

ANNO 2003

COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ
DOMUS LAETITIAE a.r.l. ONLUS

REGOLAMENTO INTERNO

INDICE

PREMESSA	4
PRIMA PARTE	6
NORME GENERALI	6
ARTICOLO 1 – TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI.....	6
ARTICOLO 2 – MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO.....	7
ARTICOLO 3 – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI.....	7
ARTICOLO 4 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO.....	7
ARTICOLO 5 – RISTORNO.....	8
ARTICOLO 6 – SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE.....	8
ARTICOLO 7 – DISTRIBUZIONE DEL LAVORO.....	8
ARTICOLO 8 – CODICE DISCIPLINARE.....	9
SECONDA PARTE	10
NORME DI DISCIPLINA NORMATIVA ED ECONOMICA APPLICABILI AI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO	10
ARTICOLO 9 – CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI.....	10
ARTICOLO 10 – TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEI SOCI CON UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	10
ARTICOLO 11 – CONDIZIONI INTERPRETATIVE E MIGLIORATIVE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO VALENTI PER LA GENERALITÀ DEI SOCI LAVORATORI.....	11
ARTICOLO 12 – CONDIZIONI INTERPRETATIVE E MIGLIORATIVE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO VALENTI PER I RAPPORTI DI LAVORO IN CORSO ALLA DATA DEL 01 LUGLIO 2002.....	12
ARTICOLO 13 – CONDIZIONI INTERPRETATIVE E MIGLIORATIVE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO VALENTI PER I RAPPORTI DI LAVORO STABILITI OLTRE IL 01 LUGLIO 2002 CON PERSONE IN FORZA A TEMPO DETERMINATO ALLA DATA DEL 01 LUGLIO 2002.....	13
ARTICOLO 14 – ALTRE NORME TRANSITORIE.....	14
TERZA PARTE	16
ORGANIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE	16
ARTICOLO 15 – COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE.....	16
ARTICOLO 16 – PARTECIPAZIONE.....	16
ARTICOLO 17 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	17
ARTICOLO 18 – ASSENZE.....	18
ARTICOLO 19 – CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI.....	18
QUARTA PARTE	19
NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO	19
ARTICOLO 20 – NORME GENERALI.....	19
ARTICOLO 21 – ASSENZE.....	19
ARTICOLO 22 – NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO.....	20
ARTICOLO 23 – INDUMENTI DI LAVORO.....	20
ARTICOLO 24 – DURATA DELLA PRESTAZIONE.....	20
ARTICOLO 25 – INFORTUNIO.....	20
ARTICOLO 26 – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO.....	21
ARTICOLO 27 – CONTROVERSIE.....	21

<u>QUINTA PARTE</u>	22
VOLONTARIATO E FORMAZIONE	22
ARTICOLO 28 – SOCI VOLONTARI.	22
ARTICOLO 29 – FORMAZIONE.	22
<u>SESTA PARTE</u>	23
RAPPORTI CON LE REALTÀ SOCIALI DEL TERRITORIO	23
ARTICOLO 30 – RAPPORTI CON LA DIOCESI DI BIELLA.	23
ARTICOLO 31 – RAPPORTI CON L’ASSOCIAZIONE PICCOLO FIORE.	23
ARTICOLO 32 – RAPPORTI CON L’A.S.A.D.	23
ARTICOLO 33 – RAPPORTI CON LE ALTRE REALTÀ SOCIALI DEL TERRITORIO.	23
ARTICOLO 34 – SERVIZIO CIVILE E ANNO DI VOLONTARIATO SOCIALE.	23
ARTICOLO 35 – TIROCINI.	24

PREMESSA

1. Il presente regolamento interno:

- è stato approvato dall'Assemblea della cooperativa in data 30-01-2003 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 03-04-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01-01-2003.
- potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci.
- esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di Soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

4. Perché un regolamento interno.

L'esperienza della cooperazione sociale rappresenta una delle realtà maggiormente significative nell'ambito della produzione di servizi alla persona, affermandosi in tal modo come una delle espressioni più interessanti e originali del cosiddetto Terzo Settore.

Questo sviluppo pone in evidenza come in tema di gestione di servizi socio- assistenziali –sanitari - educativi ed in materia di politiche attive del lavoro verso le fasce deboli, l'integrazione tra soggetti pubblici e privati risulti essere una modalità in grado di garantire una risposta alle esigenze territoriali, sempre più adeguata e soddisfacente .

L'Assemblea dei Soci riconosce la necessità di porre in relazione bisogni e diritti dell'utenza, efficienza nell'organizzazione e prestazione dei servizi, nuove opportunità occupazionali e trattamento economico- normativo dei Soci/e lavoratori/e.

A tale scopo adotta lo strumento del regolamento interno sottolineando la peculiarità del Socio lavoratore quale imprenditore sociale che promuove uno stile di "FARE IMPRESA", orientato alla partecipazione e condivisione democratica ed alla massima soddisfazione del cliente. Il Socio partecipa alla gestione ed ai processi decisionali e di verifica attraverso gli strumenti definiti dalla legge , dallo statuto e dal presente regolamento della Cooperativa ed organizza e svolge il proprio incarico all'interno delle regole decisionali democratiche, che sono alla base dell'essere Cooperativa sociale (statuto, normative, regolamenti).

Il Consiglio di Amministrazione, nel perseguire il mandato conferito dall'Assemblea, agisce nella massima chiarezza e trasparenza, attua periodici confronti con i vari settori operativi e mette in atto idonei strumenti di informazione ai Soci circa l'andamento e situazione della Cooperativa.

5. Le Peculiarità di un'impresa sociale.

Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, esse estendono il concetto

di mutualità , allargandolo in termini di risposte sociali ed economiche alle persone che risiedono nel contesto territoriale in cui operano, attuando un legame di coinvolgimento di disponibilità e di tensione allo sviluppo delle comunità locali.

La caratterizzazione principale consiste proprio nella definizione di “ IMPRESA SOCIALE”: impresa perché gestita in modo organizzato e continuativo, tesa ad innovare prodotti e processi; sociale perché opera nell’ambito delle politiche sociali e non esaurisce le proprie finalità al conseguimento del risultato economico, ma le estende al raggiungimento di obiettivi più ampi che hanno come filo conduttore l’interesse generale e la crescita sociale economica e culturale dei cittadini.

La cooperazione sociale quindi si propone come sintesi culturale nuova , dove le ragioni della solidarietà si intrecciano con quelle dell’efficienza in un costante processo di ricerca di equilibrio.

6. La relazione come prodotto dell’impresa sociale : la centralità del cliente.

Ogni Cooperativa sociale con modalità e progetti differenti, opera per la qualità della vita delle persone e quindi investe sulla qualità delle relazioni a tutto campo: con i clienti, con le realtà territoriali , con i Soci , con i lavoratori. E questo essenzialmente perché la vita è relazione e qualità delle relazioni significa qualità della vita. Il soggetto delle relazioni è la persona, di conseguenza la risorsa principale e maggiormente preziosa sono le persone che la costituiscono e che vi lavorano: i Soci, i lavoratori dipendenti, i collaboratori, i clienti, gli interlocutori di territorio.....Lavorare in Cooperativa vuol dire lavorare per lo sviluppo e la crescita delle persone che in essa e per essa partecipano a vario titolo.

PRIMA PARTE
NORME GENERALI

Articolo 1 – Tipologie di Soci lavoratori

1. I Soci lavoratori della Cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

2. Tra Socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di Socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- di collaborazione coordinata e continuativa;
- di Agenzia;
- volontario ai sensi della Legge 381/1991.

3. 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.

4. La Cooperativa provvederà a confermare al Socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto.

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra Socio e Cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:
- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
 - del possesso da parte del Socio delle professionalità richieste;
 - del possesso da parte del Socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa.

Articolo 3 – Normativa applicabile ai Soci non subordinati.

1. Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:
- ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
 - ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 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 contratto 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.

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

Articolo 4 – Trattamento economico dei Soci con contratto di lavoro non subordinato.

1. Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il Socio stesso.

Articolo 5 – Ristorno.

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (Soci subordinati) e 6 (Soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

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

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

Articolo 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.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

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

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

Articolo 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. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i Soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei Soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di Soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del Socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i Soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In quest'ultimo caso la Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del Socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare al Socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il Socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col Socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

4. Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. applicato e dalle norme di legge in tema di tutela dei limiti legali e contrattuali di concorrenza, il Socio non può effettuare prestazioni a favore di terzi reperite in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda.

È dovere del Socio informare la Direzione della Cooperativa dell'eventuale assunzione di altri rapporti con terzi, onde dar modo di valutare la compatibilità, anche dal punto di vista eventualmente concorrenziale, degli stessi con la posizione del Socio nell'ambito della Cooperativa.

Articolo 8 – Codice disciplinare.

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

SECONDA PARTE

NORME DI DISCIPLINA NORMATIVA ED ECONOMICA APPLICABILI AI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Articolo 9 – CCNL applicabile ai Soci subordinati

Ai Soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato spetta, con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento non inferiore ai minimi previsti dal CCNL per le Lavoratrici e i Lavoratori delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo.

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente.

3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato o, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da Socio e l'esclusione da Socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 10 – Trattamento economico dei Soci con un contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.

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

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

3. L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.

4. Costituisce inoltre 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 sarà determinato tramite lettera di incarico e riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato ed in base al raggiungimento di obiettivi o espletamento di deleghe documentati da apposita verifica.

5. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai Soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

6. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, il termine ordinario di godimento delle ferie fissato dalle disposizioni vigenti in 18 mesi, viene elevato a 36 mesi.

Articolo 11 – Condizioni interpretative e migliorative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo valenti per la generalità dei soci lavoratori

1. Orario di lavoro: come indicato nell'art. 17 comma 4 del presente regolamento interno, l'orario settimanale di lavoro ordinario è fissato in 36 ore settimanali in deroga all'art. 51 del C.C.N.L. applicato.

2. Ferie e Festività: l'art. 59 del C.C.N.L. applicato viene interpretato riconoscendo ai soci lavoratori per le festività elencate all'art. 58 del C.C.N.L. applicato che cadono di domenica un'ulteriore giornata di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie. Per le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre sono riconosciute due giornate di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie. Le giornate di ferie stabilite dall'art. 59 del C.C.N.L. applicato in 26 giornate annue, vengono elevate a 29 giornate annue.

3. Permessi per lutto: il permesso per lutto di cui all'art. 65 del C.C.N.L. applicato è elevato da due a cinque giorni di permesso retribuito.

4. In caso di decesso del lavoratore sono corrisposte agli eredi oltre alle indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

5. Periodo di conservazione del posto in caso di malattia: il periodo di conservazione del posto in caso di malattia di cui all'art. 70 del C.C.N.L. applicato è elevato da dodici mesi nell'arco dell'ultimo triennio, a diciotto mesi nell'arco dell'ultimo quadriennio. In via eccezionale per i lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del compimento del diciottesimo mese di malattia nell'ultimo quadriennio, il termine di diciotto mesi nell'ultimo quadriennio per la conservazione del posto è elevato a venti mesi nell'ultimo quadriennio; inoltre qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del ventesimo mese di malattia nell'ultimo quadriennio, il lavoratore ha diritto ad un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di ulteriori tre mesi purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

6. Trattamento economico di malattia: il periodo di corresponsione della integrazione della indennità di malattia fino al 100% della normale retribuzione del lavoratore stabilito all'art. 70 del C.C.N.L. applicato in 180 giorni è elevato a 365 giorni nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. La quota di integrazione sarà corrisposta se la malattia è assistita e indennizzata dall'INPS.
7. Tredicesima mensilità: il termine per la corresponsione della tredicesima mensilità di cui all'art. 78 del C.C.N.L. applicato è stabilito il giorno 16 dicembre.
8. Corresponsione della retribuzione: il termine per la corresponsione della retribuzione stabilito dall'art. 83 del C.C.N.L. applicato nella data massima del giorno venti del mese successivo è definito nel giorno 5 del mese successivo a quello di competenza delle retribuzioni. Se il giorno 5 è festivo o prefestivo, la retribuzione è corrisposta il primo giorno lavorativo successivo, come definito all'art. 19 comma 1 del presente regolamento.
9. Indennità di presenza: per la presenza alle riunioni di coordinamento e verifica della attività lavorativa tenute fuori orario di lavoro è corrisposta una indennità di presenza forfetaria per la partecipazione ad ogni riunione di euro 10,32914 per ogni lavoratore.

Articolo 12 – Condizioni interpretative e migliorative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo valenti per i rapporti di lavoro in corso alla data del 01 luglio 2002

1. Ai soci lavoratori che alla data del 01 luglio 2002 sono titolari di un rapporto di lavoro con la Cooperativa Domus Laetitiae e che, a seguito della applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e della conseguente ridefinizione delle posizioni economiche già in essere al 30 giugno 2002 si trovano a godere di una retribuzione mensile di fatto (comprensiva di minimo contrattuale conglobato, scatti di anzianità, indennità professionale, indennità di responsabilità) inferiore a quella in vigore al 30 giugno 2002 comprensiva di paga base, contingenza, retribuzione di anzianità, elemento aggiuntivo distinto della retribuzione, indennità professionale, indennità di responsabilità, è corrisposto un importo "ad personam" che eleva la retribuzione mensile di fatto in vigore dal 01 luglio 2002 a quella in corso al 30 giugno 2002. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali.
2. Ex Indennità di turno: i soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 12 del regolamento ricevono dal 01 gennaio 2003 una quota mensile "ad personam" pari alla media mensile delle ex indennità di turno di cui all'art. 52, lettera d, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro A.R.I.S. vigente spettanti nel periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali. Qualora nel periodo di osservazione 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 il lavoratore abbia avuto eventi significativi quali maternità, aspettativa, ecc. tali da alterare in modo sostanziale la determinazione della media spettante, saranno presi in considerazione i mesi corrispondenti dell'anno 2001.

3. Ex Indennità di lavoro festivo: i soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 12 del regolamento ricevono dal 01 gennaio 2003 una quota mensile “ad personam” pari alla media mensile delle ex indennità di lavoro festivo di cui all’art. 52, lettera c del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro A.R.I.S. vigente spettanti nel periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002. Tale importo “ad personam” rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali. Qualora nel periodo di osservazione 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 il lavoratore abbia avuto eventi significativi quali maternità, aspettativa, ecc. tali da alterare in modo sostanziale la determinazione della media spettante, saranno presi in considerazione i mesi corrispondenti dell’anno 2001.
4. Indennità di lavoro notturno: i soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 12 del regolamento ricevono dal 01 gennaio 2003 una quota mensile “ad personam” pari alla differenza della media mensile delle ex indennità di lavoro notturno di cui all’art. 52, lettera c del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro A.R.I.S. vigente spettanti nel periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 ed il valore della media mensile delle stesse indennità di lavoro notturno calcolate ai sensi dell’art. 54 del C.C.N.L. applicato. Tale importo “ad personam” rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali. Qualora nel periodo di osservazione 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 il lavoratore abbia avuto eventi significativi quali maternità, aspettativa, ecc. tali da alterare in modo sostanziale la determinazione della media spettante, saranno presi in considerazione i mesi corrispondenti dell’anno 2001.

Articolo 13 – Condizioni interpretative e migliorative del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo valenti per i rapporti di lavoro stabiliti oltre il 01 luglio 2002 con persone in forza a tempo determinato alla data del 01 luglio 2002

1. Ai soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 13 del regolamento e che, a seguito della applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo si trovano a godere di una retribuzione mensile di fatto (comprensiva di minimo contrattuale conglobato, scatti di anzianità, indennità professionale, indennità di responsabilità) inferiore a quella in vigore nel precedente rapporto di lavoro in essere al 30 giugno 2002, è corrisposto un importo “ad personam” che eleva la retribuzione mensile di fatto del nuovo rapporto di lavoro del 50% della differenza con la retribuzione mensile di fatto (comprensiva di paga base, contingenza, retribuzione di anzianità, elemento aggiuntivo distinto della retribuzione, indennità professionale, indennità di responsabilità) in corso al 30 giugno 2002. Tale importo “ad personam” rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali.
2. Ex Indennità di turno: i soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 13 del regolamento ricevono dal 01 gennaio 2003 una quota mensile “ad personam” pari al 50% della media mensile delle ex indennità di turno di cui all’art. 52, lettera d, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro A.R.I.S. vigente spettanti nel periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002. Tale importo “ad personam” rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti

contrattuali. Qualora nel periodo di osservazione 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 il lavoratore abbia avuto eventi significativi quali maternità, aspettativa, ecc. tali da alterare in modo sostanziale la determinazione della media spettante, saranno presi in considerazione i mesi corrispondenti dell'anno 2001.

3. Ex Indennità di lavoro festivo: i soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 13 del regolamento ricevono dal 01 gennaio 2003 una quota mensile "ad personam" pari al 50% della media mensile delle ex indennità di lavoro festivo di cui all'art. 52, lettera c del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro A.R.I.S. vigente spettanti nel periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali. Qualora nel periodo di osservazione 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 il lavoratore abbia avuto eventi significativi quali maternità, aspettativa, ecc. tali da alterare in modo sostanziale la determinazione della media spettante, saranno presi in considerazione i mesi corrispondenti dell'anno 2001.
4. Indennità di lavoro notturno: i soci lavoratori per cui si rende applicabile il presente articolo 13 del regolamento ricevono dal 01 gennaio 2003 una quota mensile "ad personam" pari al 50% della differenza della media mensile delle ex indennità di lavoro notturno di cui all'art. 52, lettera c del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro A.R.I.S. vigente spettanti nel periodo 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 ed il valore della media mensile delle stesse indennità di lavoro notturno calcolate ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. applicato. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali. Qualora nel periodo di osservazione 01 gennaio 2002 – 31 dicembre 2002 il lavoratore abbia avuto eventi significativi quali maternità, aspettativa, ecc. tali da alterare in modo sostanziale la determinazione della media spettante, saranno presi in considerazione i mesi corrispondenti dell'anno 2001.

Articolo 14 – Altre norme transitorie.

1. I soci lavoratori che alla data del 01 luglio 2002 stanno frequentando il corso di riqualificazione triennale per educatori professionali riceveranno a completamento del processo formativo, su presentazione di attestato di avvenuta riqualificazione rilasciato dall'ente formativo, una quota mensile "ad personam" pari alla somma di euro 94,98. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali.
2. Per i soci di cui al comma precedente, che al momento della presentazione dell'attestato di avvenuta riqualificazione rilasciato dall'ente formativo sono in possesso di una anzianità di servizio di otto anni, la quota mensile "ad personam" di aumento di euro 94,98 di cui al comma precedente è sostituita da una quota mensile "ad personam" di euro 146,93, alle condizioni già indicate nel precedente comma 1 del presente articolo.
3. I soci lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo 14 che al completamento del processo formativo, su presentazione di attestato di avvenuta riqualificazione rilasciato dall'ente formativo, hanno beneficiato della quota mensile "ad personam" di euro 94,98 riceveranno una ulteriore quota mensile "ad personam" di euro 51,95 al compimento di

una anzianità di otto anni, alle condizioni già indicate nel precedente comma 1 del presente articolo.

4. A seguito della deliberazione del 18.06.1998 adottata dal consiglio di amministrazione della Cooperativa Domus Laetitia, i soci rientranti in detto accordo riceveranno, alla conclusione del processo di riqualificazione degli educatori professionali, con il rilascio delle attestazioni di avvenuta riqualificazione per il personale con qualifica di educatore professionale, una quota mensile "ad personam" pari alla somma di euro 146,93. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali.
5. I soci lavoratori che alla data del 01 luglio 2002 sono in possesso delle qualifiche di educatore professionale, educatore, fisioterapista inquadrati al 30 giugno 2002 al livello C del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ARIS, riceveranno al compimento dell'ottavo anno di anzianità una quota mensile "ad personam" pari alla somma di euro 51,95. Tale importo "ad personam" rappresenta una quota di retribuzione che potrà essere assorbita con futuri aumenti contrattuali.

TERZA PARTE **ORGANIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE**

Articolo 15 – Comunicazione di ammissione.

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

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

3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

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

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

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

Articolo 16 – Partecipazione.

1. La Cooperativa si impegna alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di cui al presente Regolamento interno e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutti i Soci.

Periodicamente, verranno fornite ai Soci adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione/appalto con gli Enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno fornite tempestivamente.

Ai fini di garantire una specializzazione massima dell'informazione i momenti di conoscenza ed approfondimento, verranno indirizzati a singoli settori produttivi.

Inoltre almeno annualmente il Consiglio di Amministrazione si confronterà con le singole aree, sulla base dei contenuti emersi in ciascuna sede di verifica.

2. Tutti i Soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni Socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i Soci.

Ogni Socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. I Soci sono altresì chiamati all'etica ed alla deontologia professionale evitando di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi (clienti, famigliari, volontari, tirocinanti ecc.) , di problematiche non strettamente collegate alle esigenze di servizio, ma di utilizzare gli spazi formali di discussione.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi si possono indirizzare al Consiglio di Amministrazione.

3. 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 a 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 17 – Organizzazione del lavoro.

1. Ogni Socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato, con particolare riferimento al Manuale della Qualità, nei settori dove è applicato, e per quanto riguarda il personale socio sanitario al documento denominato Domus 2000.

Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di settore che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra Socio e direzione.

Il Socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato rispettando gli orari.

2. 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.

3. I Soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

4. Ai sensi dell' art. 3 commi 1 e 2 e dell'art. 6 comma 2 della Legge 03 Aprile 2001 n°. 142, si fissa l'orario di lavoro ordinario settimanale in 36 ore, in deroga al C.C.N.L. applicato.

Articolo 18 – Assenze.

Il Socio deve osservare il proprio orario di lavoro, attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella struttura.

I ritardi devono essere giustificati immediatamente e debbono essere recuperati. Ove non sia possibile il recupero, i ritardi comportano la perdita dell'importo del trattamento economico corrispondente alla non effettuazione delle ore non lavorabili.

Le assenze devono essere segnalate con assoluta tempestività e non dopo l'inizio del turno di lavoro ai responsabili di settore o all'ufficio preposto (segreteria), giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore salvo legittimo e giustificato impedimento.

Tale modalità deve essere ugualmente adottata, anche in caso di malattia. Il certificato di malattia dovrà pervenire alla Cooperativa entro il secondo giorno di assenza per malattia, come stabilito dall'art. 70 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Lavoratrici e i Lavoratori delle Cooperative del Settore Socio-Sanitario Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni è considerata mancanza gravissima.

Articolo 19 – Corresponsione delle remunerazioni.

1. Le retribuzioni ai Soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 5 del mese successivo a quello di lavoro, se dovesse cadere in giorno festivo o pre-festivo, il primo giorno di lavoro seguente.

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

3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i Soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del Socio.

QUARTA PARTE

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

Articolo 20 – 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 di cui all'articolo 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il Socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

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

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza 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 può essere causa di esclusione da Socio e l'esclusione da Socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

Articolo 21 – Assenze.

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

Articolo 22 – Norme sulla sicurezza sul lavoro.

1. I Soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
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.

Articolo 23 – Indumenti di lavoro.

1. I Soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali Soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai Soci con rapporto subordinato.
2. 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.

Articolo 24 – Durata della prestazione.

1. I Soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa.

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 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.
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 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.

Articolo 26 – Risoluzione del contratto.

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del Socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da Socio.

Articolo 27 – 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.

QUINTA PARTE **VOLONTARIATO E FORMAZIONE**

Articolo 28 – Soci volontari.

Riconoscendo il ruolo propulsivo del volontariato nella nascita di numerose realtà ed iniziative imprenditoriali a finalità sociale, la Cooperativa incoraggia e stimola lo sviluppo del volontariato come partecipazione dei cittadini alla creazione di una cultura fondata sulla solidarietà fra persone, tesa a valorizzare le diversità e strettamente connessa con la comunità territoriale.

Con questi intenti la Cooperativa è attenta e disponibile a far sì che anche al proprio interno possa trovare spazio il volontariato, non come sostituzione di personale e quindi abbassamento di costi, ma come affiancamento nelle attività, stimolo a migliorare, controllo che la Cooperativa persegue effettivamente gli scopi per cui è sorta.

1. Il Socio volontario è una persona fisica che, non avendo interessi contrastanti con quelli della Cooperativa e condividendone le finalità, intende perseguirne gli scopi di solidarietà, partecipando in prima persona alle sue finalità sociali e prestando la propria opera in modo spontaneo, gratuito e senza scopo di lucro anche indiretto.

2. Al Socio volontario non si applicano le clausole dei contratti collettivi di lavoro, né le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione.

3. Il Socio volontario è tenuto a partecipare a tutte quelle iniziative promosse dalla Cooperativa che abbiano carattere formativo, per favorire la conoscenza dei problemi e la partecipazione alla vita della Cooperativa.

4. Anche il Socio prestatore può svolgere attività di volontariato all'interno della Cooperativa, sia nell'ambito dove normalmente esercita la propria mansione di lavoratore, sia in altri settori dell'impresa dove è in grado di fornire il proprio contributo.

Articolo 29 – Formazione.

La Cooperativa è un ambito organizzativo che punta alla costante crescita delle persone, quale che sia la forma di partecipazione all'attività della Cooperativa.

In tal senso il diritto allo studio e la possibilità di accedere a percorsi di formazione e/o riqualificazione, oltre che essere tutelati devono venire incentivati ed agevolati.

La Cooperativa ritiene necessario predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei Soci operanti nell'area socio - sanitaria – assistenziale – educativa – Cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni. In sede di confronto aziendale e/o settoriale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento del personale, tenuto ovviamente conto delle esigenze di servizio e del budget a disposizione. Verranno inoltre individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

SESTA PARTE

RAPPORTI CON LE REALTÀ SOCIALI DEL TERRITORIO

Articolo 30 – Rapporti con la Diocesi di Biella.

La Cooperativa avrà un rapporto privilegiato con la Diocesi di Biella e le realtà ad essa collegate, soprattutto nei riguardi delle Parrocchie in cui solleciterà la presa di coscienza nei confronti dell'handicap e conseguentemente le varie forme di volontariato.

Articolo 31 – Rapporti con l'Associazione Piccolo Fiore.

Sempre per valorizzare il ruolo del volontariato come promotore di un disegno sociale e culturale ispirato ai principi e valori della cittadinanza attiva, la Cooperativa Domus Laetitia e l'Associazione Piccolo Fiore hanno definito un accordo privato che definisce gli ambiti e le modalità di collaborazione.

Articolo 32 – Rapporti con l'A.S.A.D.

Le attività sportive si sono rivelate in questi anni un efficace strumento di promozione all'integrazione oltretutto valida opportunità educativa. Si è di conseguenza assistito ad un notevole ed interessante sviluppo, caratterizzato da un significativo incremento di risorse, spazi e tempi dedicati allo svolgimento delle attività e da un crescente livello di specializzazione.

La Cooperativa riconosce lo sviluppo delle attività sportive quale strumento di integrazione e promozione sociale e riconosce nell'ASAD l'associazione con la quale, attraverso la definizione di un apposito accordo formale promuovere e valorizzare lo sport per le persone in situazione di handicap.

Articolo 33 – Rapporti con le altre realtà sociali del territorio.

La Cooperativa nei confronti delle realtà sociali che operano nel territorio, intende stabilire laddove sia possibile rapporti fiduciosi, improntati alla chiarezza e trasparenza ed ad un dialogo costante e frequente.

Articolo 34 – Servizio Civile e Anno di Volontariato Sociale.

1. Il servizio civile viene regolato nel rispetto delle normative nazionali, in accordo tra il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e la sede di assegnazione territoriale di competenza.

2. Significato del servizio.

Per la Cooperativa sociale, il servizio civile e l'anno di volontariato sociale, in quanto esperienze individuali e specifiche, apportano un contributo di novità di confronto, di stimolo, nella ricerca di soluzioni migliorative dell'attività della Cooperativa. Il rapporto obiettore di coscienza – Cooperativa sociale è improntato allo scambio e alla crescita reciproca.

La Cooperativa crea, quindi, le condizioni affinché l'obiettore e l'AVS possano fare un'esperienza educativa relazionale e professionale che gli consenta così di maturare una

maggior coscienza civica. In altre parole l'esperienza di servizio civile nella Cooperativa sociale può essere definita, per gli obiettori e AVS, EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA ATTIVA.

La Cooperativa riconosce nell'obiezione di coscienza e nell'anno di volontariato sociale una valenza sia di politica giovanile sia di risorsa per la comunità e il territorio ai quali la Cooperativa stessa è strettamente legata.

3. Gli obiettivi della Cooperativa risultano in questo senso essere:

- valorizzazione odc / avs nel loro apporto all'impresa sociale;
- investimento nella progettazione e formazione dell'odc/avs per il loro inserimento nella Cooperativa sia a livello di coscienza operativa sia sociale;
- accoglienza degli odc/avs;
- organizzazione del servizio.

4. Il Consiglio di Amministrazione determina l'incarico ad un Socio di "Referente per il servizio civile".

Tale referente ha il compito di coordinare l'impiego degli odc/avs presso la struttura nel rispetto delle normative nazionali e degli obiettivi di cui sopra.

Ha il compito inoltre di curare i rapporti tra Cooperativa e Sede di assegnazione verificando le modalità di convenzione e di gestione degli odc/avs

5. E' previsto che per esigenze organizzative/funzionali siano adottati regolamenti interni di disciplina del servizio e momenti di incontro e formazione tra referente e odc/avs.

Articolo 35 – Tirocini.

Ritenendo importante che la Cooperativa si confronti verso l'esterno non solo con il territorio ma anche più specificatamente con altre realtà lavorative o formative, risulta fondamentale svolgere attività di accoglienza nei confronti di chi, svolgendo attività di formazione, scelga la Cooperativa come sede di tirocinio.

Il Consiglio di Amministrazione delegherà una persona con incarico a " Referente dei Tirocini".

Tale incaricato dovrà coordinare l'accoglienza e il percorso di tirocinio presso la struttura, dovrà inoltre mantenere i contatti con le varie ed eventuali sede formative.