

DEPOSITO DEL REGOLAMENTO INTERNO DELLE SOCIETA' COOPERATIVE
art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di TREVISO
DTL-Treviso@lavoro.gov.it
dtl.treviso@pec.lavoro.gov.it

Via Fonderia n. 55 – 31100 Treviso

la sottoscritta Bonetto Grazia Nata a Campo San Martino il 08/02/1964 Legale rappresentante della società **cooperativa sociale DINAMICA ONLUS** sede legale in via Morello 7 31033 Castelfranco Veneto (TV)


codice fiscale e P.iva 04022260261
email info@dinamicaonlus.it
tel. 0499450984

DEPOSITA

Il regolamento interno della società **cooperativa sociale DINAMICA ONLUS**,
composto da numero 8 pagine, approvato dall'assemblea dei soci in data 19/12/2019 ,
in attuazione dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142,

Dichiara, altresì, di essere informato, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. sulla privacy, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Castelfranco Veneto (TV), 20/12/2019

Firma 

Da allegare:

1. Copia documento di riconoscimento in corso di validità

Cognome..... **BONETTO**
 Nome..... **GRAZIA**
 nato il..... **08/02/1964**
 (atto n..... **35** I_S..... **A**.....)
 a..... **CAMPO SAN MARTINO (PD)**
 Cittadinanza..... **ITALIANA**
 Residenza..... **PIAZZOLA SUL BRENTA**
 Via..... **Via FIUME 109**
 Stato civile..... **--**
 Professione..... **-- --**
 CONNOTATI E CONTRASSEGNI SALIENTI
 Statura..... **mt. 1,63**
 Capelli..... **castani**
 Occhi..... **castani**
 Segni particolari..... **Nulla**

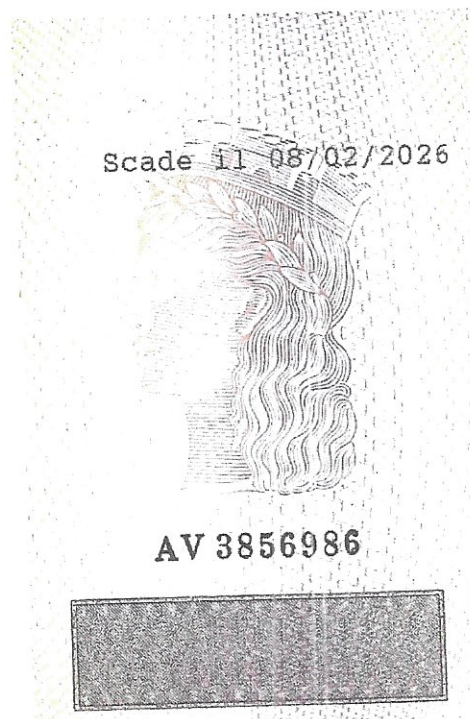


Firma del titolare..... *Bonetto Grazia*
 **PIAZZOLA SUL BRENTA** **22/04/2015**

Impronta del dito indice sinist.



IL SINDACO
D'ORDINE DEL SINDACO
IL FUNZIONARIO INCARICATO
Lumetti-Fabiano
Fabiano Lumetti



Regolamento interno
della
COOPERATIVA SOCIALE DINAMICA ONLUS

Con sede in via Morello n. 7 Castelfranco Veneto (TV)

| Dati Anagrafici | |
|---|----------------------|
| Sede in | CASTELFRANCO VENETO |
| Codice Fiscale | 04022260261 |
| Numero Rea | TREVISO316692 |
| P.I. | 04022260261 |
| Capitale Sociale Euro | 12.000,00 |
| Forma Giuridica | SOCIETA' COOPERATIVA |
| Settore di attività prevalente (ATECO) | 829999 |
| Società in liquidazione | no |
| Società con Socio Unico | no |
| Società sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento | no |
| Denominazione della società o ente che esercita l'attività di direzione e coordinamento | |
| Appartenenza a un gruppo | no |
| Denominazione della società capogruppo | |
| Paese della capogruppo | |
| Numero di iscrizione all'albo delle cooperative | A170848 |

Il regolamento vuole essere uno strumento che facilita l'individuazione dei ruoli dei diversi soci e lavoratori nel perseguimento degli scopi sociali e ne regola i rapporti.
Il lavoro di ogni persona contribuisce in modo inequivocabile al raggiungimento degli obiettivi. Sono i soci che con il loro operato, atteggiamento, stile determinano l'immagine della Cooperativa. Ispiratori della cooperativa sono i principi di sussidiarietà e mutualità prevalente. I soci che non prestino attività lavorativa retribuita, possono rimanere in cooperativa qualora sia dimostrata la loro utilità verso la compagine sociale e vi sia una delibera del Consiglio di Amministrazione

Morello
Morello

- a) La cooperativa occupa, alla data odierna, un numero di soci superiore a nove e adotta la normativa sulle società a responsabilità limitata;
- b) La cooperativa esercita in prevalenza attività nel settore dell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate nei settori artigianali, agricoli, servizi alle imprese, grafica, beni culturali.
- c) La cooperativa intende avvalersi, ai sensi dell'art. 2521 —2° comma —c.c., dell'opera di terzi;
- d) Il presente regolamento interno è stato modificato e approvato dall'assemblea dei soci della cooperativa in data 19/12/2019 ai sensi dell'articolo 6 della Legge del 3 aprile 2001, n. 142 e sarà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro. Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea dei soci. Le disposizioni del presente regolamento si intendono applicabili, salvo diversa indicazione, a tutte le categorie di soci e di lavoratori non soci, ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili. Il regolamento in corso è valutato annualmente con assemblea dei soci e integrato.

I soci lavoratori, concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

- a) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della cooperativa;
- b) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- c) 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.

Soci speciali ai sensi dell'art. 2527, comma 3°, c.c.

1 In base alle disposizioni statutarie, l'organo amministrativo può ammettere alla categoria dei soci speciali coloro che debbano completare o integrare la loro formazione professionale in ragione del perseguimento degli scopi sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della cooperativa.

2 La delibera di ammissione dell'organo amministrativo stabilisce:

- durata del periodo di formazione o di inserimento del socio speciale che in ogni caso non potrà essere superiore a tre anni;
- i criteri e le modalità attraverso i quali si articolano le fasi di formazione professionale o di inserimento nell'assetto produttivo della cooperativa;
- l'ammontare della quota che il socio speciale deve sottoscrivere al momento dell'ammissione è pari al cinquanta per cento di quello previsto per i soci ordinari e è tenuto al versamento dell'eventuale sovrapprezzo stabilito dall'assemblea.

3 Ai soci speciali sono erogati i ristorni corrisposti ai soci ordinari con una decurtazione forfetaria del 50% in relazione ai costi di formazione professionale e di inserimento nell'impresa cooperativa i quali, tuttavia, non potranno essere portati ad aumento della quota sociale.

4 Il socio appartenente alla categoria speciale ha diritto di partecipare alle assemblee ed esercita il diritto di voto solamente in occasione delle assemblee ordinarie convocate per l'approvazione del bilancio e della programmazione annuale. Non può rappresentare in assemblea altri soci.

5 Alla data di scadenza del periodo di formazione o inserimento, il socio speciale è ammesso a godere i diritti che spettano agli altri soci cooperatori a condizione che, come previsto dal presente regolamento e dalla delibera di ammissione, egli abbia rispettato i doveri inerenti la formazione professionale, conseguendo i livelli qualitativi prestabiliti dalla cooperativa, ovvero abbia rispettato gli impegni di partecipazione all'attività economica della cooperativa, finalizzati al proprio inserimento nell'organizzazione aziendale. La valutazione del socio speciale è effettuata per tutta la durata del periodo formativo da parte dei responsabili del servizio cui è affidato

Regolamento DINAMICA cooperativa sociale – ONLUS- in vigore dal giorno 19/12/2019

Paolo Grazia

- 6 Ove il socio speciale venga definitivamente immesso tra i soci della cooperativa, l'organo amministrativo deve comunicare all'interessato la deliberazione di ammissione e richiedere che venga integrato il versamento della restante quota sociale oltre all'eventuale sovrapprezzo aggiornato stabilito dall'assemblea.
 - 7 In caso di mancato rispetto dei suddetti livelli, l'organo amministrativo delibera il provvedimento di esclusione, come previsto dallo statuto sociale, nei confronti del socio speciale.
-
1. I soci così come i dipendenti, sono sempre stati inquadrati nel contratto nazionale delle cooperative sociali e lo saranno fino a nuove disposizioni di legge, nel livello previsto dal contratto aziendale che verrà rivisto annualmente, o in rapporto di collaborazione professionale occasionale o a progetto. Il tipo di contratto verrà individuato sulla base del rapporto individuale, delle competenze e della subordinazione o meno. Si applicano i criteri ai sensi dell'art. 3 della legge 142/2001, per i soci con un rapporto di lavoro subordinato, il trattamento economico, anche ai sensi della circolare n.10/2004 del Ministero del Welfare,
 2. Il tipo di rapporto di lavoro può essere: subordinato, in CO.CO.CO PRO, occasionale, artigianale, professionistico.
 3. I soci e i dipendenti non soci subordinati sono tenuti a prestare la loro opera secondo l'orario del contratto individuale, con le flessibilità previste dal CNNL. In assenza di richiesta specifica eventuali ore aggiuntive o in difetto vengono pagate o trattenute nel mese di riferimento come ore ordinarie senza conguagliare ogni sei mesi come previsto da CNNL.
 4. Per i soci con contratto di lavoro di coordinazione coordinata e continuativa si applicano le disposizioni di legge ai sensi dell'art. 47 c 1 lett. E Cbis DPR 917 /86, l'articolo 50, comma 1°, lettera c)-bis, del D.lgs. n. 344/2003 e suc. mod.b) gli artt. 61 e segg. del D.lgs. n. 276/2003 come integrato dal D.lgs. n. 213/2004 e successive modifiche.
 5. I soci che prestano la loro opera in collaborazione coordinata e continuativa possono prestare la loro opera anche per altri committenti previa richiesta scritta al C.d.A. e relativa autorizzazione.
 6. Il trattamento economico sarà stabilito da ogni contratto secondo le tabelle approvate dal C.d.A.
 7. E dovuta al socio e comunque al lavoratore con orario di lavoro superiore alle 6 ore consecutive una pausa di 30 minuti non pagata e l'erogazione del pasto se in orario pertinente.
 8. La settimana lavorativa è articolata dal lunedì al sabato, eccetto nei servizi che prevedono attività alla domenica, nel qual caso verrà identificato il giorno di riposo settimanale a turnazione senza maggiorazioni.
 9. Hanno diritto alle ferie i lavoratori subordinati per periodi continuativi non superiori alle due settimane, salvo particolari situazioni che verranno deliberate dal C.d.A., le ferie devono essere richieste almeno due mesi prima dell'effettuazione con lettera scritta e datata. Le ferie spettanti al socio con lavoro subordinato sono calcolate secondo quanto disposto dal D.Lgs. 66/2003, così come modificato dal D. Lgs. 213/2004. Le ferie devono essere esaurite nell'anno solare, salvo richieste specifiche dei soci, ad eccezione delle ferie accumulate nella maternità che potranno essere utilizzate al massimo nell'anno solare successivo al rientro, qualora non siano usufruite il lavoratore con la firma del presente regolamento vi fa esplicita rinuncia economica.
 10. Il lavoratore può richiedere aspettativa non retribuita, con lettera scritta specifica, indicando l'inizio e la fine del periodo almeno un mese prima del primo giorno richiesto. Qualora non siano rispettate queste condizioni non si garantisce l'accettazione della richiesta.
 11. L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente al responsabile amministrativo anche con un sms e, in sua assenza al presidente, entro il primo giorno di assenza deve pervenire alla sede amministrativa la copia del certificato medico allegata alla domanda di congedo per motivi di salute, il socio si premunirà di inviare la copia prevista all'INPS entro 24 ore. I primi tre giorni di malattia non saranno pagati, i restanti seguono la normativa dell'INPS.

Luca Grazia

12. Per i rapporti di collaborazione professionale o a progetto non vi è riconoscimento economico della malattia, se non in presenza di apposita polizza assicurativa privata.
13. Per tutte le categorie di lavoratori/trici, comunque inquadrati, con incarichi di responsabilità (oltre il IV livello o corrispettivo equiparato, il periodo di preavviso di licenziamento dovrà essere minimo di due mesi solari, in assenza verrà trattenuto l'importo pari al mancato preavviso.
14. Il lavoratore è tenuto a partecipare agli incontri di aggiornamento organizzati dalla cooperativa, riconosciuti come orario lavorativo, alle riunioni di programmazione, incontri di equipe con un monte ore pagato massimo di 40 ore in dodici mesi e verrà stabilito dall'equipe tecnica il calendario obbligatorio nelle tipologie di incontri precedentemente citati. E' tenuto inoltre alla compilazione dei documenti relativi al proprio ruolo, agli incontri di scambio di buone prassi come atto dovuto non retribuito per il ruolo di ognuno. In assenza dopo due richiami verbali, verrà applicata una multa pari al costo di cinque ore di lavoro per ogni mancanza. Potranno esserci delibere del c. di a. modificative.
15. Il lavoratore è tenuto al rispetto delle norme HACCP, al rispetto delle norme sulla privacy, a comportamenti adeguati alle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e a quanto previsto all'atto dell'assunzione.
16. Per la partecipazione a momenti ufficiali non previsti e a comitati sarà prevista un'indennità di missione per incontro sia ai residenti che ai non residenti, il valore sarà determinato dal C.d.A..
17. Il lavoratore è tenuto alla compilazione della scheda oraria, compreso i totali, specificando il tipo di servizio e alla consegna della stessa entro 1 giorno dalla fine del mese all'amministrazione anche a mezzo fax. Il cartellino orario o l'ingresso devono essere timbrato dieci minuti prima dell'inizio dell'orario di servizio e dieci minuti dopo per favorire lo scambio di consegne e la preparazione al lavoro, qualora non esista questo margine verrà applicata una penalità di trenta minuti per timbro, il referente di unità operativa è tenuto al controllo ed eventualmente a evidenziare l'orario non congruo.
18. Ogni socio e ogni lavoratore sono tenuti a offrire delle ore di volontariato utili al buon funzionamento e all'immagine della Cooperativa in ottemperanza al principio di mutualità e di sussidiarietà. Il monte ore sarà definito da ognuno e comunicato annualmente al consiglio di amministrazione indicandone anche la motivazione.
19. Ogni lavoratore e la Cooperativa all'atto dell'assunzione, salvo casi straordinari legati alla famiglia o alla salute, devono impegnarsi a mantenere il rapporto lavorativo almeno fino a fine commessa, se ciò non avvenisse chi trasgredisce dovrà pagare una penale che verrà stabilita dal C.d.A. comunque non superiore ad una mensilità.
20. Qualora vi siano ritardi nel pagamento degli stipendi o nella liquidazione della quota sociale superiori ai due mesi verrà riconosciuto un interesse deliberato dal C.d.A. sul periodo eccedente.
21. Qualora si verifichi una crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali o di mercato, problemi finanziari o mancato o ritardato incasso di crediti esigibili, il C.d.A. ne informerà i lavoratori predisponendo le eventuali misure per affrontare la situazione. Il piano di intervento potrà prevedere modificazione del trattamento economico e contrazioni dell'orario di lavoro concordato anche per i lavoratori non subordinati.
22. La cooperativa provvede tramite la propria organizzazione all'acquisizione del lavoro e relativa distribuzione ai soci rapportandola alle professionalità possedute, in caso di razionalizzazione del lavoro i soci non subordinati avranno precedenza sui subordinati nel mantenimento del lavoro e sui non soci o soci speciali.
23. Sono previsti contratti di lavoro a tempo ridotto e sempre flessibile alle esigenze del servizio e dei lavoratori.
24. I trattamenti economici sono rapportati al numero di ore effettivamente necessario per l'espletamento dell'attività della cooperativa.
25. Qualora non sia possibile garantire al socio o al lavoratore il lavoro secondo la tipologia concordata e

Paolo
Paolo

- il socio non sia disponibile ad attivare un tipo di rapporto diverso, o non vi sia all'interno dei servizi della cooperativa, compatibilmente con la professionalità del socio, altra soluzione lavorativa ai sensi della Lg. 142/2001, art. 1 comma 2 lettera d), il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto a remunerazione alcuna in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea.
26. I contratti di lavoro subordinati si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa, o su specifico accordo delle parti.
 27. L'ammissione al lavoro sarà comunicata al lavoratore che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Lg. 142/2001 in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
 28. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto del D. Lgs. sulla privacy
 29. I lavoratori sono tenuti al rispetto delle vigenti norme a tutela della privacy in particolare in tutti i rapporti con la cooperativa, con gli altri soci, con i terzi coinvolti nell'attività economica e formativa svolta e con tutti gli altri soggetti specificamente previsti da particolari norme di legge
 30. Tutti i soci hanno uguali diritti e uguali doveri, indipendentemente dal contratto instaurato o no che non incide sulla qualità di socio. Ogni socio deve attenersi alle disposizioni del C.d.A. e dell'Assemblea. Eventuali richieste di chiarimenti devono pervenire al Consiglio di amministrazione che alla prima seduta successiva alla richiesta dovrà fornire le chiarificazioni.
 31. Tutte le decisioni riguardanti la vita della cooperativa devono essere assunte nelle sedi preposte per statuto. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle assemblee e sono altresì tenuti al segreto in relazione a fatti, delibere e comunicazioni che non siano stati ufficialmente ratificati dagli organi competenti, pena l'immediata dimissione dal ruolo di socio e di lavoratore.
 32. Chiunque è tenuto ed invitato a compiere atti di promozione della cooperativa ed a informare tempestivamente il C.d.A. di ogni atto contrario agli interessi dell'impresa.
 33. I compensi ai lavoratori verranno erogati sulla base di quanto previsto dai contratti individuali, la remunerazione è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Eventuali acconti verranno calcolati percentualmente al credito.
 34. In sede di approvazione del bilancio di esercizio potrà essere definito un ristorno, in base ai risultati economici dell'esercizio, nei modi e termini previsti dall'art. 2545-sexies c.c. ed in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi di cui all'articolo 6 e all'articolo 7. Sono beneficiari del ristorno, secondo i termini e le condizioni previsti nel Regolamento e nella delibera dell'Assemblea dei Soci che ne determina l'erogazione, esclusivamente i Soci Lavoratori che posseggano almeno 12 mesi di lavoro all'interno della cooperativa ed il cui rapporto con la Cooperativa sia in essere alla data della delibera assembleare di approvazione del bilancio. Sono invece esclusi dal ristorno:
 - i Lavoratori non soci;
 - i Soci non lavoratori;

Lo Statuto della Cooperativa Dinamica, al fine di rendere maggiormente articolata e flessibile la previsione del ristorno, anche in considerazione delle esigenze mutevoli nel tempo, delle differenti situazioni economiche, finanziarie e di mercato che potranno verificarsi in futuro, riporta i criteri generali per l'assegnazione del ristorno, rinviando a questo Regolamento la disciplina dettagliata dei medesimi.

Di seguito vengono, pertanto, riprodotti i criteri di ripartizione del ristorno ai soci, così determinati per il presente Regolamento per il 2020.

A. Criterio Quantità

Caro
Forlino

Il criterio della quantità ha per oggetto la misurazione del lavoro prestato dal Socio lavoratore nel corso dell'esercizio di riferimento; l'unità di misura è rappresentata dalle giornate di lavoro prestate e regolarmente conteggiate a cura dell'amministrazione della Cooperativa.

Non sono conteggiate ai fini del criterio della quantità le giornate in cui la prestazione lavorativa non è stata prestata per assenza del Socio Lavoratore che sia dovuta a malattia, infortunio, malattia professionale, maternità e puerperio, servizio militare o civile, permessi non retribuiti, permessi retribuiti (esclusi i R.O.L e gli Ex Festivi), aspettative e congedi di ogni tipo, malattia del figlio o del familiare, e simili.

Tenuto conto di quanto sopra, si applica la seguente scala parametrica, avuto riguardo al periodo che va dall'1/1 al 31/12 dell'esercizio di riferimento:

Parametro Quantità

- Fino ad un max di 5 gg/lav di assenza 100%
- Fino ad un max di 10 gg/lav di assenza 66%
- Fino ad un max di 15 gg/lav di assenza 33%
- Oltre 15 gg/lav di assenza 0%

I contratti a tempo parziale saranno riproporzionati sulla % delle ore lavorate previste da contratto.

B. Condizioni minime

Il Consiglio di Amministrazione, concluse le registrazioni contabili di chiusura del conto economico dell'esercizio, ed in presenza di tutte le condizioni di legge, determinerà annualmente l'ammontare del ristorno complessivo massimo disponibile per i Soci Lavoratori da proporre in Assemblea Soci, in misura comunque non superiore al limite di legge. Il ristorno può essere deliberato in presenza di un risultato di bilancio della cooperativa superiore al fabbisogno di autofinanziamento stimato in percentuale di utile netto (dopo le imposte) nel rispetto dei seguenti parametri:

| Valore della Produzione (A1) | Utile netto in % | Utile netto in valore assoluto |
|--------------------------------|------------------|--------------------------------|
| | Dopo le imposte | Dopo le imposte |
| Da euro 100.000 a euro 200.000 | 2,60% | da euro 2,600 in su |
| Da euro 200.000 a euro 300.000 | 2,40% | da euro 4,800 in su |
| Da euro 300.000 a euro 400.000 | 2,20% | da euro 6,600 in su |
| Da euro 400.000 a euro 500.000 | 2,00% | da euro 8,000 in su |
| Da euro 500.000 in su | 1,80% | da euro 9,000 in su |

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

- a) integrazione delle retribuzioni;
- b) aumento gratuito del capitale sociale.

Il trattamento economico di cui al presente articolo non costituisce imponibile previdenziale a norma dell'art. 4 della L. 142/2001.

35. Il lavoratore con contratto non subordinato ha l'obbligo di coordinare la sua attività con quella della cooperativa pur non essendo assoggettato a forme gerarchiche di subordinazione.
36. I soci e i non soci lavoratori sono assoggettati alle norme sulla sicurezza sul lavoro e dovranno dotarsi individualmente degli strumenti di protezione necessari per lo svolgimento della propria attività.
37. Il responsabile della sicurezza ha l'obbligo di informare i soci in materia di sicurezza sul lavoro e di sorveglianza sanitaria.
38. Anche i lavoratori non subordinati hanno l'obbligo di informare la cooperativa tempestivamente in relazione ad infortuni sul lavoro. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL saranno a carico dei soci

Donato
Donato

stessi.

39. Ogni lavoratore è tenuto:

- al rispetto dell'orario di lavoro,
- alla corretta esecuzione del lavoro e delle procedure secondo le modalità previste per ruolo e responsabilità;
- al rispetto delle regole;
- alla cura delle attrezzature, degli ambienti, dei materiali;
- a mantenere rapporti corretti nei confronti dei soci o collaboratori;
- a curare i rapporti con l'esterno;
- a garantire l'immagine della cooperativa;
- ad interessarsi dell'attività della cooperativa;
- a rispettare la normativa sulla privacy e qualsiasi altra legge o norma;
- a segnalare immediatamente eventuali disfunzioni o difficoltà che limitino il servizio.

40. La Cooperativa ha l'obbligo di rispettare il lavoratore e i suoi diritti, sia in relazione al contratto, sia in relazione al trattamento interpersonale.

41. Salvo accordi particolari i subordinati avranno come riferimento di massima il CNNL cooperative sociali, il regolamento lavoratori e delibere assembleari, il trattamento economico potrà seguire le tabelle approvate dal C.d.A.

42. La cooperativa si impegna a fronte della scelta dei lavoratori di lasciare il TFR in azienda, di creare un fondo dove far confluire annualmente una quota aziendale, in caso di bilancio attivo, per garantire ulteriormente il lavoratore

COMPITI

Si rinvia alle procedure specifiche

ASSUNZIONI

Qualora siano necessarie delle assunzioni, la persona effettuerà almeno 15 giorni di addestramento non retribuito affiancato dal Tutor di unità operativa, decidendo consensualmente il monte ore giornaliero, in modo congruo ad acquisire conoscenze sulla gestione di ogni momento della giornata di lavoro in relazione alla propria funzione. Per ulteriori dettagli si rinvia alla procedura risorse umane.

Il Socio lavoratore svantaggiato potrà avere un periodo di prova anche superiore ai tre mesi.

AMMISSIONE A SOCIO - QUOTA SOCIALE

La persona può richiedere di essere ammesso come speciale.

La quota sociale è pari a euro 25,00, l'Assemblea delibera annualmente il numero delle quote necessarie per essere ammesso come socio. Tale importo potrà essere versato in un'unica soluzione o con trattenuta mensile in busta paga o con versamento diretto, entro dodici mesi dall'accettazione della domanda o, secondo gli accordi avvenuti all'atto della ratifica come socio. All'atto della comunicazione di accettazione, anche verbale, il socio dovrà versare il contributo associativo, non restituibile, dell'importo stabilito dall'assemblea. La quota sociale sarà restituita secondo quanto previsto dallo statuto e dalle leggi vigenti.

I soci volontari hanno l'obbligo del versamento della quota, che verrà restituita all'atto di recesso, se ne verrà fatta domanda scritta entro 3 mesi dal giorno del recesso, diversamente sarà intesa come atto di liberalità favore della cooperativa.

I soci che prestino attività esterne alla cooperativa, ma collegate sono tenuti a chiedere consenso al C.d.A. e a versare nella riserva indivisibile il 10% del compenso a loro erogato da altro ente. Ciò per riconoscere il valore a tutta la cooperativa dello sforzo formativo che aumenta le competenze personali.

RIMBORSI SPESE

Stazio
Donetto

Qualora il socio o non, affronti delle spese necessarie e autorizzate dal direttore o dal presidente, su presentazione dello scontrino fiscale o della nota viaggi, verrà rimborsato.

Per eventuali missioni di utilità autorizzate dal C.d.A. è riconosciuto un massimo di rimborso spese chilometrico secondo tariffa ACI importo massimo previsto fino a 1200 cc di cilindrata. La stessa quota è riconosciuta membri del collegio sindacale se nominato per l'espletamento delle loro funzioni.

Il presente regolamento viene applicato anche ai non soci, precisando che a loro non vengono affidati incarichi direzionali.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 2527, comma 2°, c.c., il socio è tenuto a rispettare il divieto di concorrenza, in particolare, a non esercitare in proprio imprese concorrenti con quelle della cooperativa

Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento all'Atto Costitutivo, allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Approvato all'unanimità nell'assemblea dei soci

Il presidente

