



## Cooperativa Milagro ONLUS

via Matteotti, 3 – 20066 Melzo (Mi)

email: amministrazione@milagro.it

tel/fax: 02.95.73.76.28

www.milagro.it

P. IVA 10568340151

### COOPERATIVA SOCIALE MILAGRO: REGOLAMENTO INTERNO

Il presente regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea della cooperativa il 17/10/2017 ai sensi dell'art. 6 l. 142/2001 ed entra in vigore dalla medesima data.

#### **PREMESSA**

La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della Comunità, è retta e regolata dai principi della mutualità, pertanto senza fini di lucro si propone di assicurare ai soci, avvalendosi di tutte le agevolazioni previste dalle leggi vigenti, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa, nonché le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, rispetto a quanto offerto dal mercato.

In particolare la cooperativa si propone di esercitare, con la prevalente opera dei soci e attraverso il lavoro da essi conferito, un'attività che ha per oggetto quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi ai sensi dell'articolo uno, (primo comma punto a), della legge 8 novembre 1991 n.381.

In particolare la cooperativa si prefigge i seguenti fini sociali:

sviluppo psicoaffettivo, socio relazionale e cognitivo nella maturazione dell'individuo, portatore di disabilità, in stato di svantaggio socioculturale o a rischio di devianza, per il suo positivo inserimento nella società.

Per conseguire efficacemente gli obiettivi menzionati la cooperativa è fattivamente impegnata a integrare e coordinare in modo permanente o per motivi e necessità contingenti, la propria attività con quella di altri enti cooperativi, promuovendo strutture consortili e aderendo a organizzazioni di associazionismo.

Tutti i soci lavoratori della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione della Cooperativa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della Cooperativa;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
- 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.

Le disposizioni del presente regolamento sono applicabili a tutte le categorie di soci, *fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa.*

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 basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di amministrazione e alla riservatezza delle informazioni ricevute.

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.

## **PARTE PRIMA NORME GENERALI**

### **ARTICOLO 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'art. 6 l. 142/2001, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci lavoratori, per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina, innanzitutto la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre il regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

### **ARTICOLO 2 - TIPOLOGIA DI SOCI E IMPEGNO IN COOPERATIVA**

#### **SOCI LAVORATORI**

Sono soci lavoratori quelle persone fisiche che partecipano alla vita della Cooperativa per il raggiungimento dei fini mutualistici, interni ed esterni, contribuendo materialmente al raggiungimento degli scopi sociali attraverso una attività lavorativa.

Tra socio e Cooperativa può essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- autonomo, in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento giuridico;
- libero professionista;
- collaborazione coordinata e continuativa;
- volontario ai sensi della l. 381/1991.

Sarà 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.

Tenendo conto delle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, dell'organizzazione aziendale e produttiva della Cooperativa, del tipo di lavoro disponibile e dei profili professionali del socio lavoratore, quest'ultimo e la Cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare tra di loro.

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.

La Cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, sulla base della manifestazione della volontà di entrambi e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al presente articolo.

#### **SOCI SOVVENTORI**

Il socio sovventore rappresenta una particolare figura di socio che partecipa al capitale di rischio della Cooperativa ed il suo conferimento, vincolato al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa, non andrà a incrementare la voce "capitale sociale", ma una voce del "patrimonio netto", ai sensi della legge n. 59/1992.

Per quanto concerne il rapporto fra soci sovventori e Cooperativa si fa riferimento alle leggi vigenti in materia.

#### **SOCI VOLONTARI**

Si veda l'allegato al presente regolamento.

### **Norme generali per il comportamento dei Soci-lavoratori**

Tutti i Soci-lavoratori della Cooperativa sono tenuti, nell'espletamento dell'attività lavorativa, ad operare con coscienza e diligenza rispettando le disposizioni impartite dai responsabili. Tali disposizioni debbono essere motivate da esigenze lavorative e/o da decisioni assunte collegialmente dagli organi sociali della Cooperativa.

Nessuna differenza nei diritti e nei doveri può esistere tra Soci-lavoratori; se differenza c'è questa deve riguardare solo le mansioni svolte e la conseguente retribuzione, nonché il ruolo attribuito ai dirigenti eletti oppure ai Responsabili nominati il cui mandato proviene sempre dall'Assemblea e/o dagli altri organi sociali della Cooperativa.

I Soci-lavoratori debbono sempre mantenere un contegno corretto, serio e leale tra loro stessi e verso i Soci cui sono state affidate responsabilità ed incarichi specifici, verso gli Amministratori, oltreché verso gli utenti, i committenti e quanti altri hanno rapporti con la Cooperativa.

In particolare è dovere di ogni Socio-lavoratore:

- 1) usare la massima diligenza nell'espletamento del proprio lavoro;
- 2) non divulgare notizie riservate attinenti la Cooperativa, specie quando queste possono arrecare ad essa pregiudizio e danno;
- 4) rispettare l'orario di lavoro;
- 5) avere cura degli automezzi, macchine, materiale, attrezzature, strumenti di vario tipo e quant'altro è a disposizione per svolgere il lavoro;
- 6) collaborare con tutti e contribuire ad eliminare disfunzioni ed a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro, sotto il profilo umano e produttivo;
- 7) partecipare attivamente alla gestione della Cooperativa, in primo luogo presenziando alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione e/o alle riunioni specifiche di equipe, di appalto, di area geografica, di settore lavorativo, ecc. le quali possono essere indette anche fuori dal consueto orario di lavoro e non essere retribuite.

### **ARTICOLO 3 - CONDIZIONI PER L'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

Qualora lo svolgimento dell'attività in Cooperativa richieda prestazioni da eseguirsi secondo disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito di deliberazione di ammissione, il socio aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per tutti i profili professionali.

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, sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa o in concorrenza con la Cooperativa stessa. L'eventuale assunzione presso altra cooperativa concorrente o con analogo oggetto sociale è motivo di esclusione dalla compagine sociale, salvo espresso assenso del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa (art.7.1 dello statuto sociale).

*"E' 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, salvo espresso assenso del Consiglio di Amministrazione, che delibererà tenendo conto delle tipologie e delle condizioni dell'ulteriore rapporto di lavoro col socio, che richieda la deroga al suddetto divieto".*

#### **ARTICOLO 4 - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO**

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, 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.

Nel caso di riduzione o mancanza momentanea di lavoro il socio potrà essere ammesso all'esercizio dell'attività lavorativa a orario ridotto, compatibile con la natura del rapporto lavorativo instaurato e senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa.

La Direzione aziendale, ogni quattro mesi (da metà settembre a fine gennaio, da febbraio a metà giugno) o dietro richiesta del socio lavoratore, controllerà le ore effettivamente lavorate da ogni singolo lavoratore. In funzione dello scostamento, in aumento o diminuzione, di oltre il 15% rispetto al monte ore contrattuale potrà effettuare, previo confronto con il socio, la relativa correzione in aumento o diminuzione del monte ore stesso comunicandola immediatamente al socio medesimo.

#### **ARTICOLO 5 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dal Responsabile Tecnico di concerto con i coordinatori di servizio, che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e Direzione Aziendale.

Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa.

#### **ARTICOLO 6 - COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE A SOCIO LAVORATORE**

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

Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

Il socio è tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

#### **ARTICOLO 7 - RISTORNO**

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristori, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli art. 10 (soci subordinati) e 16 (soci non subordinati).

L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

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

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 l. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

#### **ARTICOLO 8 - SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI**

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

- contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- situazioni temporanee di mercato;
- crisi economiche settoriali e locali;
- carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato incasso di crediti maturati;

perdita di commesse.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche da parte dei soci subordinati, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, l. 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro o sospensione del rapporto di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

La delibera assembleare dovrà dichiarare l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge, la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi e uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi previsti, nel rispetto delle regole democratiche della deliberazione assembleare, al fine di garantire la leale e corretta informazione preventiva a tutti i soci lavoratori in merito agli effetti retributivi della adozione della delibera del piano di crisi aziendale.

Affinché possa essere chiara anche a terzi la volontà della Cooperativa di voler operare verso tutti i soci lavoratori nella massima trasparenza e democrazia, la delibera assembleare dovrà evidenziare;

- se sono stati posti in essere anche altri interventi a livello aziendale per il contenimento del costo del lavoro;
- quali interventi siano stati posti in essere per ridurre anche i costi interni diversi da quello del lavoro;
- quali principi vengono utilizzati per rispettare la proporzionalità e la progressività dell'entità dei sacrifici economici richiesti ai soci, che devono essere comunque rapportati nel "quantum" alla capacità economica dei singoli soci lavoratori;
- le condizioni che consentano nel periodo di sospensione concordata un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della Cooperativa attraverso l'individuazione di criteri oggettivi che permettano la turnazione e/o rotazione del personale.

Con riferimento ai soci con rapporto di lavoro non subordinato il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici.

Durate l'intera durata di tale piano non potranno essere riconosciuti ristorni di cui all'articolo 7 del presente regolamento.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'Assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Nell'applicazione delle misure per la soluzione della crisi approvate dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto di situazioni di particolare difficoltà economica in cui versino taluni soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

L'eccezionalità degli accadimenti che stanno alla base del piano di crisi aziendale costituiscono il presupposto per superare anche le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, d.l. 338/89 (in base al quale la retribuzione da

assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore alle retribuzioni previste dai CCNL), pertanto, esclusivamente per il periodo di durata del piano, le quote contributive sono determinate sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori con il solo rispetto del minimale contributivo giornaliero.

## **PARTE SECONDA**

### **NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO**

#### **ARTICOLO 9 - CCNL APPLICABILE AI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO**

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 CCNL delle Cooperative sociali.

#### **ARTICOLO 10 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO SUBORDINATO**

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 l. 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicato e sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

Potrà inoltre costituire parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di amministrazione 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 potrà essere riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Le modalità di liquidazione della retribuzione potrà essere disposta dal Consiglio di amministrazione anche in funzione degli andamenti economici-finanziari della Cooperativa.

Il socio con contratto di lavoro subordinato che per esigenze di servizio deve svolgere la propria attività fuori dell'abituale sede di lavoro, avrà diritto al rimborso delle spese necessarie all'espletamento della missione nei limiti di spesa previsti dal Consiglio di amministrazione. Per il rimborso delle spese di vitto, alloggio e di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto, dovrà essere presentata e autorizzata idonea nota spese. Qualora per il viaggio il socio utilizzi la propria autovettura avrà diritto al rimborso chilometrico da concordare con la Direzione amministrativa.

#### **ARTICOLO 11 - CODICE DISCIPLINARE**

##### *Indicazione dei provvedimenti disciplinari*

In conformità all'[art. 7 della legge n. 300/1970](#) le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

##### *Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari*

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro competente, di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della Direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della Direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 l. 604/1966 confermate dall'art. 18 l. 300/1970.

L'elencazione di cui ai punti seguenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono esservi ricondotti.

#### Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

##### *A) Rimprovero verbale*

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

##### *B) Rimprovero scritto*

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

##### *C) Multa*

Vi si incorre per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;
2. assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno o abbia cagionato danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.



Eccezione fatta per il precedente punto 5 la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni. L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

#### *D) Sospensione*

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

Incorre inoltre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o dove possa arrecare pregiudizio all'incolumità degli utenti, delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
- rifiuti di eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartiti;
- in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

#### *E) Licenziamento*

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il provvedimento del licenziamento con preavviso incorre per il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo paragrafo.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- ogni caso nelle fattispecie di esclusione, recesso o decadenza, dal rapporto associativo per qualsiasi ragione o causa
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.42 del CCNL, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo articolo.

Nel provvedimento del licenziamento senza preavviso incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori, minacce o vie di fatto;
- furto nell'azienda o presso il committente;
- trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
- danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- danneggiamento volontario dell'attrezzatura affidata;
- esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- esecuzione di attività in concorrenza per proprio conto o di terzi;
- azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- litigi di particolare gravità, ingiurie o rissa durante le attività di servizio.

Nel corso del procedimento disciplinare la Cooperativa può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del socio lavoratore con effetto immediato per tutta la durata del procedimento.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

## **ARTICOLO 12 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Durante l'orario di servizio il socio è tenuto a mantenere un contegno serio e responsabile ed a intrattenere con i propri compagni di lavoro rapporti di collaborazione e di rispetto reciproco.

Durante lo svolgimento del servizio assegnato, ogni socio è tenuto a mantenere nei confronti dell'eventuale committenza un contegno dignitoso e responsabile, impostato alla massima affidabilità e competenza.

Dovrà essere posta la massima attenzione da parte del socio nel non arrecare danno ad eventuali mezzi, macchinari e attrezzature, considerata la responsabilità che ne deriva alla Cooperativa.

### **ORARIO DI LAVORO**

L'osservanza dell'orario di lavoro è di fondamentale importanza per il corretto svolgimento del servizio. Il socio è tenuto a rispettare scrupolosamente il proprio orario di lavoro, avvisando tempestivamente il proprio Responsabile in caso di ritardo o di impossibilità per gravi e comprovati motivi a raggiungere la sede lavorativa anche solo telefonicamente entro e non oltre l'inizio del proprio turno di lavoro, in modo da consentire alla Cooperativa di attivarsi adeguatamente. Il socio non può per nessun motivo interrompere il servizio svolto senza avvisare i propri Responsabili, salvo che ciò sia impedito da cause di forza maggiore.

## **ARTICOLO 13 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

La Cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica, considerando:

- le vigenti disposizioni di legge;
- gli accordi aziendali sottoscritti con le OO.SS. di categoria;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL applicato.

La cooperativa aderisce al Fondo di previdenza complementare GENERAL MUTUA SOCIETA' DI MUTUO SOCCORSO in base alla delibera dell'assemblea dei soci del 21.06.2016.

#### **ARTICOLO 14 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL RAPPORTO SOCIALE**

La risoluzione del rapporto di lavoro in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore comporta la decadenza dal rapporto sociale, salva la facoltà dell'Assemblea di deliberare in senso contrario.

I contratti di lavoro subordinato si risolvono anche, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato, in caso di esclusione, recesso o decadenza, del socio per qualsiasi ragione o causa, salvo contraria disposizione adottata dall'Assemblea.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dal presente regolamento, dalla legge e dal contratto collettivo.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'Assemblea del programma di mobilità.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione; il licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per decadenza, salva la facoltà dell'Assemblea di deliberare in senso contrario.

#### **ARTICOLO 15 - NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO E INDUMENTI DI LAVORO**

I soci sono dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata e 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.

La Cooperativa garantisce ai lavoratori la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci sono obbligati a indossare abbigliamento fornito e utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali, in caso di inadempimenti saranno soggetti a procedimento disciplinare.

#### **ARTICOLO 16 – MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

In caso di malattia il socio deve avvisare tempestivamente (almeno un'ora prima dell'inizio del turno di lavoro) la cooperativa, anche a mezzo telefono, e recapitare o trasmettere, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, entro il secondo giorno, il certificato medico attestante la malattia.

In caso di mancato invio di detta attestazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Durante il periodo di malattia il socio avrà diritto, per ogni anno solare, alle prestazioni a carico dell'I.N.P.S. e quanto previsto dai C.C.N.L. di riferimento.

Per quanto non previsto dal presente regolamento, in materia di malattia ed infortuni non sul lavoro, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

#### **ARTICOLO 17 – PERMESSI PER LUTTO FAMIGLIA**

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino ad un massimo di tre giorni lavorativi per evento.

## **PARTE TERZA**

### **NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO IN FORMA NON SUBORDINATA**

#### **ARTICOLO 18 - NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI**

Ai soci non subordinati si applicano le rispettive disposizioni di legge in vigore.

La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato.

La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

#### **ARTICOLO 19 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO**

Il trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato è 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 e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

La partecipazione attiva alla vita sociale della Cooperativa anche da un punto di vista economico comporta la possibilità di definire con ogni socio lavoratore autonomo accordi che possano portare, in caso di comprovata necessità deliberata del Consiglio di amministrazione, a forme di riduzione dei compensi pattuiti.

Il socio con contratto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa, che per esigenze di servizio deve svolgere la propria attività fuori dell'abituale sede di lavoro, avrà diritto al rimborso delle spese necessarie all'espletamento della missione nei limiti di spesa previsti dal Consiglio di amministrazione. Per il rimborso delle spese di vitto, alloggio e di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto, dovrà essere presentata e autorizzata idonea nota spese. Qualora per il viaggio il socio utilizzi la propria autovettura avrà diritto al rimborso chilometrico da concordare con la Direzione amministrativa.

#### **ARTICOLO 20 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Ogni socio 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.

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa e 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.

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 reputate necessarie dalla Direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

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.

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 socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro potrà essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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

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

#### ASSENZE

I soci lavoratori 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.

#### NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

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 e dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata

Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa informerà i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari accordi con il Responsabile azienda le per la sicurezza.

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

#### INDUMENTI DI LAVORO

I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza, e qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci potranno essere forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci sono tenuti ad indossare abbigliamento e utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali e qualora si verificano inadempimenti tali da non permettere la prosecuzione dell'attività il Consiglio di amministrazione valuterà la risoluzione del contratto di lavoro e l'automatica esclusione dalla base sociale.

#### INFORTUNIO

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 o recapitato a mano in Cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

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 valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

#### RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro cessa:

- alla data stabilita nel contratto individuale;
- al venir meno del rapporto associativo
- in caso di dolo o colpo grave da parte del socio.

In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

## **NORME GENERALI**

### **ARTICOLO 21 - FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

La Cooperativa riconosce il valore delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale.

Pertanto è fatto obbligo ai soci di partecipare alle attività di formazione organizzate, promosse o indicate dalla Cooperativa, la quale si impegna anche a ricercare opportunità e risorse per garantire livelli di formazione adeguati e in conformità con le norme vigenti.

I soci che rifiutino, senza giustificato motivo, di partecipare ai corsi di formazione o riqualificazione previsti dalle normative vigenti potranno incorrere nelle sanzioni previste dal presente regolamento.

### **ARTICOLO 22 - ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI**

L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore è disciplinato in base agli accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali e alla vigente normativa.

### **ARTICOLO 23 - CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI**

Le remunerazioni ai soci, di norma, sono liquidate con cadenza mensile e vincolate alle disponibilità finanziarie della Cooperativa. Di eventuali contingenti impossibilità a rispettare le scadenze previste la cooperativa informerà tempestivamente i soci.

### **ARTICOLO 24 - CONTROVERSIE**

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

### **ARTICOLO 25 - MODIFICHE AL REGOLAMENTO**

Il Consiglio di amministrazione, a fronte di nuove disposizioni giuridiche, di nuove ed impellenti esigenze organizzative e di qualunque altro evento di inderogabile necessità, potrà apportare modifiche al presente regolamento. Tali modifiche dovranno comunque essere approvate dalla prima Assemblea dei soci.

### **ARTICOLO 26 - NORME FINALI**

Per tutto quanto non specificato nel presente regolamento si rimanda allo statuto e alle vigenti leggi in materia.

Il presente regolamento formato da una premessa, n. 26 articoli e un allegato, reso esecutivo immediatamente con apposita deliberazione dell'Assemblea, diventa parte integrante dello statuto sociale.

## ALLEGATO PER I SOCI VOLONTARI

1. Le figure dei soci volontari di cui all'art. 2 l. 381/91 e art. 1, comma 1, l. 142/2001 si possono così distinguere: il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa;

il libero professionista che, a titolo gratuito, esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali;

gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa;

i consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del Consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

dati anagrafici, cittadinanza;

il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;

codice fiscale;

titolo di studio ed eventuali titoli professionali;

settore in cui desidera prestare la propria opera;

giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di amministrazione, sentito il parere della Direzione, valuta ed individua le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della Cooperativa. Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario alla Direzione con tempestività.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in Cooperativa.

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal Consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della Cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni e orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario. Il socio volontario partecipando all'attività della Cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività. La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna a operare secondo i principi ispiratori della Cooperativa e a seguirne la metodologia in atto.

5. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa, secondo gli importi e le modalità sotto riportate:.....

Il rimborso delle spese avverrà a seguito di idonea richiesta con allegata la relativa documentazione.

6. La Cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria. I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Quando necessario sono dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

7. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della Cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in Cooperativa. Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio. Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

*8. La Cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopracitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà a operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.*

*9. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della Cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione. La stessa verrà deliberata dal Consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio. Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al Consiglio di amministrazione della Cooperativa.*