

C.A.S.E. SCRL ONLUS

Codice fiscale 01285680185 – Partita iva 01285680185
VIA GIORGIO BIDONE,21 - 27058 VOGHERA PV
Numero R.E.A. 177368 Numero albo cooperative A151634
Registro Imprese di n. 01285680185
Capitale Sociale € 2.448,30 i.v.

VERBALE DI ASSEMBLEA

Addi 14.05.2016, presso la sede della Fondazione Adolescere in Viale della Repubblica 25 - VOGHERA (PV), si è riunita in seconda convocazione, la prima essendo andata deserta, l'assemblea ordinaria dei soci della società C.A.S.E. SCRL ONLUS, per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Approvazione del bilancio al 31.12.2015, lettura della nota integrativa.
2. Approvazione del bilancio Sociale al 31.12.2015,
3. Rinnovo Cariche Sociali, nomina componenti consiglio d'amministrazione,
4. varie ed eventuali.

Alle ore 10,00, constatata la regolarità della convocazione, la presenza dei soci signori: Giorgio Bidone, delegato della Fondazione Adolescere di Roberto Perini e Maria Polendi;

- OMISSIS -

- OMISSIS -

Il Presidente passa al quarto punto all'ordine del giorno 4) Varie ed eventuali e informa i convenuti della necessità di dover approvare un nuovo regolamento interno in funzione dell'adesione al piano di assicurazione sanitaria Integrativa con la Società di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo. A tal fine il Presidente Giorgio Sacchi dà lettura del documento che integralmente si trascrive:

In applicazione della Legge 3 aprile 2001, n. 142 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 23 aprile 2001, i soci della Cooperativa Sociale Assistenza Servizi Educativi C.A.S.E. s.c.r.l. o.n.l.u.s. di Voghera in Via G. Bidone, 21 C.F. 01285680185 riuniti in assemblea ordinaria in data 14 Maggio 2016 hanno approvato il seguente documento (modificando quelli già approvati il 18 Marzo 2016 e il 30 Ottobre 2001) denominato:

Regolamento interno SOCI LAVORATORI . Premessa

1. Il presente regolamento interno:

2. - è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa sociale Assistenza Servizi Educativi C.A.S.E. s.c.r.l. Onlus di Voghera (PV) in Via Giorgio Bidone, 21 C.F. e P.IVA 01285680185 in data 14 maggio 2016 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 34-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 15 maggio 2016
3. - potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
4. - esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso il Servizio Lavoro della D.T.L. di PAVIA.
5. **Le disposizioni del presente regolamento,** salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 #uno# del presente regolamento. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili indicati espressamente nel presente regolamento va a disciplinare il trattamento economico complessivo del socio/o lavoratore. Le norme contenute nel medesimo contratto risulteranno applicabili all'ulteriore rapporto di lavoro subordinato instaurato con il socio/o lavoratore ove il presente regolamento non disponga diversamente.

6. **Per quanto non previsto dal presente regolamento** si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.
7. **I soci lavoratori della cooperativa:**
8. a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
9. b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
10. c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
11. 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.
- e) evidenziano che il principio di mutualità esterna (gestione di servizi finalizzati all'interesse generale della comunità e alla promozione umana nonché favorire l'integrazione sociale dei cittadini) sorregge lo scopo sociale e che il socio lavoratore è imprenditore e lavoratore della società a cui partecipa, per ogni diritto o istituto non specificato rimandano il riferimento al C.C.N.L. applicato e alle leggi sul lavoro subordinato dove applicabili.
12. **Il rapporto di lavoro dei soci.** La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata: essa opera ispirandosi ai principi di solidarietà e mutualità e si propone la gestione in forma di impresa dei servizi socio/o sanitari, culturali ed educativi di cui al successivo articolo 4.
13. Nella costituzione e nella esecuzione dei rapporti mutualistici, gli amministratori devono rispettare il principio di parità di trattamento nei confronti dei soci. In funzione della quantità e della qualità dei rapporti mutualistici, la parità di trattamento deve essere rispettata anche nell'eventuale ripartizione dei ristorni.
14. **Il presente Regolamento non si applica ai 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 verso questa particolare categoria di soci farà riferimento l'apposito regolamento denominato "REGOLAMENTO INTERNO PER I SOCI VOLONTARI" attualmente in essere dopo approvazione dell'Assemblea dei Soci del 18 Marzo 2016 e successive eventuali modificazioni.
- 15.

Articolo 1 - tipologie di contratti di lavoro ai soci lavoratori

1. Tra socio/o e cooperativa potrà essere instaurato (ove possibile e consentito dalla legge) uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- **Subordinato**, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio/o **con l'adozione preferenziale (se non diversamente ed espressamente richiesto dal socio/o) del C.C. N.L. delle Cooperative Sociali in vigore;**

- **Libero professionale;**

- **Lavoro Occasionale Accessorio.** La disciplina del lavoro occasionale accessorio si applica a prestazioni meramente occasionali non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o autonomo, i cui compensi sono del tutto esenti ai fini fiscali e non incidono sullo stato di disoccupato o inoccupato. Per tali prestazioni il D. Lgs 276/03 ha previsto un meccanismo di tutela assicurativa e previdenziale del tutto innovativo, grazie al sistema dei c.d. buoni lavoro o vouchers INPS/INAIL. **Detto contratto sarà limitato al rapporto diretto tra il prestatore** (es. pensionati, studenti, **lavoratori in part-time**, inoccupati, titolari di indennità di disoccupazione Mini-ASpl e Mini-ASpl 2012, di disoccupazione speciale per agricoltura, lavoratori autonomi, lavoratori dipendenti pubblici e privati, **prestatori extracomunitari** se in possesso di un permesso di soggiorno) **e il Committente** (C.A.S.E. srl Onlus).

2. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio/o.

Articolo 2 - modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socia/o 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 socia/o delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socia/o 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' 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 il socia/o a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socia/o a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 - Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro previa comunicazione scritta preventiva al consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa. In nessun caso la socia/o potrà avere rapporti di lavoro personali con utenti in carico ai Servizi Socio Assistenziali già gestiti dalla C.A.S.E. s.c.r.l. Onlus nel rispetto del senso di appartenenza alla Cooperativa che supera per interesse quello personale. Particolari eccezioni su richiesta del socio interessato potranno essere prese in considerazione e autorizzate dal Consiglio d'Amministrazione con apposita deliberazione.

2. Come all'art. 7 dello Statuto è fatto divieto al socio lavoratore di iscriversi contemporaneamente ad altre cooperative che perseguono identici scopi sociali e che esplicino attività concorrente, nonché di prestare lavoro subordinato a favore di imprese aventi oggetto uguale o analogo o connesso a quello della Cooperativa se non dopo preventiva autorizzazione scritta del Presidente a seguito di delibera del Consiglio d'Amministrazione. In particolare al socio lavoratore anche a tempo indeterminato e a part-time tale divieto sarà applicato:

- a) Per iscrizione, collaborazione, consulenza, rapporto subordinato con enti ed imprese che esplicino attività simile o concorrente senza la preventiva autorizzazione della Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa C.A.S.E. srl Onlus pena la decadenza del rapporto fiduciario e l'esclusione da socio;
- b) Per comprovati conflitti di interesse con l'ente/impresa a cui il socio lavoratore è stato autorizzato poter aderire: pena la decadenza del rapporto fiduciario e l'esclusione da socio;

Articolo 4 - comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al 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. Il socia/o dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

Il consiglio di amministrazione (o per sua delega il Presidente, il Vice Presidente o il Consigliere a ciò delegato di seguito definiti come "DIREZIONE") predispone, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti. Il socia/o è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni anagrafiche.

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 conferimento del lavoro.

Articolo 5 - norme generali di comportamento dei soci

1. Con l'ammissione e l'accettazione sottoscritta delle norme statutarie e del presente regolamento, il socia/o si impegna al rispetto integrale degli obblighi assunti, nonché delle eventuali disposizioni di

servizio, evitando tassativamente di dar luogo a negligenze tali da pregiudicare il perdurare del rapporto sociale.

2. La normativa contenuta nel presente regolamento, una volta sottoposta all'esame e all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, rappresenta un preciso ed imprescindibile riferimento per tutti i soci, i quali saranno tenuti alla scrupolosa osservanza di tutte le norme ivi contenute.

Articolo 6 - distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socia/o 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.

2. 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 socia/o 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.

3. 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 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 del socia/o fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

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

Articolo 7 - prestazioni dei soci

1. I soci sono impegnati a realizzare le condizioni necessarie allo sviluppo della cooperativa, che si concretizza nel consolidamento della struttura attraverso il miglioramento della qualità del servizio e del lavoro svolto, nell'incremento dell'occupazione, nell'acquisizione di nuova committenza e nell'ampliamento dei servizi svolti.

2. Perché questo avvenga è richiesto l'impegno di tutti i soci affinché le attività lavorative si svolgano con piena soddisfazione della committenza, migliorando costantemente la qualità dei servizi resi, al fine di garantire lo sviluppo della cooperativa e di migliorare la condizione di ciascun socia/o.

Articolo 8 - partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socia/o deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali. **Ogni socia/o ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.** Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.

2. 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.

Articolo 9 - 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 i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 10.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro se non festivo o prefestivo (solo Sabato) altrimenti verrà anticipato al primo giorno feriale.

3. I compensi per gli altri soci saranno erogati con la stessa cadenza del punto precedente.

Articolo 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 convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. Lo stato di crisi può rilevarsi sulla base di indicatori economico-finanziari quali il risultato d'impresa, il fatturato, il risultato operativo e l'eventuale indebitamento da cui emerga - anche in via previsionale, ma sempre sulla base di dati oggettivi, un andamento involutivo o suscettibile di progressivo aggravamento dello stato della cooperativa.

3. 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 10 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, 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 14 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 presente comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Articolo 11 - norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di 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.

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, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

4. 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 automatica esclusione dalla base sociale.

Art. 12 - struttura organizzativa aziendale

1. L'attuale struttura organizzativa - aziendale si articola:

a) nel servizio amministrativo - finanziario - tecnico attribuito alla Direzione;

b) nel servizio organizzativo e gestionale (Paghe, Contributi - F24, CU ex CUD, contabilità generale e verifica fatturazione, redazione della Bozza del Bilancio Ordinario da sottoporre al C.d.A., Presentazione del Bilancio approvato dall'Assemblea dei soci in C.C.I.A.A. competente, ecc...) esternalizzato a Società in grado di rispondere ai problemi tecnico organizzativi in maniera professionale, mirata. Tale ditta individuata in CO.Ge.S.A. di Voghera (PV) Via G. Bidone, 21 è dotata di polizza Assicurativa in grado di rispondere in solido per errori, dimenticanze ed inefficienze in grado di creare danno economico patrimoniale alla Cooperativa sociale C.A.S.E. srl Onlus.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (edizione del Bilancio Sociale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione - organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione dell'immagine della cooperativa, individuandone potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**Articolo 13 - CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato**

Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato, per il trattamento economico complessivo minimo si farà riferimento al CCNL Cooperative Sociali, con le modalità di cui alla premessa del presente Regolamento. Resta esclusa dall'applicazione del CCNL Cooperative Sociali e al Contratto di Secondo Livello Provinciale sopra indicato la parte concernente l'esercizio dei diritti sindacali, per la cui disciplina si rinvia agli accordi stipulati dalle organizzazioni nazionali del movimento cooperativo, così come previsto dall'art. 2 della legge 142/2001. Ai soci lavoratori della cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Articolo 14 - organizzazione del lavoro

1. Ogni socia/o è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socia/o e direzione. Il socia/o con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri 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 i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Articolo 15 - trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL Cooperative Sociali o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali avverrà in base all'effettiva capacità del socia/o di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. Per 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 13 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 dalle associazioni del movimento cooperativo a livello nazionale.

4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante ai soci la retribuzione integrativa attribuita dalla direzione a singoli soci o categorie di 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. Adozione di un meccanismo di flessibilità per i soci lavoratori occupati nei settori della cooperativa: i soci concordano una forma di flessibilità dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale settimanale e conseguenti periodi di riduzione compensativa; il predetto regime d'orario non costituisce lavoro supplementare o straordinario soggetto a maggiorazioni retributive, purché rimanga nell'ambito degli orari programmati.

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro settimanale rappresentano uno strumento di flessibilità. Esse danno diritto per tutti i soci lavoratori a corrispettivi recuperi (riposi compensativi) accantonati in banca ore.

I recuperi saranno cumulati in un conteggio individuale per ciascun socia/o e saranno goduti in forza di intere giornate di permesso retribuito nei periodi di minore intensità dell'attività, d'intesa con l'organizzazione aziendale, tenuto conto delle esigenze del servizio.

Al socia/o competerà sempre la normale retribuzione prevista per il suo orario di lavoro, tanto nelle settimane di superamento del medesimo quanto in quelle di recupero compensativo.

Oltre la data del 31/12 le ore di recupero non godute saranno liquidate in cedolino paga

Articolo 16 - codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori mancanze e i relativi provvedimenti disciplinari. L'inosservanza da parte del socia/o-lavoratore delle disposizioni contenute nel presente Regolamento, specificatamente in materia di puntualità e presenza sul luogo di lavoro e di corretto adempimento delle mansioni che è chiamato a svolgere, nonché delle disposizioni dello Statuto Sociale, può dar luogo, a seconda della gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- esclusione dalla società.

La Cooperativa non potrà adottare provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale, nei confronti del socia/o lavoratore, senza avergli prima contestato l'addebito per iscritto e prima che siano trascorsi n. 10 giorni dalla avvenuta contestazione.

Nel corso di detto termine, il socia/o lavoratore può presentare, verbalmente o per iscritto, le sue giustificazioni o contro deduzioni.

Qualora, trascorsi 10 giorni dalla presentazione delle contro deduzioni da parte del socia/o-lavoratore, non venga applicata nessuna sanzione, le stesse si riterranno accolte.

L'applicazione delle sanzioni contenute nel presente articolo è di competenza della Direzione.

Il Consiglio può demandare tale attribuzione al presidente tranne il provvedimento di esclusione dalla società.

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socia/o, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

3. Il socia/o lavoratore è tenuto ad osservare il proprio orario di lavoro, dando giustificazione dei propri eventuali ritardi. Altresì tutte le assenze devono essere giustificate: la comunicazione dell'assenza deve essere fatta tempestivamente e di norma, salvo comprovato impedimento almeno otto ore prima dell'inizio del lavoro, al fine di consentire l'eventuale sostituzione

Articolo 17 - risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dall'articolo sopra indicato, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socia/o salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socia/o, non voglia sospendere fino ad un massimo di tre mesi il recesso della socia/o.

Articolo 18 - Fondo sanitario integrativo

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela sanitaria. A tale scopo, considerate:

- le vigenti disposizioni di legge;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL Cooperative Sociali;

La C.A.S.E. srl Onlus aderisce per l'assistenza sanitaria integrativa al Fondo sanitario integrativo Impresa Sociale della "Società di Mutuo soccorso Cesare Pozzo" primaria mutua a livello nazionale.

Articolo 19 - esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socia/o lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il consiglio di amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 8 del presente regolamento.

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Articolo 20 - normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci di cui all'art. 6, lettera c, della legge 142/2001, si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del codice civile e nell'art. 409, n. 4 del codice di procedura civile e le conseguenti disposizioni di natura fiscale e previdenziale e le norme previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa, in quanto compatibili con la figura del socia/o lavoratore.

1. Per i soci con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (collaborazione non occasionale) di cui all'art. 50 comma 1, lett. c) bis del DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 52 del DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2, comma 26 della Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 del D.Lgs 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di rapporto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. 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 anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 21 - organizzazione del lavoro

1. Ogni socia/o è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro 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 22 - 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 socia/o stesso.

Articolo 23 - norme generali

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 e dal 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 il socia/o 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 direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.
3. La cooperativa provvederà a segnalare al socia/o l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socia/o 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 del socia/o in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socia/o e l'esclusione da socia/o è causa di interruzione del rapporto di lavoro.
4. Il socia/o 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 socia/o agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.
6. Il socia/o 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.

Articolo 24 - assenze

1. 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.
2. Peri contratti di collaborazione coordinata e continuativa
 - In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socia/o collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
 - In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 25 -infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socia/o. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare 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.
3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 24 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socia/o 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, al socia/o spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 26 - malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 24 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socia/o 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, al socia/o spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socia/o.

Articolo 27 - 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 o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socia/o salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socia/o, non deliberi diversamente.

ART. 28 – Norme finali

1. All'atto della domanda di iscrizione al libro soci al nuovo socio, obbligatoriamente da parte della Direzione, verrà consegnato lo Statuto sociale, il C.C.N.L. delle Cooperative Sociali e copia del presente regolamento.

2. Si dà mandato al Presidente di depositare il presente regolamento entro trenta giorni presso la Direzione Territoriale del Lavoro DTL di Pavia così come prescrive la legge. Il PRESIDENTE,

Il Presidente Giorgio Sacchi dopo aver fatto votare il regolamento interno per i soci lavoratori che viene approvato dall'Assemblea dei soci con voto palese (alzata di mano) ed unanime, evidenziato che non vi sono altri argomenti all'ordine del giorno e da discutere, dopo aver fatto redigere, leggere ed approvare il presente verbale alle ore 12,35 dichiara chiusa l'Assemblea Ordinaria dei soci.

La Segretaria
Anna Achilli



IL PRESIDENTE
Giorgio Sacchi



- OMISSIS -

- OMISSIS -

CAMERA DI COMMERCIO
REGISTRO IMPRESE

N. 621 R.V.

VISTO, per la vidimazione prima dell'uso, ai sensi degli artt.
2215 - 2218 C.C., del presente registro dell'Impresa

C.A.S.E. COOPERATIVA SOCIALE ASSISTENZA SERVIZI EDUCATIVI

composto di n. 150 ~~100~~ fogli.

Tassa Conc. Gov. di € pagata all' Ufficio Registro Roma
con vers. n. del

Esatte € 18,00

Pavia, il

10 GIU 2004



IL CONSERVATORE

DR. ANNA MARIA M...

ay