

RADICA'
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
O.N.L.U.S.



REGOLAMENTO INTERNO
AI SENSI DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 142/2001

PREMESSA

Cooperativa Sociale Radicà a r.l. è costituita su fondamentali ideali di giustizia ed eguaglianza, senza scopo di lucro e con l'obiettivo di perseguire l'interesse generale della Comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini.

La scelta di aderire alla Cooperativa in qualità di socio, implica sia lo svolgere il proprio lavoro con responsabilità che l'adesione e la condivisione delle finalità della Cooperativa stessa. Diventa quindi di fondamentale importanza, per lo sviluppo e la continuità della Cooperativa, la partecipazione attiva del socio alla vita della stessa.

PARTE PRIMA

Art. 1 - Decorrenza e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento interno
 - è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 30/12/2003 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01/01/2004;
 - è stato integrato dall'assemblea della cooperativa in data 19/02/2013 con l'inserimento dell'articolo 19 (Assistenza sanitaria integrativa)
 - potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci;
 - verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 2 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
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 in quanto applicabili.
4. Le attività della Cooperativa sono sviluppate da équipe, la cui individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione.

Art. 2 - Tipologie di soci

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
 - Autonomo.

2. La cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

3. Sono ammessi soci volontari secondo quanto previsto dalla legge 381/91.

Art. 3 – Il socio della cooperativa

1. I soci 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 dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

2. Partecipazione :

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

Ogni socio è libero di far pervenire richieste di chiarimenti o interventi direttamente al Consiglio di Amministrazione, ferma restando la possibilità di convocare l'Assemblea dei soci come da norme statutarie.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Art. 4 - Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio 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 del socio delle professionalità richieste.
- del possesso da parte del socio 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. E' prevista la possibilità di operare in orario ridotto per favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della cooperativa e consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

Art. 5 - Organizzazione del lavoro e tipologie di rapporto di lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato e dell'organizzazione che la cooperativa si è data.

Art. 6 - Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni 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 di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli 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 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 soci ammessi 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 del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e 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 col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

4. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio che entrino in concorrenza con gli obiettivi e le attività della cooperativa, se non espressamente autorizzato dalla cooperativa stessa.

Art. 7 - Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L. 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.

3. 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 conferimento del lavoro.

4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per la stipula del contratto di lavoro prima dell'inizio della sua validità.

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

5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

Art. 8 - Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 10 del mese successivo a quello di lavoro.

2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Art. 9 - 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 artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base ai criteri decisi dall'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Art. 10 - 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 informerà tempestivamente l'assemblea 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 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 9 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico.

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

PARTE SECONDA

Art. 11 - CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo"

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

Art. 12 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità di lavoro conferito in cooperativa.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

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 dalle Associazioni a livello territoriale e nazionale.

4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli 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. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

6. Il socio ha la possibilità di richiedere al Consiglio di Amministrazione l'anticipo del T.F.R.; dovrà farne richiesta scritta specificandone il motivo.

Possono richiedere l'anticipo del T.F.R. fino ad un massimo del 10% del totale dei soci e dipendenti (annuo).

La richiesta potrà essere fatta trascorsi almeno due anni dall'assunzione e non è ripetibile se non trascorsi almeno tre anni dalla prima richiesta.

Sarà discrezione del Consiglio di Amministrazione, se lo riterrà necessario, superare il tetto del 10%.

Il socio può richiedere fino ad un massimo del 75% di anticipo sull'importo accantonato a fondo T.F.R..

Il pagamento dell'importo può essere scaglionato.

Art. 13 - Malattia e maternità aiuto alla famiglia

1. Malattia

Assenze di malattia di un giorno, per un massimo di tre giorni all'anno, non consecutivi, potranno essere giustificate e pagate, se motivate, anche in assenza di certificazione medica.

2. Maternità

Per la disciplina riguardante la maternità, si fa riferimento alle norme di Legge in vigore.

La Cooperativa, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, potrà decidere di integrare per il periodo di congedo facoltativo la retribuzione in modo da renderla pari al 60% di quella ordinaria del livello di appartenenza.

In caso di malattia di figli minori, il Consiglio di Amministrazione potrà autorizzare il Socio ad un congedo straordinario, in aggiunta a quanto previsto dal contratto di lavoro, per prestare assistenza al figlio, determinandone le condizioni economiche.

3. Aiuto alla famiglia

Il Socio può richiedere al Consiglio di Amministrazione di usufruire di periodi di congedo straordinario per gravi e comprovate esigenze di assistenza a familiari, secondo necessità. Il Consiglio di Amministrazione, analizzata la situazione della cooperativa, può concedere il congedo richiesto, che di norma sarà non retribuito.

In caso di decesso della moglie, del marito, del convivente (risultante dallo stato di famiglia), dei figli, dei fratelli, dei genitori e dei suoceri, al Socio Prestatore spetta un permesso retribuito fino ad un massimo di 2 giorni lavorativi.

Art. 14 - Risoluzione del contratto di lavoro subordinato

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, anche in caso di esclusione, recesso e decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

PARTE TERZA

Art. 15 - Norme generali per rapporti di lavoro DIVERSI dal lavoro subordinato

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 4 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle

attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

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

4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Art. 16 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

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

2. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Art. 17 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. 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, 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 il socio stesso

PARTE QUARTA

Art. 18 – Ulteriori norme specifiche

a) Doveri

Il Socio Prestatore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri inerenti alle sue mansioni ed usare modi cortesi con gli altri Soci e con terzi.

Ha l'obbligo di non accettare per sé somme o altri compensi dai terzi per l'opera per conto della Cooperativa.

b) Formazione

Considerata l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale al fine di migliorare la qualità dei servizi prestati, ogni Socio è tenuto a partecipare ai momenti formativi organizzati dalla Cooperativa, giustificando l'eventuale assenza.

Per ciò che riguarda la formazione specifica, legata agli obiettivi del piano di formazione annuale di ogni équipe, i costi sostenuti per l'iscrizione ai corsi sono per il 90% a carico della

cooperativa e per la rimanente parte a carico del socio, le spese di viaggio ed alloggio sono a carico della cooperativa mentre sono a carico del Socio le spese per il vitto.

Salvo particolari situazioni che devono essere preventivamente concordate con il Presidente, sono considerate lavorative le ore di formazione previste nel programma e nel limite massimo dell'orario di lavoro individuale giornaliero.

c) Responsabilità

Il Socio Prestatore è tenuto a risarcire i danni derivanti alla Cooperativa da violazioni di obblighi.

Il Socio che, nell'esercizio delle mansioni ad esso affidate, cagioni per dolo o per colpa grave un danno a terzi, derivante dalla violazione dei diritti dei terzi stessi, è personalmente obbligato a risarcirlo. La responsabilità personale del Socio sussiste tanto se la violazione del diritto del terzo sia cagionata dal compimento di atti e operazioni, quanto se detta violazione consiste nella omissione o nel ritardo ingiustificato di atti e operazioni al cui compimento il Socio era obbligato.

Qualora la Cooperativa abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal Socio, la medesima può rivalersi verso quest'ultimo.

d) Assenze

I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

e) Norme sulla sicurezza sul lavoro

1. I soci sono tenuti 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.

I costi relative alle visite mediche ed agli esami necessari per l'assunzione, così come previsto dalla normativa vigente, saranno a carico della cooperativa.

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro.

f) Infortunio

I soci con un contratto di tipo non subordinato sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

i) Risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

Art. 19 – Assistenza sanitaria integrativa.

a) Istituzione del piano sanitario integrativo

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei Soci Prestatori e dei dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il Consiglio di Amministrazione può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo

determinato o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità e riparti di competenze.

b) Prestazioni

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

c) 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 Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione come Socio Promotore all'Ente assistenziale erogatore da parte della cooperativa.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

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 Consiglio di Amministrazione.

d) Modalità di attuazione

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

e) Adempimenti

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