organizzazione aziendale	pag.	5
art. 5 Condizioni per la stipula del rapporto ulteriore di lavoro subordinato	pag.	6
art. 6 CCNL applicabile e trattamento economico	pag.	7
art. 7 Documenti di lavoro	pag.	7
art. 8 Orario di lavoro	pag.	7
art. 9 Periodo di prova	pag.	8
art. 10 Preavviso di licenziamento e dimissioni	pag.	8
art. 11 Svolgimento dei servizi e registrazione delle prestazioni	pag.	8
art. 12 Assenze	pag.	9
art. 13 Etica professionale	pag.	9
art. 14 Rapporti economici con l'utenza	pag.	9
art. 15 Ferie e festività	pag.	9
art. 16 Formazione e diritto allo studio	pag.	10
art. 17 Aspettativa	pag.	10
art. 18 Tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto	pag.	10
art. 19 Indennità di funzione	pag.	10
art. 20 Malattia - Infortunio - Maternità	pag.	10
art. 21 Patente di guida	pag.	11
art. 22 Rimborsi spese	pag.	11
art. 23 Polizza assicurativa	pag.	11
art. 24 Infrazioni e sanzioni disciplinari	pag.	11
art. 25 Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti	pag.	11

art. 26	Risoluzione del rapporto ulteriore e conseguenze sul piano del rapporto sociale	pag.	12
art. 27	Normative vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato	pag.	12
art. 28	Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato	pag.	13
art. 29	Trattamento economico	pag.	13
art. 30	Modalità di svolgimento dell'incarico	pag.	14
art. 31	Distribuzione delle occasioni di lavoro	pag.	14
art. 32	Obblighi del socio	pag.	14
art. 33	Rinvio	pag.	14
art. 34	Revoca e scioglimento del rapporto	pag.	14
art. 35	Sorveglianza sanitaria - Prevenzione infortuni	pag.	14
art. 36	Trattamento dei dati	pag.	15
art. 37	Istituzione del piano sanitario integrativo	pag.	15
art. 38	Prestazioni	pag.	15
art. 39	Contributi	pag.	16
art. 40	Modalità di attuazione	pag.	16
art. 41	Adempimenti	pag.	16
art. 42	Istituzione della previdenza complementare	pag.	16

#### NORME FINALI

art. 43	Decorrenza degli effetti del Regolamento	pag.	16
art. 44	Modificazione del Regolamento	pag.	16

# **REGOLAMENTO SOCI LAVORATORI**

(Approvato dall'Assemblea Soci del 14.05.2024)

## **INTRODUZIONE**

La Cooperativa SANITHAD SERVIZI SOCIALI SOC. COOPERATIVA SOCIALE ONLUS, costituita il 29.12.1982 con l'obiettivo di realizzare "servizi alla persona" rivolti alle fasce di minori, anziani e nuclei familiari con problemi, ha assunto dal 29.04.1993 la forma di "Cooperativa Sociale" secondo il dettato della Legge 8.11.1991 n° 381.

Con D.D.R della Regione Veneto la cooperativa è iscritta all'Albo Regionale sezione A al n. A/RO/0061 dal 23.11.2010 e con D.M. 23.6.2004 (pubblicato nella G.U. n. 162 del 13.7.2004) presso il Ministero delle Attività Produttive, la Cooperativa è iscritta all'Albo Nazionale delle Cooperative Sociali presso la competente C.C.I.A.A. al n° A104152 del 03.02.2005.

La cooperativa origina da un comune atto di volontà dei soci e gli interessi dei soci e della cooperativa sono sempre finalizzati al conseguimento del vantaggio mutualistico, che rappresenta il presupposto della costituzione della cooperativa medesima.

L'impostazione societaria ha sviluppato il carattere dell'impresa che persegue, mediante la solidale partecipazione dei Soci e di tutto il gruppo sociale che ad essa fa riferimento, gli obiettivi della legge predetta.

I Soci (art. 1 comma 3 della 142/01), si adoperano per costituire nuove occasioni di lavoro per se stessi ed eventualmente anche per altri soggetti, mediante l'organizzazione di un' Impresa che realizza e gestisce Servizi Socio-Sanitari e Educativi.

E' al fine del conseguimento dello scopo mutualistico che i soci lavoratori concorrono con le proprie capacità professionali all'ottenimento del risultato dovuto, in relazione alla tipologia dell'attività svolta dalla cooperativa.

La Cooperativa, retta e disciplinata dai principi della mutualità senza scopo di lucro, si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, ai sensi dell'art. 1 comma a) della Legge 08.11.1991 n° 381. nonché le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale ai sensi del d.lgs 3 luglio 2017, n. 112.

La Cooperativa si avvale anche della collaborazione di Soci volontari, iscritti in apposito registro istituito a norma di Statuto con delibera Consiglio di Amministrazione del 18.09.1996.

I Soci volontari prestano la loro attività gratuitamente in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali, nell'ambito delle iniziative finalizzate allo sviluppo degli obiettivi sociali. Ai soci volontari, poiché si distinguono dai soci lavoratori, non si applica il presente Regolamento: le attività e condizioni del loro contributo agli scopi mutualistici potranno trovare sede in apposito Regolamento a loro dedicato.

Conseguentemente, la tutela dei Soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa e dalle associazioni di rappresentanza nell'ambito delle leggi in materia, dello Statuto sociale e del presente Regolamento interno.

La Cooperativa e i Soci si propongono altresì di partecipare al rafforzamento del movimento cooperativo unitario italiano nelle sue forme ed articolazioni a livello territoriale e nazionale, nonché agli organismi economici o sindacali che propongono iniziative mutualistiche, cooperativistiche, di lavoro e di servizi.

## **ARTICOLO 1**

### **Scopo ed oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 03 aprile 2001, n. 142 e dell'articolo 17 dello Statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori e le prestazioni lavorative degli stessi, le quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.

In particolare, il Regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai Soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il Socio ammesso al lavoro, reso edotto degli obblighi statutari e della normativa vigente presso la Cooperativa, riconosce ed accetta il Regolamento interno quale fonte di regolamentazione dei rapporti con la

Società per la realizzazione dell'oggetto sociale di cui all'art. 4 dello Statuto.

## **ARTICOLO 2**

### **Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

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;
- AUTONOMO;
- DI COLLABORAZIONE COORDINATA CONTINUATIVA ovvero altra tipologia di collaborazione prevista dall'ordinamento purchè non occasionale e/o comunque compatibile con lo status di socio lavoratore.

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

Dall'instaurazione dei predetti rapporti mutualistici, in qualsiasi forma assunti, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del Socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

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

La Cooperativa e il Socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

Il rapporto di lavoro ulteriore al rapporto societario deve risultare da contratto scritto individuale, nel quale sono indicati tutti gli elementi necessari o utili ai fini della determinazione della disciplina della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge, dallo statuto, dal regolamento interno e, per il lavoro di tipo subordinato, dal CCNL di riferimento applicabili.

I soci sono tenuti a consegnare tutta la documentazione necessaria per la predisposizione ed attivazione del contratto di lavoro. Il socio è altresì tenuto a comunicare tempestivamente eventuali variazioni relative ai propri dati o alle documentazioni presentate.

Contestualmente all'instaurazione del rapporto lavorativo la cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento e dello statuto (chiedendo firma per ricevuta) ai fini di una completa informazione della disciplina della sua prestazione lavorativa.

## **ARTICOLO 3**

### **Tassa di ammissione e Versamento del Capitale Sociale**

Al nuovo Socio verrà richiesta, a titolo di tassa di ammissione, una somma stabilita dal Consiglio di Amministrazione come previsto dall'Art. 7 dello Statuto e la sottoscrizione del Capitale Sociale, da versare secondo quanto stabilito dal C. di A. La tassa di ammissione non è rimborsabile.

Come approvato dall'assemblea Soci del 17.04.1997 il Capitale Sociale da versare è fissato in 40 azioni (del valore cadauna di € 26,00 per un totale complessivo di € 1.040,00).

Al Socio avviato al lavoro, il C. di A. potrà concedere la rateizzazione del versamento del Capitale Sociale sottoscritto come delibera del 12.01.1998, anche mediante trattenuta sulle spettanze mensili di una o più azioni sino a completamento dell'impegno sottoscritto.

Qualora per qualsiasi causa il rapporto di lavoro dovesse interrompersi prima che sia concluso il piano di rateizzazione di cui al punto precedente, l'eventuale somma residua non versata, potrà essere trattenuta dalle spettanze di fine rapporto, fino a concorrenza della somma dovuta, in presenza dei presupposti normativi del caso.

## **ARTICOLO 4**

### **Organizzazione aziendale**

L'attuale organizzazione della Cooperativa sociale SANITHAD, strutturata come da organigramma aziendale periodicamente aggiornato, si articola nelle seguenti funzioni:

- a) funzione tecnico-organizzativa;
- b) funzione amministrativo – finanziaria;
- c) funzione operativa.

Alla funzione tecnico-organizzativa fanno capo:

- l'attività di coordinamento e gestione della Cooperativa;
- il collegamento con la base sociale e il Consiglio di Amministrazione;
- l'attività di gestione del personale;
- l'attività inerente la gestione del sistema qualità;
- l'attività di gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro;
- l'attività riguardante la formazione e l'aggiornamento degli operatori della Cooperativa;
- la raccolta informazioni e l'analisi del mercato finalizzate al mantenimento e allo sviluppo della Cooperativa;
- l'attività di promozione della Cooperativa nel territorio.

Alla funzione amministrativo-finanziaria fanno capo:

- la redazione e l'analisi del bilancio di Cooperativa;
- la gestione e l'analisi della capacità finanziaria della Cooperativa;
- l'analisi economico-finanziaria dei progetti e/o servizi;
- la tenuta dei registri sociali e delle scritture contabili.

Alla funzione operativa fanno capo le attività socio sanitarie ed educative di cui all'articolo uno, primo comma punto a), della legge 8 novembre 1991 n. 381, da conseguirsi avvalendosi principalmente dell'attività dei Soci cooperatori, e specificatamente sono le seguenti:

- provvedere all'assistenza e cura a domicilio degli anziani o comunque soggetti problematici a rischio di emarginazione;
- offrire, tramite i Soci, assistenza ed orientamento, anche a domicilio, a bambini e giovani garantendone la cura, la sorveglianza, la salvaguardia, avendo presente ogni aspetto educativo e pedagogico;
- offrire le assistenze di cui sopra anche in caso di degenza presso ospedali, case di riposo e luoghi di soggiorno;
- attrezzare laboratori specialistici per il recupero psicomotorio di soggetti problematici e a rischio di emarginazione;
- organizzare servizi di volontariato impostato con criteri mutualistici ed assistenziali in genere;
- gestire servizi socio-sanitari e assistenziali (Centri Sociali, Comunità Educative, Centri Diurni, Mense Sociali, Case di Riposo, Residenze Sanitarie Assistenziali, ecc....);
- organizzare attività di animazione sia per bambini che adolescenti o adulti, tendenti all'espressione della personalità ed in grado di favorirne l'armonico sviluppo;
- organizzare interventi di prevenzione e trattamento di situazioni patologiche che possono causare emarginazione e disadattamento;
- cooperare nella gestione di asili nido, scuole materne e luoghi per l'infanzia;
- realizzare attività di ricerca nelle aree di servizio sociale sopra indicate;
- programmare la pubblicazione di articoli, quaderni e libri relativi alle diverse aree di ricerca.

## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

### **ARTICOLO 5**

#### **Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il Socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nonché nelle altre modalità e tipologie riconducibili al lavoro subordinato previste dall'ordinamento, purché compatibili con lo status di socio lavoratore e nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il contratto individuale di lavoro, o lettera di assunzione, deve contenere tutti gli elementi previsti dalla legge per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, secondo la disciplina della relativa tipologia.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore 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 Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni può essere adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro Soci.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la Cooperativa comunicherà al Socio il contratto collettivo di riferimento per la disciplina della sua prestazione lavorativa, nonché le modalità di svolgimento delle prestazioni stesse in relazione all'organizzazione aziendale.

## **ARTICOLO 6**

### **CCNL applicabile e trattamento economico**

La Cooperativa applica ai Soci titolari di rapporto di lavoro ulteriore, il trattamento economico minimo e l'inquadramento professionale previsto dal CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore Socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (CCNL Cooperative Sociali) siglato da Legacoopsociali, Federsolidarietà – Confcooperative, Agci – Solidarietà e FP – CGIL, CISL – FPS, CISL – Fisascat, UIL - FPL.

Fermo restando le prerogative dell'assemblea ordinaria dei Soci in sede di approvazione del piano crisi aziendale, qualora si verifichino situazioni temporanee o cicliche di calo produttivo o riassegnazione di incarichi a cui non sia possibile far fronte con altri mezzi, la Cooperativa potrà concordare con il singolo Socio o con i Soci interessati, periodi di sospensione della prestazione lavorativa o di riduzione dell'orario di lavoro e dei conseguenti obblighi retributivi.

Fermo restando il rispetto delle peculiarità mutualistiche, del principio di parità di trattamento (ovvero non discriminazione) tra i soci e dei trattamenti minimi retributivi previsti dal CCNL il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'attribuzione di premi o incentivi individuali, ove ciò sia funzionale agli interessi produttivi, e secondo gli indirizzi di politica retributiva perseguiti dal Consiglio stesso.

L'assemblea Soci potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati da Legacoop ai sensi dell'art. 2 della legge n. 142/2001.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione per i Soci in forza, a titolo di ristoro e nella misura non superiore alla misura massima consentita dalla legge, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- ☐ integrazione delle retribuzioni;
- ☐ aumento gratuito del capitale sociale;
- ☐ ogni altra forma deliberata dall'assemblea e consentita dalla legge.

Il ristoro è ripartito tra i Soci cooperatori proporzionalmente alla qualità e alla quantità degli scambi mutualistici secondo quanto meglio disciplinato da apposito Regolamento in materia.

## **ARTICOLO 7**

### **Documenti di lavoro**

All'atto dell'avviamento al lavoro, il Socio, dovrà presentare i seguenti documenti:

- copia del codice fiscale
- stato di famiglia e residenza cumulativo
- certificato penale generale
- copia del titolo di studio e/o attestato professionale
- copia certificato di iscrizione albo/ordine professionale
- due fototessere
- copia carta di identità
- copia della patente di guida
- ogni altro documento richiesto dall'organo amministrativo all'atto dell'ammissione

## **ARTICOLO 8**

### **Orario di lavoro**

In base agli scopi per cui è stata costituita la Cooperativa, il Socio/lavoratore che ne possieda i requisiti, effettuerà il "servizio" presso Enti Pubblici o Privati per le ore ed i periodi programmati.

L'orario di lavoro sarà definito e articolato secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle norme di legge.

Esso sarà predisposto tenendo presente il regolare godimento dei riposi settimanali e dell'orario giornaliero.

Il Socio/lavoratore dovrà rendersi disponibile a prestare servizio nella sede, orari e giorni richiesti dall'organizzazione degli impegni assunti dalla Cooperativa.

## **ARTICOLO 9**

### **Periodo di prova**

L'assunzione al lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori può prevedere la sottoposizione del Socio lavoratore/lavoratrice ad un periodo di prova, previsto per iscritto nel contratto individuale, secondo quanto previsto da CCNL di riferimento.

<b>LIVELLI</b>	<b>GIORNI DI EFFETTIVO LAVORO</b>
A1, A2, B1, C1, C2	30 giorni
C2	45 giorni
C3, D1, D2, D3, E1	60 giorni
E2, F1, F2	180 giorni

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento.

## **ARTICOLO 10**

### **Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Relativamente al periodo di preavviso di licenziamento e dimissioni si applicano le norme previste dal CCNL di riferimento.

<b>LIVELLI</b>	<b>FINO A 3 ANNI DI ANZIANITA'</b>	<b>OLTRE I 3 ANNI DI ANZIANITA'</b>
A1, A2, B1, C1	15 giorni	30 giorni
C2	30 giorni	45 giorni
C3, D1, D2, D3, E1	45 giorni	60 giorni
E2, F1, F2	90 giorni	120 giorni

## **ARTICOLO 11**

### **Svolgimento dei servizi - Registrazione delle prestazioni**

Il Socio lavoratore svolgerà il proprio servizio nell'ambito della mansione a lui affidata, salvo concordato e temporaneo impiego che non contrasti con la normativa in vigore.

Il Socio, nello spirito mutualistico e cooperativo, si asterrà dallo svolgere attività lavorativa presso altri datori di lavoro o committenti a contenuto analogo a quello intrattenuto con la cooperativa, in concorrenza o in contrasto con l'attività costituente gli scopi sociali della Cooperativa, salvo espressa richiesta da presentarsi all'organo amministrativo. In ogni caso dovrà essere autorizzato con atto scritto dal C. di A., previo esame della documentazione prodotta dall'interessato, a giustificazione della richiesta (Art. 8 dello Statuto).

Il Socio è tenuto a compilare con chiarezza e sotto la sua responsabilità, il foglio lavoro, il riassuntivo



(datandoli e firmandoli) e tutti gli strumenti anche informatici in uso per la regolare rendicontazione del servizio, dai quali risultino gli orari delle prestazioni effettuate, il nominativo dell'utente e la sede in cui è svolta la prestazione.

Il Socio è tenuto a rifiutare qualsiasi prestazione non concordata con i responsabili organizzativi della Cooperativa e a comunicare con tempestività, l'eventuale impossibilità a svolgere l'assistenza affidatagli. Rimostranze o chiarimenti sul servizio ed i rapporti con gli utenti o loro familiari, nonché con Enti, dovranno essere effettuati dall'Ufficio con il quale si concorderà, dopo approfondito esame del caso, la posizione da assumere nella controversia.

## **ARTICOLO 12**

### **Assenze**

In caso di impedimento, per qualsiasi causa, a prendere servizio negli orari predisposti, il Socio lavoratore, è tenuto a comunicarlo immediatamente, prima dell'inizio del servizio, in ufficio o ai coordinatori al fine di poter provvedere alla tempestiva sostituzione.

Nella eventualità di assenza per malattia, anche di un solo giorno, il Socio dovrà far pervenire il numero di protocollo rilasciato dal medico curante in Cooperativa entro 48 ore dal rilascio.

## **ARTICOLO 13**

### **Etica Professionale**

Il Socio è tenuto al rigoroso rispetto del Codice Etico comportamentale aziendale.

Rispetto all'etica professionale, è tenuto a garantire con l'utenza un comportamento consono al delicato ruolo che svolge. E' altresì tenuto ad una rigorosa riservatezza su tutte le informazioni assunte durante lo svolgimento del proprio incarico.

Il Socio, si asterrà dall'accettare compensi a qualsiasi titolo, non contemplati dagli accordi stabiliti dall'Ufficio con l'utente. Comportamenti contrari ed inopportuni saranno sanzionati dal C. di A. il quale deciderà a norma di Statuto e del presente Regolamento.

Il Socio è tenuto ad esibire il tesserino di riconoscimento fornito all'atto dell'ammissione in servizio.

Il carattere professionale delle prestazioni avrà come riferimento l'insieme dei contenuti discussi in periodiche riunioni di servizio e concordate con il coordinatore.

L'operatore eviterà caratterizzazioni troppo personali degli interventi ed in qualsiasi modo contrastanti con la linearità e trasparenza di rapporti con l'utente, decisi in équipe.

La connotazione interdisciplinare e cooperativistica deve assolutamente prevalere, quale garanzia e rispetto dell'utente e dei suoi problemi.

## **ARTICOLO 14**

### **Rapporti economici con l'utenza**

Di norma, l'utenza è tenuta a regolare la parte economica direttamente con l'Ufficio.

Nel caso in cui, il Socio sia autorizzato, dietro specifica autorizzazione rilasciata dal soggetto competente in cooperativa, a riscuotere tutto o in parte l'onorario pattuito per le prestazioni, rilascerà ricevuta controfirmata dall'utente per l'importo riscosso, e provvederà tempestivamente a versare le somme ricevute presso l'Ufficio.

## **ARTICOLO 15**

### **Ferie e festività**

Nel corso dell'anno solare il Socio/collaboratore godrà di 30 giornate lavorative di riposo feriale secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento.

Per la delicatezza dei servizi assistenziali da garantire all'utenza ed in concomitanza di particolari momenti nell'arco dell'anno, le ferie sono sospese tra il 15 dicembre e il 15 gennaio e durante la settimana di Pasqua. Tale disposizione potrà essere derogata compatibilmente con l'organizzazione dei servizi su approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'epoca delle ferie aziendali sarà stabilita dalla direzione della Cooperativa relativamente a due settimane continuative da godere nel periodo 1 giugno 30 settembre, tenendo conto della richiesta dei Soci/collaboratori e compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio.

Compatibilmente con le necessità di servizio, i Soci lavoratori programmano le quattro settimane annue di ferie, come segue:

- entro il 31 gennaio il Socio-lavoratore invia formale richiesta delle due settimane consecutive di ferie estive dal 1 giugno al 30 settembre. Entro il successivo 15 febbraio, dopo la verifica di compatibilità con le esigenze di servizio, le stesse vengono autorizzate. (In caso di richiesta del dipendente di spezzare le ferie l'azienda valuterà la richiesta e queste verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.)
- entro il 31 maggio il Socio-lavoratore invia formale richiesta delle ferie relative al periodo autunnale dal 1 ottobre al 31 gennaio, per un massimo di sette giorni consecutivi. Entro il successivo 30 giugno, dopo la verifica di compatibilità con le esigenze di servizio, le stesse vengono autorizzate. (In caso di richiesta del dipendente a spezzare le ferie l'azienda valuterà la richiesta e queste verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio).
- entro il 30 ottobre il Socio-lavoratore invia formale richiesta delle ferie relative al periodo primaverile dal 1 febbraio al 31 maggio, per un massimo di sette giorni consecutivi. Entro il successivo 30 novembre, dopo la verifica di compatibilità con le esigenze di servizio, le stesse vengono autorizzate. (In caso di richiesta del dipendente a spezzare le ferie l'azienda valuterà la richiesta e queste verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio).

A tutti i Soci lavoratori sarà riconosciuta la festività in aggiunta a quella coincidente con il 02 Giugno Festa della Repubblica, intendendo con tale procedura assolta e liquidata la festività del Patrono delle sedi periferiche, anche se ricorrenti in altra data.

## **ARTICOLO 16**

### **Formazione e diritto allo studio**

I soci che ne faranno richiesta potranno godere del diritto di formazione e allo studio secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento.

## **ARTICOLO 17**

### **Aspettativa**

Al socio che ne faccia richiesta scritta da presentare all'organo amministrativo della cooperativa con un preavviso minimo di 30 giorni - salvo espressa e specifica deroga autorizzata dall'organo amministrativo, può essere concessa un'aspettativa non retribuita secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento.

## **ARTICOLO 18**

### **Mensilità aggiuntive e Trattamento di Fine Rapporto**

Il socio lavoratore maturerà le mensilità aggiuntive ed il Trattamento di fine Rapporto secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento e dalle norme di legge.

## **ARTICOLO 19**

### **Indennità di Funzione**

Oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, ai Soci/collaboratori che svolgono particolari mansioni di responsabilità, aggiuntive al livello di inquadramento professionale, potrà essere riconosciuta una "Indennità di Funzione".

Ai Soci/collaboratori che effettuano normalmente maneggio di denaro con onere di errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) viene corrisposta una indennità di cassa.

L'importo di tale indennità, stabilito ad personam con motivata delibera del C.d.A., si intende revocabile decadendo le ragioni che hanno dato origine al riconoscimento, come pure potrà essere completamente assorbita in successivi passaggi di livello.

## **ARTICOLO 20**

### **Malattia - Infortunio - Maternità**

I periodi di assenza documentata di malattia, infortunio e maternità, saranno indennizzati con le modalità e per l'entità riconosciute ed in vigore, fissate dagli istituti previdenziali ed assicurativi, relativamente al

periodo di retribuzione a cui si riferisce l'evento, secondo quanto previsto dal CCNL applicato e dalla normativa vigente.

## **ARTICOLO 21**

### **Patente di guida**

Per l'espletamento del servizio domiciliare e/o attività diverse attinenti gli scopi della Cooperativa, il Socio dovrà essere in possesso di patente di guida e sarà richiesto l'uso del proprio automezzo.

## **ARTICOLO 22**

### **Rimborsi spese**

Il Socio/collaboratore avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per motivi di servizio, previa autorizzazione del C.d.A.

Sono rimborsabili dietro compilazione di apposita nota spese e relative ricevute, previa autorizzazione dell'organo amministrativo: il costo dei mezzi di trasporto pubblici, le percorrenze chilometriche per servizi effettuati in sede diversa da quella abituale (con esclusione di una franchigia fissata con apposita delibera del C.d.A.), le spese di vitto e alloggio se la missione si protrae oltre le 24 ore, le spese di documentazione professionale ad uso collettivo, (es. partecipazione a convegni ed eventuali materiali ad uso didattico), ogni altra diaria preventivamente autorizzata.

## **ARTICOLO 23**

### **Polizza assicurativa**

Il Socio nello svolgimento dell'incarico affidatogli, beneficia della copertura assicurativa prevista dalla "Polizza Assicurazione responsabilità civile rischi diversi" e dalla "condizioni aggiuntive particolari" parte integrante del contratto assicurativo stipulato con la compagnia di assicurazione prescelta dalla Cooperativa. Nella eventualità di danni provocati a terzi nell'adempimento del proprio lavoro, il Socio è tenuto a denunciare tempestivamente l'accaduto all'Ufficio. Egli avrà cura di produrre una descrizione dettagliata dell'evento e di tutti i riferimenti utili ad istruire la pratica relativa presso l'assicuratore.

## **ARTICOLO 24**

### **Infrazioni e sanzioni disciplinari**

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

Il consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento provvedere all'integrazione dell'elenco indicativo di infrazioni disciplinari contenuto nel contratto collettivo, in relazione alle esigenze di prevenzione e dissuasione di comportamenti che si pongano in contrasto con specifiche esigenze di carattere organizzativo, produttivo o con le regole di diligenza e correttezza a cui deve essere improntato il rapporto di collaborazione lavorativo e di partecipazione alla vita sociale della Cooperativa.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del Socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Il rapporto tra i diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione della Cooperativa, saranno improntati a reciproca correttezza. In particolare:

- a) nel rispetto delle disposizioni statutarie e del regolamento interno;
- b) nell'adempimento delle mansioni affidate secondo i programmi di lavoro;
- c) nel corretto rapporto con l'utenza e tra i Soci/collaboratori.

## **ARTICOLO 25**

### **Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti**

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

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

altra imprevista e significativa motivazione;

- e. nei casi di perdite di esercizio rilevanti alle quali non sia possibile far fronte attraverso l'utilizzo totale o parziale delle riserve accantonate.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea Soci 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.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà possibile effettuare erogazione di ristorni né potranno essere distribuiti eventuali utili, secondo quanto previsto dalla legge.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà pertanto deliberare apporti temporanei – economici e non – da parte dei soci lavoratori anche eventualmente in termini di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso o inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea e specificamente individuata in sede assembleare, ivi compreso lo svolgimento di lavoro non retribuito nei limiti massimi previsti dall'ordinamento o dal contratto collettivo di lavoro preso a riferimento ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), oltre alla riduzione del trattamento economico previsto dal CCNL di riferimento nel rispetto, comunque, della normativa vigente. Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, l'organo amministrativo potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

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

## **ARTICOLO 26**

### **Risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore e conseguenze sul piano del rapporto sociale**

Lo scioglimento del rapporto sociale è contestualmente causa di estinzione del rapporto di lavoro, salva diversa, specifica e motivata deliberazione dell'organo amministrativo, in conformità alle norme contenute nello statuto e alle disposizioni di legge.

La risoluzione del rapporto di lavoro può determinare la perdita della qualità di Socio per recesso o esclusione, secondo quanto previsto dallo statuto e dalla normativa vigente.

L'estinzione del rapporto lavorativo per recesso datoriale per motivi oggettivi del contratto di lavoro, in qualsiasi tipologia esso sia instaurato, non implica automaticamente il venir meno del rapporto associativo.

La risoluzione del rapporto ulteriore per giusta causa o giustificato motivo soggettivo comporta l'esclusione dalla cooperativa a norma di statuto.

In particolare l'esclusione da socio potrà essere deliberata dall'organo amministrativo quando la cessazione del rapporto lavorativo sia motivata da inadempimento del socio nel rapporto contrattuale, ovvero dall'impossibilità della cooperativa di offrire occasioni di lavoro, ovvero in caso di manifestato disinteresse da parte del socio allo scambio societario o mutualistico (es. domanda di recesso, dimissioni lavorative, comportamenti concludenti,...) o di perdita di requisiti per partecipare allo scambio mutualistico (es. assunzione presso altro datore di lavoro a causa di perdita d'appalto da parte della cooperativa) ovvero in altri casi consentiti dalla normativa vigente.

La condizione di "reiterata inattività" del socio, qualora dipenda da cause oggettive di impossibilità della cooperativa di offrire occasioni di lavoro o dal disinteresse allo scambio mutualistico da parte del socio stesso, anche dimostrato con comportamento concludente, può determinare una legittima esclusione del socio. In questi casi l'organo amministrativo dovrà verificare le motivazioni collegate alla reiterata inattività del socio, al fine di stabilire se vi siano i presupposti per disporre l'esclusione del socio.

## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO**

### **ARTICOLO 27**

#### **Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato**

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la Cooperativa applica nei confronti dei Soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge. In particolare, per i soci lavoratori autonomi di cui al precedente comma si applicano:

- le norme di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, alla Legge 22 maggio 2017 n. 81 relative al lavoro autonomo e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- l'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile, e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dalla legge;
- le disposizioni previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Per i soci titolari di rapporto di lavoro di tipo parasubordinato, di tipo non occasionale, si applicano:

- ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 del DPR 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 della legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, il D.P.R. n. 1124/1965 e l'articolo 5 del DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali;
- l'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile, e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dalla legge;
- tutte le altre disposizioni di legge che riguardano questo tipo di contratto di lavoro, compatibili con lo stato di socio lavoratore, anche se entrate in vigore successivamente all'emanazione del presente regolamento.

### **ARTICOLO 28**

#### **Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il Socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al Socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative della Società nonché alla effettiva titolarità delle necessarie qualifiche professionali così da consentire la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

Il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto individuale in forma scritta di prestazione d'opera, dal presente regolamento e dalle deliberazioni degli organi sociali in materia. Nel contratto individuale sono indicati tutti gli elementi necessari o utili ai fini della determinazione della disciplina della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge, dallo statuto, dal regolamento interno.

Contestualmente all'instaurazione del rapporto lavorativo la cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento (chiedendo firma per ricevuta) ai fini di una completa informazione della disciplina della sua prestazione lavorativa.

I soci sono tenuti a consegnare tutta la documentazione necessaria per la predisposizione ed attivazione del contratto di lavoro. Il socio è altresì tenuto a comunicare tempestivamente eventuali variazioni relative ai propri dati o alle documentazioni presentate.

### **ARTICOLO 29**

#### **Trattamento economico**

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali di riferimento, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il Socio stesso ed eventualmente dall'assemblea.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione per i Soci in forza, a titolo di ritorno e nella misura non superiore a quella massima consentita dalla legge, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- integrazione delle retribuzioni;

- ❑ aumento gratuito del capitale sociale;
- ❑ ogni altra forma deliberata dall'assemblea e consentita dalla legge.

Il ristorno è ripartito tra i soci proporzionalmente alla qualità e alla quantità degli scambi mutualistici.  
Il ristorno sarà ulteriormente disciplinato da apposito Regolamento.

Alla prestazione d'opera/collaborazione saranno applicate le previsioni di legge in tema di tutele o obblighi di natura assicurativa e/o previdenziale.

Il socio dovrà produrre alla cooperativa i necessari certificati medici, sanitari o di altra natura richiesti dalla cooperativa a dimostrazione dell'evento e della situazione soggettiva da cui scaturisce la relativa tutela.

### **ARTICOLO 30**

#### **Modalità di svolgimento dell'incarico**

Nello svolgimento dell'incarico il Socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, pur dovendosi coordinare con la cooperativa e garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico 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.

Salvo diverse pattuizioni del contratto individuale di lavoro, nell'ipotesi di assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi, sia essa avvenuta per le esigenze della società e/o per quelle del Socio, alcun tipo di responsabilità civile, né contrattuale, né extracontrattuale, potrà essere addebitata nei confronti della società e/o dei suoi Soci e/o del Socio subentrante.

### **ARTICOLO 31**

#### **Distribuzione delle occasioni di lavoro**

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dal C.d.A, 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.

### **ARTICOLO 32**

#### **Obblighi del socio**

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della Cooperativa, il Socio è tenuto 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.

### **ARTICOLO 33**

#### **Rinvio**

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 21 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

### **ARTICOLO 34**

#### **Revoca e scioglimento del rapporto**

L'accertata oggettiva inidoneità del Socio 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.

La revoca dell'incarico per grave inadempimento a norma di legge, può comportare l'esclusione dalla cooperativa a norma di statuto.

## **NORME DIVERSE**

### **ARTICOLO 35**

#### **Sorveglianza Sanitaria - Prevenzione Infortuni**

E' obbligo del Socio di sottoporsi agli accertamenti previsti dalla normativa vigente in materia sanitaria. In attuazione del D. Lgs 81/2008, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente designato dalla Cooperativa e comprende:

- accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i Soci/collaboratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei Soci/collaboratori.

In particolare i Soci/lavoratori/Collaboratori:

- a) osservano le istruzioni e disposizioni fornite dal datore di lavoro o coordinatore di zona ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente le attrezzature, i macchinari, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di protezione individuale;
- c) segnalano al datore di lavoro al dirigente o al preposto le deficienze dei dispositivi a loro disposizione, nonché le eventuali condizioni di pericolo cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per ridurre o eliminare tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- d) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi a loro disposizione;
- e) non compiono di propria iniziativa operazioni che possono compromettere la propria sicurezza o di altre persone;
- f) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti come sopra specificato;
- g) contribuiscono, insieme al datore di lavoro ed alle altre figure, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

### **ARTICOLO 36**

#### **Trattamento dei dati**

In applicazione di quanto previsto dalle disposizioni "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali" il Socio:

\* essendo stato informato che i dati da esso forniti, ovvero altrimenti acquisiti nell'ambito dell'attività istituzionale, potranno essere trattati da SANITHAD:

- per finalità istituzionali, connesse o strumentali allo svolgimento delle rispettive attività;
- in adempimento di obblighi di legge, di regolamento o di disposizioni degli Organi istituzionali;
- in esecuzione di obblighi contrattuali o nell'ambito di informative precontrattuali e comunque per esigenze di carattere operativo gestionale (tra cui la fornitura di servizi informatici, di archiviazione, di spedizione, ecc);
- per finalità commerciali e di marketing, come per esempio la documentazione da produrre agli Enti in occasione della partecipazione a gare d'appalto, l'invio di materiale pubblicitario, la vendita diretta, il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale interattiva, il controllo sull'andamento delle relazioni con la clientela e sui rischi connessi;

\*avendo ricevuto oralmente ogni ulteriore informazione prescritta dalla legge in vigore, ivi comprese le informazioni circa le modalità del trattamento dei dati, il carattere facoltativo o obbligatorio del conferimento, le conseguenze dell'eventuale rifiuto a rispondere, i diritti di cui il Socio è portatore e gli elementi di identificazione del Titolare e dei Responsabili del trattamento;

il Socio esprime liberamente il suo consenso al trattamento dei dati sensibili eventualmente forniti e comunque degli ulteriori dati personali in relazione ai quali tale consenso sia richiesto.

### **ARTICOLO 37**

#### **Istituzione del piano sanitario integrativo**

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato o secondo quanto previsto da CCNL di riferimento.

Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto immediato per il personale in essere e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.

## **Articolo 38**

### **Prestazioni**

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai soci ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

## **Articolo 39**

### **Contributi**

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva. L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA. Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

## **Articolo 40**

### **Modalità di attuazione**

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

## **Articolo 41**

### **Adempimenti**

Le prestazioni previste dal presente regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza."

## **ARTICOLO 42**

### **Istituzione della previdenza complementare**

Vista la delibera della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue del 18 febbraio 1998 che promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, con il presente Regolamento si istituisce una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 1 lettera e) del D. Lgs 252/05 e successive modificazioni e integrazioni.

Soggetto autore della presente forma di previdenza complementare è Previdenza Cooperativa, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 170 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

Lo schema contributivo applicato, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto nel C.C.N.L. richiamato dal presente Regolamento, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 252/05, e successive modifiche e integrazioni.

Potranno essere attivate altre forme di previdenza complementare nel rispetto della normativa vigente.



## **NORME FINALI**

### **ARTICOLO 43**

#### **Decorrenza degli effetti del Regolamento**

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 14.05.2024.

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso gli enti competenti.

Il presente Regolamento non si applica nei confronti dei Soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la Cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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.

### **ARTICOLO 44**

#### **Modificazione del Regolamento**

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci nel rispetto della normativa vigente.