

COOPERATIVA SOLIDARIETA' SOC. COOP. SOCIALE

REGOLAMENTO INTERNO

Parte prima: disposizioni generali

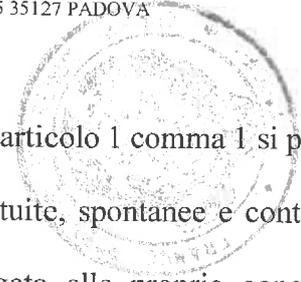


Art.1 Scopi

1. Il presente regolamento interno ha lo scopo –ai sensi dell’art.6 della legge 3 aprile 2001 n°142- di disciplinare le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci lavoratori, in relazione all’organizzazione aziendale della Cooperativa nonché di disciplinare le materie allo stesso espressamente riservate dalla Legge 142/2001 e dalla normativa di settore.
2. In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali pur sempre costituenti l’espressione del rapporto associativo.
3. Il presente regolamento è stato approvato dall’assemblea della cooperativa in data 20.12.2013 ai sensi dell’articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01.01.2014; esso potrà essere modificato con delibera dell’assemblea ordinaria dei soci.
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni inderogabili di legge applicabili, al contratto di lavoro individuale e al/i CCNL applicabile/i.

Art. 2 I soci lavoratori

1. I soci lavoratori della cooperativa:
 - a) concorrono alla gestione dell’impresa partecipano 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. Tra soci lavoratori e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - subordinato, come disciplinato dall’art. 2904 c.c. e ss. e dalle leggi vigenti in materia, nelle varie tipologie possibili, anche formative, previste dalla normativa vigente ivi compreso il Decreto legislativo 10 settembre 2003 n°276 e s.m.i.;
 - parasubordinato;
 - formativo e/o di tirocinio, finalizzato all’instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
 - di agenzia;
 - autonomo, come disciplinato dall’art. 2222 del c.c. e ss. e dalle leggi vigenti in materia, ivi compreso il lavoro autonomo di tipo intellettuale (libero professionale) e il lavoro autonomo di tipo manuale (ad esempio artigiano, commerciante, ecc...);
3. È 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 e con quanto previsto dalla legge e dai CCNL o accordi collettivi, se e in quanto applicabili.
4. Per quanto riguarda i soci volontari, essi prestano la loro attività gratuitamente, salvo il rimborso delle spese autorizzate ed effettivamente sostenute nell’interesse della cooperativa; agli stessi non vengono pertanto applicati i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, salva la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per le attività soggette ad assicurazione obbligatoria.



Art. 3 Soci volontari

1. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) la persona fisica o giuridica che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa;
- b) il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali;
- c) 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.

Il Consiglio di Amministrazione, valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione deve essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

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 ed 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. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

5. 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.

6. Al socio volontario spetterà il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della sua attività.

7. Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.

Art. 4 Scelta della tipologia contrattuale

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:

1. della volontà delle parti;

2. del contesto operativo in cui la prestazione verrà effettuata;
3. del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
4. del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
5. delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione e tenuto del conto dell'organizzazione aziendale e produttiva;
6. del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto lavorativo da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

Art.5 Ristorni

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea dei soci, a norma di Statuto, su proposta del Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei

trattamenti economici complessivi, sia nei confronti dei soci con contratto di lavoro subordinati che dei soci non subordinati, eccettuati i soci volontari, che abbiano almeno un anno di anzianità lavorativa consecutiva nella Cooperativa.

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

- a) integrazioni dei compensi,
- b) aumento gratuito del capitale sociale,
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

La ripartizione del ristorno ai singoli soci, dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la cooperativa ed il socio, nell'ambito di una scelta che dovrà assolvere ad esigenze di incentivazione riferita alla generalità dei soci e su verifica di elementi di valutazione volta per volta concretamente individuati tra i seguenti:

- risultati conseguiti anche per settori e/o cantieri nel caso di parametro di verifica su base comparativa;
- tasso di presenza sul luogo di lavoro;
- quantità di ore o di giorni lavorati;
- entità delle prestazioni di lavoro straordinario;
- provvedimenti disciplinari ricevuti;

2. 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.

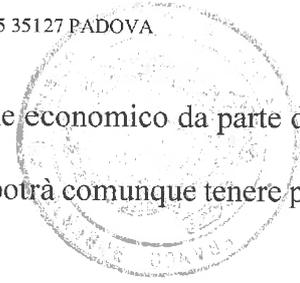
Art.6 Situazione di crisi aziendale

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.

Il piano di intervento al fine di salvaguardare i livelli occupazionali potrà prevedere la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2 lettera b)

dell'art.3 della L.142/2001 nonché prevede forme di apporto anche economico da parte dei soci in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

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



Art.7 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; i trasferimenti da una sede di lavoro all'altra e le trasferte a carattere temporaneo saranno disposti con criteri analoghi, sempre tenendo conto delle esigenze organizzative e della necessità di soddisfare le aspettative delle ditte committenti e gli obblighi contrattuali con le stesse assunti. In base alle stesse esigenze la cooperativa provvede altresì a determinare l'articolazione e la distribuzione dell'orario di lavoro, le fasce orarie ed i turni, anche avvicendati, di impegno lavorativo dei soci, nonché le relative modifiche in funzione delle riorganizzazioni e/o dei trasferimenti volta per volta necessari. La ripartizione del lavoro e dei relativi orari dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma e a quelli seguenti, 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 e 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. 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 questo 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. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio o comunque alle dipendenze od in collaborazione a qualsiasi titolo con terzi, se non espressamente autorizzato dal consiglio di amministrazione, pena l'esclusione dalla cooperativa.

Art.8 Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed eguali 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.

È fatto divieto di discutere sui luoghi e durante l'orario di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

2. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.

3. Tutti i soci sono tenuti alla riservatezza 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.9 Formazione, qualificazione e aggiornamento del personale

1. La formazione del personale è una risorsa fondamentale che la cooperativa intende valorizzare e qualificare. Essa va vista nella prospettiva di produrre cambiamento, qualificazione,

ASSEMBLEA DEI SOCI

umanizzazione dei servizi nonché consapevolezza del proprio essere imprenditori ed è rivolta a tutti gli operatori.

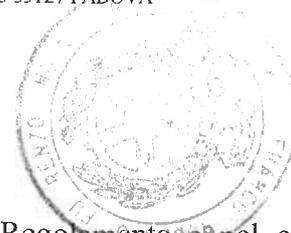
2. La cooperativa promuove e favorisce interventi di formazione permanente, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale dei soci, anche relativi alla cooperazione, in ordine alla normativa vigente e alla storia del movimento cooperativo.
3. Le modalità di partecipazione economica dei soci alle spese per la formazione sono annualmente stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Qualora la cooperativa contribuisca economicamente alle spese di formazione, sia direttamente, sia permettendo la frequenza alle occasioni formative in orario di lavoro, il socio dovrà produrre idonea documentazione attestante l'effettiva partecipazione ai corsi, nonché mettere a disposizione di tutti i soci il materiale avuto durante il corso a scopo conoscitivo. Per ottenere la retribuzione nei corsi formativi sostenuti in orario di lavoro, essi dovranno essere frequentati in toto, salvo assenze giustificate per malattia, infortunio o necessità di servizio.
4. La frequenza ai percorsi formativi proposti dall'organizzazione è obbligatoria.

Parte seconda: rapporto di lavoro subordinato**Art.10 Instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

1. Il contratto di lavoro verrà stipulato con il Socio Lavoratore secondo le specifiche modalità previste per il particolare tipo di rapporto adottato. Dall'instaurazione del predetto rapporto di lavoro derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli effetti giuridici rispettivamente previsti.
2. L'ammissione al lavoro sarà comunicata al socio che dovrà manifestare la sua adesione in forma scritta, in ottemperanza all'art. 1 Legge 142/2001; il Socio dovrà consegnare tutta la documentazione necessaria ad attivare compiutamente il rapporto di lavoro, in qualsiasi forma sia stato instaurato.
4. Il consiglio di amministrazione può valutare, per particolari tipologie di prestazioni di lavoro subordinato, l'opportunità di stipulare con il singolo socio lavoratore un patto di non concorrenza a fronte di congruo corrispettivo, idoneo ad assicurare il legittimo divieto di un'attività in concorrenza sotto qualsiasi forma, anche a titolo di lavoro autonomo associato e non, con riferimento agli ambiti, all'area territoriale ed al tempo che verranno volta per volta ritenuti opportuni negli interessi della cooperativa.

Art.11 Trattamento economico applicabile ai soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Ai soci con il quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore corrispondente o affine di attività. Tenuto conto degli attuali e diversi settori di attività in cui è organizzata la cooperativa, nei confronti dei singoli soci si applica il trattamento economico minimo previsto da uno dei seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro, individuato nel contratto di lavoro individuale e corrispondente all'attività assegnata:
 - CCNL cooperative sociali, per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo;
 - CCNL trasporto merci, spedizioni e logistica, come integrato dal Protocollo d'Intesa del 27 giugno 2002 e relativo Protocollo attuativo di cui all'allegato A dello stesso, per i soci occupati nel settore logistico, facchinaggio, pulizie industriali e autotrasporto per conto terzi, nonché nel settore traslochi;
 - CCNL per le imprese cooperative esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i soci occupati nel settore manutenzione e pulizia generale, nel settore giardinaggio;
 - CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di igiene ambientale, smaltimento rifiuti, espurgo pozzi neri e simili e depurazione delle acque, per i soci occupati nel settore asporto rifiuti solidi urbani e nel settore espurgo pozzi neri;
 - CCNL per i lavoratori cimiteriali;



- CCNL per il settore alberghiero;
- CCNL dirigenti d'azienda per il settore commercio e servizi;
- CCNL per il settore lavanderie industriali;
- CCNL portieri immobili urbani.

Per tutto quanto non espressamente previsto nello Statuto, nel Regolamento e nel contratto individuale di lavoro si applicherà al socio lavoratore la disciplina normativa vigente e la contrattazione collettiva applicabile

2. In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL e del relativo trattamento economico. Per i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori, salva l'applicazione nei confronti dei dirigenti del CCNL soprarichiamato, sarà applicato, sempre per il solo trattamento economico, il CCNL del settore imprese di pulizie e multiservizi.
3. In caso di estensione della cooperativa a nuovi settori di attività ricadenti nel campo di applicazione di contratti collettivi nazionali di lavoro non contemplati nel presente articolo, come pure in caso di sottoscrizione da parte delle associazioni od enti di rappresentanza delle cooperative di produzione e lavoro, dopo l'approvazione del presente regolamento, di uno specifico CCNL relativo ad uno o più settori della cooperativa, lo stesso CCNL sarà preso a riferimento dalla cooperativa per il solo trattamento economico minimo dei soci subordinati che operano in tale settore. Il Consiglio di Amministrazione sottoporrà all'Assemblea l'approvazione di ogni integrazione o modifica al riguardo.
4. Nei casi di applicazione successiva nei confronti del medesimo socio lavoratore di trattamenti economici previsti da diversi contratti collettivi, il trattamento di fine rapporto verrà computato ed accantonato "pro rata temporis", ovvero secondo la corrispondente quantificazione riferita ai medesimi periodi.
5. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi di cui sopra o dagli accordi che saranno sottoscritti dalle associazioni od enti di rappresentanza delle cooperative di produzione e lavoro a livello nazionale.
6. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento motivato a titolo di Aumenti Futuri Miglioramenti o ulteriori Elementi ad personam ad insindacabile giudizio del CDA, in relazione a posizioni lavorative particolarmente onerose od anche in base alla professionalità ed all'impegno dimostrato da singoli soci o categorie di soci, nonché in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato od a particolari mansioni di elevata responsabilità od impicanti funzioni di coordinamento o condizioni di lavoro particolarmente usuranti. Detta retribuzione integrativa, in difetto di espressa deroga, deve ritenersi revocabile e deve intendersi sempre assorbibile a fronte dell'applicazione di qualsiasi maggiorazione retributiva spettante, quand'anche dovuta per i medesimi periodi di lavoro.
7. In ogni caso, per tutti i soci lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente regolamento, il trattamento economico sinora applicato verrà conservato, se più favorevole, con l'espressa previsione di assorbimento di tutte le spettanze economiche a qualsiasi titolo dovute in forza del CCNL applicabile in base agli articoli precedenti, ivi comprese quelle in base a futuri aumenti derivanti da contratti o accordi collettivi o da norme di legge e regolamentari. Resta salva la facoltà dell'Assemblea, in sede di approvazione del bilancio di esercizio ed avuto riguardo alle risultanze economiche ed alla liquidità della cooperativa, di derogare in tutto od in parte alla suddetta regola dell'assorbimento, comunque con criteri omogenei per ogni categoria di lavoratori.

Art. 12 Condizioni di lavoro applicabili ai soci con rapporto di lavoro subordinato

1. L'orario di lavoro viene definito con riferimento ai limiti massimi settimanali e annui rispettivamente definiti agli artt. 3 e 4 del D.lgs. 8 aprile 2003 n°66, salve le deroghe previste dagli artt. 16 e 17 della medesima norma citata.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale é determinata dal consiglio di amministrazione in relazione alle esigenze organizzative dei lavori ed al fabbisogno della clientela, nonché tenendo conto delle particolari esigenze dei lavoratori soci ed in specie di quelli appartenenti alle categorie svantaggiate di cui alla legge 8 novembre 1991 n. 381; essa può essere pertanto differenziata, su cinque o sei giorni lavorativi settimanali, come pure in relazione all'inizio e fine dell'orario giornaliero, per categorie di personale, per cantieri o luoghi di lavoro, per categorie professionali o per particolari funzioni od incarichi.
3. In particolare, nell'ambito dell'organizzazione dell'orario di lavoro, il consiglio di amministrazione può adottare anche in modo differenziato le seguenti soluzioni anche combinate tra loro:
 - a) orario elastico, in virtù del quale i lavoratori possono iniziare e concludere il lavoro entro una determinata fascia oraria;
 - b) lavoro a turni, avvicendati e non;
 - c) orario flessibile, che consenta il superamento dell'orario normale di lavoro in alcuni periodi dell'anno, o all'interno di ciascun mese o di singole settimane, e la correlativa riduzione in altri periodi, senza che gli incrementi siano considerati lavoro straordinario;
 - d) lavoro notturno;
 - e) banca ore, ovvero l'accantonamento delle ore lavorative prestate oltre l'orario normale di lavoro in un monte ore individuale: dette ore accantonate non vengono retribuite ma fruite nel corso dell'anno sotto forma di riposi compensativi, se i riposi non possono essere goduti per esigenze organizzative o per impossibilità sopravvenuta (ad esempio in caso di cessazione del rapporto di lavoro o perdurante assenza per malattia), le ore accantonate vengono monetizzate con le modalità previste per la retribuzione del lavoro straordinario.

Art.13 Maternità, malattia e infortunio

Per il trattamento di gravidanza e di maternità, sia per quanto attiene l'astensione dal lavoro obbligatoria, facoltativa, anticipata, sia per quanto attiene i permessi per allattamento, come pure in relazione al trattamento economico, si applicano le norme inderogabili di legge in materia.

Le assenze o le prosecuzioni d'assenza per malattia dovranno essere comunicate alla direzione con la massima tempestività, i certificati medici potranno essere recapitati a mezzo raccomandata a.r. entro due giorni dalla data del rilascio. L'integrazione in caso di malattia verrà corrisposta dalla Cooperativa al socio a partire dal quarto giorno di malattia.

Il socio è tenuto altresì a dare comunicazione del suo rientro al lavoro almeno 24 ore prima della fine della malattia e comunque non più tardi del giorno stesso, in cui viene certificata la guarigione.

Qualora la malattia o l'infortunio risultino in tutto od in parte cagionati da responsabilità di terzi, il socio è obbligato a segnalare tempestivamente alla cooperativa le circostanze da cui deriva tale responsabilità unitamente agli estremi identificativi dei responsabili ed a quelli dell'eventuale compagnia assicuratrice la responsabilità civile degli stessi, onde consentire alla cooperativa di tutelarsi rispetto alle conseguenze pregiudizievoli dell'assenza dal lavoro del socio.

Parte terza: Assistenza sanitaria integrativa.

Art. 14 Istituzione del piano sanitario integrativo

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o collaborazione coordinata ai sensi dell'art. 61 e ss. D.Lgs 276/2003, purché con durata pari ad almeno 6 mesi. Il CdA 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.

Art. 15 Prestazioni

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, sono analiticamente elencate e descritte nell'allegato "A". Tali prestazioni saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

Art. 16 Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

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 CdA.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

Art. 17 Modalità di attuazione

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