



**Pronto Salute Soc. Coop Sociale**

Sede Legale: Via San Rocco, 32/2

20900 Monza (MB)

CF/PI 09236400967

Tel. +39 039 22 65 598

Fax +39 039 26 22 367

info@pronto-salute.it

## **REGOLAMENTO SOCIALE PRONTO SALUTE SOC. COOP SOCIALE**

---

### **Premessa**

Scopo di tale regolamento è la definizione dei criteri secondo i quali Cooperativa Sociale Società Pronto Salute intende trattare il riconoscimento delle spese connesse all'utilizzo del mezzo proprio per servizio, le trasferte, la fruizione del pasto e il pernottamento fuori sede, avendo a riferimento il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e i Contratti Territoriali siglati ove la Cooperativa opera, nonché definire le norme generali di comportamento.

I trattamenti previsti nel presente Regolamento possono essere equivalenti o migliorativi rispetto a quanto previsto dal CCNL e dai Contratti Territoriali.

A decorrere dal 25 novembre 2015 tutti i dipendenti, i soci, ed i lavoratori della nostra Società sono tenuti a rispettare il presente Regolamento.

Premesso

che per "personale" s'intende a tutti gli effetti quello ripartito nelle categorie/livelli/gruppi professionali stabiliti dal C.C.N.L. Cooperative Sociali, compresi coloro che operano in regime libero-professionale.

# **PARTE PRIMA**

## **NORME GENERALI**

### **Articolo 1**

#### **(Decorrenza degli effetti del regolamento)**

1. la presente revisione di Regolamento soci, approvata dall'assemblea in data 25 Novembre 2015 ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 26 Novembre 2015 ed è stato oggetto di revisione in occasione del CdA del 31 gennaio 2018.
2. 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.
3. Copia del presente regolamento dovrà essere consegnato a tutti i soci.

### **Articolo 2**

#### **(Modificazione del regolamento)**

1. Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
2. Il contenuto del presente regolamento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del D.Lgs. 276/2003 presso l'apposita commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Monza non appena la stessa sarà funzionante.
3. Il Presidente del consiglio di amministrazione è delegato ad espletare tutti gli adempimenti a ciò necessari.

### **Articolo 3**

#### **(Scopo ed oggetto del regolamento)**

1. Il presente regolamento ha lo scopo – ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 13 dello statuto sociale – di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.
2. La Cooperativa intende perseguire l'obiettivo comune di svolgere l'attività oggetto dello statuto al fine di ottenere le migliori opportunità lavorative per i soci nonché le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.
3. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate al successivo art 5. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

## **Articolo 4**

### **(Rapporto mutualistico)**

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

## **Articolo 5**

### **(Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta)**

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge n. 142/2001, e dello statuto sociale, ogni socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti ulteriori tipi di rapporto di lavoro:
  - subordinato;
  - di collaborazione coordinata non occasionale;
  - volontario ai sensi della legge n. 381/1991;
  - autonomo.
2. L'ulteriore rapporto di lavoro instaurato non è distinto ed autonomo rispetto a quello associativo, restando quest'ultimo preminente e prevalente.
3. Tra socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà della Cooperativa e del socio, nonché secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione:
  - all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione,
  - del contesto operativo dove la prestazione viene 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 disponibile nella Cooperativa.
4. La tipologia del rapporto di lavoro, esistendone le condizioni e volontà, potrà essere successivamente modificata, tenendo conto degli scopi e dell'organizzazione della Cooperativa.
5. Per i soci lavoratori, la cui ammissione in Cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, è possibile instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello in atto precedentemente all'approvazione del presente regolamento. La scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui ai precedenti comma, dalla manifestazione di volontà delle parti e tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative da porre in essere.
6. Con l'approvazione del presente regolamento i rapporti di lavoro precedentemente instaurati con i soci della Cooperativa debbono essere formalizzati alle condizioni ed ai criteri previsti dal presente regolamento. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta.
7. L'avvenuta formalizzazione, se ritenuto necessario, potrà essere comunicata agli Enti Previdenziali ed a quelli preposti in materia di rapporto di lavoro ed impiego al fine di poter godere delle normative agevolative e non, previste in materia.

## **Articolo 6**

### **(Organizzazione Cooperativa)**

1. Scopo del presente regolamento è quello di disciplinare ed individuare gli elementi principali dell'organizzazione della Cooperativa nei seguenti presupposti:
  - esistenza di un comune obiettivo;
  - definizione di un sistema di relazioni e di procedure che garantisca i requisiti di rispetto degli indirizzi, il coordinamento ed il controllo dell'attività aziendale;
  - collaborazione tra le persone che si associano per creare le condizioni operative che permettano un utilizzo efficace delle risorse materiali disponibili;
2. Tutti i soci sono chiamati a garantire una fattiva partecipazione alla vita sociale che si estrinseca con l'intervento attivo alle assemblee ed alle riunioni indette dalla Cooperativa nonché attraverso il proprio contributo alle decisioni che determinano lo sviluppo dell'attività.
3. La Cooperativa provvede, tramite la propria struttura aziendale, all'acquisizione del lavoro nonché all'organizzazione dello stesso. In tal senso il Consiglio di amministrazione, anche secondo quanto disposto dallo statuto sociale, opera, nell'assegnazione e nell'organizzazione del lavoro, con la più ampia discrezionalità, secondo le esigenze tecnico produttive contingenti e nell'ambito di un più ampio criterio
4. di economicità e migliore efficienza. Il consiglio di amministrazione dovrà inoltre seguire criteri di equità ed imparzialità con l'obiettivo di raggiungere e consolidare l'accordo e la collaborazione tra i soci.
5. Il consiglio di amministrazione della Cooperativa provvede in via esclusiva nell'ambito dell'attività svolta, o in quella che andrà a svolgere sulla base del contenuto dello statuto, a determinare la struttura gerarchico-funzionale dell'attività stessa nonché a definire, per quanto riguarda i rapporti con i soci, i profili professionali e contrattuali applicabili, nel rispetto dei contratti collettivi in essere.
6. Il Consiglio di amministrazione terrà costantemente informati i soci della Cooperativa dell'organizzazione dell'attività, delle nuove iniziative prese e delle modifiche apportate, che abbiano un carattere di rilevanza.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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
12. contributivi si intendono proporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.
13. 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 n.142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
14. 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.
15. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda.
16. Qualora una determinata attività o servizio, o parti di questo, non possa essere effettuata direttamente dalla Cooperativa per la natura o per qualsiasi altro motivo comunque collegato o connesso ad un più ampio concetto di economicità ed efficienza è facoltà del consiglio assegnare lo stesso integralmente ad imprese terze.

## **PARTE SECONDA**

### **ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

#### **Articolo 7**

##### **(Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato)**

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.
2. Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge.
3. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.
4. In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico-organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.
5. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

#### **Articolo 8**

##### **(CCNL applicabile ai soci subordinati)**

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, si farà riferimento per il trattamento economico complessivo minimo al CCNL Cooperative Sociali.

#### **Articolo 9**

##### **(Trattamento economico dei soci con un rapporto 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 minimo complessivo sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 8 del presente regolamento.
3. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni negli stessi previste.
4. Il Consiglio di Amministrazione, 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 a livello nazionale.
5. 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 riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

6. 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.

## **PARTE TERZA**

# **ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO PER COOPERAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE**

### **Articolo 10**

**(Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato)**

1. Ai sensi dell'articolo 6, lettera e), della legge n. 142/2001, la Cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.
2. Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

### **Articolo 11**

**(Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato)**

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro.
2. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

### **Articolo 12**

**(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 13**

**(Modalità di svolgimento dell'incarico)**

1. Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti.
2. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della Cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

3. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.
4. 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.
5. 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).
6. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.



# **PARTE QUARTA**

## **NORME DIVERSE**

### **Articolo 14**

#### **(Esercizio dei diritti sindacali)**

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il consiglio di amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

### **Articolo 15**

#### **(Ristorno)**

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea ordinaria dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, a norma dello Statuto, in misura non superiore a quanto consentito dalla legislazione vigente, calcolato sui trattamenti economici complessivi, per le cooperative aventi requisiti mutualistici agli effetti fiscali.
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 16**

#### **(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.
3. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 15 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.
4. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali in via esemplificativa e non esaustiva:
  - deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 13 del presente regolamento;
  - riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale o territoriale;
  - riduzione dell'orario di lavoro;
  - forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

5. Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.
6. Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, in particolare quelle di cui al precedente punto 4) il CdA, per alcuni soci, al fine di una loro partecipazione in misura ridotta rispetto alla generalità degli altri soci, potrà tener conto delle condizioni di particolare difficoltà o dei rilevanti impegni economici, da loro eventualmente assunti. Tali situazioni dovranno comunque essere oggettivamente comprovate.

## **Articolo 17**

### **(Perdita della qualifica di socio)**

1. I soci cessano, secondo quanto previsto dallo statuto, di appartenere alla Società per recesso, decadenza, esclusione o per causa di morte.
2. Il recesso è regolamentato dall'art. 12 dello Statuto sociale.
3. Oltre che nei casi previsti dalla legge, la decadenza e l'esclusione del socio cooperatore avviene a norma degli art. 14 dello Statuto sociale.
4. L'interruzione volontaria da parte del socio del contratto di lavoro subordinato o parasubordinato è causa di esclusione da socio, salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.
5. Saranno invece esclusi dalla qualifica di socio coloro che abbiano subito un provvedimento di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nell'ambito delle fattispecie disciplinate da norme di legge ai fini dell'erogazione di strumenti pubblici a sostegno del reddito dei lavoratori (esempio: mobilità).

## **Art 18**

### **(Cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro)**

1. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile, salvo diversa e motivata decisione del Consiglio di Amministrazione.
2. L'ulteriore rapporto di lavoro dipendente si risolve anche ai sensi del CCNL applicato e alle norme di legge in materia.

# **PARTE QUINTA**

## **NORME DISCIPLINARI**

### **Articolo 19 (Norme disciplinari)**

1. La Cooperativa trova fondamento nei rapporti di solidarietà e di mutualità dei soci. Il buon funzionamento della Cooperativa è affidato in primo luogo alla capacità di autodisciplina responsabile ed al senso di dovere dei soci, alla loro coerenza nel rispettare gli impegni assunti con l'adesione al patto sociale, in secondo luogo con la capacità degli organi sociali di svolgere le funzioni assegnate loro dallo statuto.
2. Qualora i soci non rispettino quanto stabilito dallo statuto, dai regolamenti interni nonché le deliberazioni legalmente prese dagli organi competenti la Cooperativa ha il diritto ed il dovere di agire nei confronti dei soci trasgressori o inadempienti. Il Consiglio, in questo suo compito, deve agire con fermezza, coerenza, equità, avendo come fine:
  - la soluzione positiva del comportamento conflittuale manifestato dal socio;
  - la tutela degli interessi dei soci che rispettano lo statuto, i regolamenti e l'impegno preso con la Cooperativa e che quindi compiono il loro dovere.
3. Per le inosservanze contestate sul piano lavorativo, la Cooperativa avrà a disposizione le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato.

### **Articolo 20 (Provvedimenti disciplinari)**

1. L'inosservanza, da parte del socio, delle disposizioni contenute nel presente regolamento può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
  - a) richiamo verbale;
  - b) ammonizione scritta;
  - c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
  - e) espulsione per mancanze.
2. La Cooperativa non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del socio senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il socio lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 20 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.
3. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
4. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.
5. Nei casi di infrazione di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

### **Ammonizioni scritte, multe e sospensioni**

6. Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il socio lavoratore che:
- esegue attività per proprio conto o di terzi durante l'orario di lavoro;
  - abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
  - assenze ingiustificate fino a due giorni consecutivi;
  - senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
  - esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
  - per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
  - venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
  - fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
  - in altro modo trasgredisca le osservanze attribuite;
  - commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.
7. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per le recidive e per quelle di maggior rilievo.

### **Espulsione per mancanze**

8. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
- rifiuto per due volte la chiamata in servizio;
  - assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
  - assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
  - grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
  - grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
  - danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura e materiale affidata;
  - litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
  - furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
  - contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
  - azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
  - gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - inosservanza degli obblighi imposti ai soci da delibere sociali particolarmente rilevanti circa il
  - proseguimento dell'attività sociale;
  - che venga condannato con sentenza penale irrevocabile per reati infamanti;
  - che in qualunque modo arrechi danni gravi, anche morali, alla Cooperativa, o fomenti in seno ad essa dissidi e disordini pregiudizievoli;
  - siano comminati almeno tre provvedimenti disciplinari, con la sanzione della multa e/o sospensione entro un biennio valevole ai fini della valutazione della recidiva.
9. In relazione alle specifiche esigenze organizzative aziendali, il Consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto sopra previsto.

# **PARTE SESTA**

## **NORME ORGANIZZATIVE E COMPORTAMENTALI**

### **Articolo 21**

#### **(Costituzione rapporto di lavoro e ammissione al lavoro)**

1. Il socio lavoratore di Cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o di collaborazione non occasionale.
2. 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.
3. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.LGS. 152/1997 e dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Per tutti gli altri tipi di rapporti sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto medesimo, contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
5. 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.
6. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

### **Articolo 22**

#### **(Partecipazione)**

1. 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.
2. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. È fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, alla Direzione della Cooperativa.
3. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
4. Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare la Cooperativa di ogni atto contrario agli interessi della stessa.

### **Articolo 23**

#### **(Organizzazione del lavoro)**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.
3. 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.
4. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

5. Il consiglio di amministrazione si riserva di chiamare personale esterno, non socio, in caso si presenti la necessità di ricorrere a professionalità esterne di cui la Cooperativa sia carente, non reperibile tra i soci, ovvero nel caso si tratti di soddisfare contingenti esigenze del caso per le quali non si possa o non si riesca a ricorrere ai soci e risulti necessario ricorrere a soggetti esterni alla compagine sociale.
6. Si potrà inoltre ricorrere a tali figure esterne in caso di supplenze di personale socio in malattia o maternità o comunque assente dal lavoro per qualsivoglia motivo o per altre esigenze di lavoro valutate dal consiglio stesso, nel caso non sia possibile far fronte con soci lavoratori della Cooperativa.

## **Articolo 24**

### **(Corresponsione del trattamento economico dei soci)**

1. L'erogazione del trattamento economico ai soci con contratto di lavoro subordinato avverrà con cadenza mensile, sempre salvaguardando gli equilibri finanziari della Cooperativa, che devono essere rispettati dai soci in quanto tali.
2. I compensi per gli altri soci, con rapporto diverso da quello subordinato, 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.
4. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

## **Articolo 25**

### **(Rimborsi spese e trasferte)**

#### **Utilizzo mezzo proprio**

Al momento della costituzione del rapporto di lavoro, o contestualmente all'eventuale attribuzione di nuova mansione, i responsabili dei servizi e/o degli uffici dovranno stabilire se per lo svolgimento delle attività, a cui sono chiamati le lavoratrici e/o i lavoratori, occorre l'utilizzo dell'autovettura. Se ricorre questa eventualità, potranno essere predisposte delle auto di proprietà della Cooperativa o in alternativa potrà essere richiesto alle lavoratrici e/o ai lavoratori l'utilizzo del proprio mezzo. E' possibile inoltre il ricorso ai mezzi pubblici qualora si riescano a rispettare gli orari di inizio e fine previsti per lo svolgimento dell'incarico. Per poter utilizzare la propria auto la lavoratrice e/o il lavoratore dovranno compilare la "dichiarazione di utilizzo autovettura per motivi di lavoro" in cui elencheranno le proprie generalità, quelle del proprietario dell'autovettura, i dati di identificazione della stessa nonché i relativi riferimenti assicurativi RC Auto, inclusi i terzi trasportati. Le lavoratrici e/o i lavoratori possono dichiarare più automezzi. Il modulo dovrà essere aggiornato in caso di variazioni. Il documento di norma dovrà essere consegnato al proprio coordinatore che lo inoltrerà all'ufficio risorse umane.

Alla fine di ogni mese le lavoratrici e/o i lavoratori dovranno compilare il modulo "rimborso chilometrico" in cui evidenzieranno i percorsi effettuati e i km percorsi nel rispetto di quanto previsto dai regolamenti di servizio e/o dalle prassi in uso. Il modulo dovrà essere autorizzato dal proprio responsabile diretto. I km autorizzati ed effettuati per motivi di servizio verranno rimborsati, in base a quanto previsto dai regolamenti di servizio, unitamente alla busta paga. E' responsabilità del lavoratore effettuare le manutenzioni necessarie al fine di custodire l'autovettura in un corretto stato d'uso secondo quanto prescritto dal Codice della Strada, dalle altre leggi vigenti e dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della Cooperativa. Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno attenersi strettamente a quanto previsto dal Titolo V del Codice della Strada, articoli da 140 a 193, relativamente ai comportamenti da tenere alla guida dei veicoli: nessuna sanzione per infrazione del Codice della Strada, o per qualsivoglia altra motivazione, ricevuta dalle lavoratrici e/o dai lavoratori nell'utilizzo del mezzo proprio per motivi di servizio sarà rimborsata da Cooperativa Sociale Pronto Salute.

#### **Rimborsi chilometrici utilizzo mezzo proprio**

Agli amministratori, ai soci volontari ed alle lavoratrici ed ai lavoratori verrà corrisposto un rimborso, in base a quanto previsto dai regolamenti di servizio e/o dalle prassi in uso, per un importo massimo di € 0,70 per ogni chilometro effettuato con la propria autovettura. In caso di utilizzo di motocicli il rimborso sarà corrispondente ad un importo massimo di € 0,15 per ogni chilometro effettuato. I valori del rimborso chilometrico possono essere determinati anche a fronte di specifiche condizioni o richieste previste dai contratti di servizio, se approvati dal Consiglio di Amministrazione e di norma si riferiscono alle tabelle ACI riportanti l'auto utilizzata e la percorrenza media annua, oggetto del rapporto di lavoro.

## **Pasto**

Agli amministratori, ai soci volontari, alle lavoratrici ed ai lavoratori che svolgono attività continuativa potranno essere concessi buoni pasto, in aggiunta alla normale retribuzione, del valore unitario periodicamente determinato dal Consiglio di Amministrazione. Potranno essere riconosciute le spese di vitto e rappresentanza purché preventivamente richieste ed autorizzate.

## **Trasferta**

Agli amministratori, ai soci volontari, alle lavoratrici ed ai lavoratori che per esigenze aziendali, transitorie e contingenti, è richiesto di recarsi temporaneamente in località distanti oltre 70 chilometri dalla sede abituale di lavoro (la distanza viene calcolata dalla sede di lavoro sino a destinazione, e non è da intendersi andata e ritorno) viene corrisposta una indennità o diaria quotidiana di valore variabile. Le lavoratrici e/o i lavoratori devono compilare, come da prassi già in uso, il modulo "Autorizzazione Trasferte" ed indicare oltre al giorno, al luogo e alle ore impiegate, la distanza chilometrica relativa a ciascuna trasferta effettuata: quest'ultimo dato serve a determinare il numero di indennità giornaliere da corrispondere mensilmente a ciascuna lavoratrice/lavoratore. In materia fiscale il regime di tassazione delle indennità giornaliere o diarie è disciplinato dall'articolo 51 comma 5 del DPR 917/86 che prevede metodi e limiti di esenzione ai compensi, siano essi rimborsi spese o indennità forfetarie, erogati in occasione di trasferte. Cooperativa Sociale Pronto Salute riconosce il cd rimborso analitico (art. 51 co.5 legge 917/86) per le trasferte effettuate, purché debitamente autorizzate e documentate, quindi corrisponde:

- Nell'ambito del Comune della sede di lavoro unicamente le spese di trasporto (taxi, tram ecc.), nei limiti previsti dai regolamenti di servizio, purché regolarmente documentate;
- Fuori dal territorio comunale: le spese di viaggio o trasporto, nei limiti fissati dai regolamenti di servizio, vitto e alloggio, nei limiti fissati dal Consiglio di Amministrazione, purché regolarmente documentati.

Per le trasferte effettuate nell'ambito di distanze superiori a 70 chilometri dalla sede abituale di lavoro Cooperativa Sociale Società recepisce il cd sistema misto (art. 51 co. 5 legge 917/86) che prevede il riconoscimento dell'indennità di trasferta e il rimborso analitico delle spese di vitto o di alloggio.

Corrispondendo, come da prassi in uso, il rimborso delle spese di vitto, qualora la trasferta preveda la permanenza in loco con necessità di alloggio, l'indennità giornaliera non sarà corrisposta. In caso di attività formativa e ispettiva non è prevista l'indennità di trasferta.

## **Vitto e alloggio in trasferta**

I limiti di richiesta di rimborso per spese di vitto e alloggio in trasferta saranno:

- € 20,00 *ad personam* per il pranzo o cena;
- € 60,00 *ad personam* per i pernottamenti.

L'importo indicato quale massimale di rimborso per pranzi e cene non rileva per i pranzi e le cene di rappresentanza. Il rimborso del pasto in trasferta esclude, per quella giornata il rimborso del pasto ordinario.

Tutte le spese di rappresentanza sostenute dagli amministratori saranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e, se giustificate e approvate, potranno superare i tetti stabiliti per i lavoratori ed i volontari.

## **Articolo 26**

### **(Comportamento in servizio e norme di svolgimento del lavoro)**

1. I soci con contratto di lavoro subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato, secondo quanto indicato nel contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro, secondo le modalità stabilite e indicate dal Consiglio di amministrazione, rispettando orari e tempi di lavoro.

In specie:

- rispettare orari quotidiani di inizio e termine di lavoro;
- accettare i compiti e le mansioni che vengono loro assegnati dalla direzione, da responsabili o dal Consiglio;
- svolgere il proprio lavoro con diligenza e professionalità, ricordando sempre la natura collettiva del lavoro;
- eseguire i lavori con modalità e tempi fissati dalla direzione, da responsabili o dal Consiglio;
- trattare con cura l'attrezzatura e provvedere alla loro manutenzione;
- svolgere il lavoro nelle condizioni di massima sicurezza per sé e per i terzi;
- eseguire, secondo le modalità, i limiti e i presupposti previsti dal CCNL applicato e dalla legge, lavoro straordinario, dietro accordo tra socio e Consiglio di amministrazione, sulla base delle esigenze lavorative che si presentano.
- è severamente vietato fumare durante l'orario di lavoro e in pausa, all'interno dei luoghi di lavoro, con particolare riguardo agli uffici e alle strutture sanitarie (vedasi appendice 1).

2. Il socio ha l'obbligo di comunicare al responsabile designato sempre e comunque le sue assenze e ritardi dal lavoro; Ciò al fine di evitare disfunzioni alla organizzazione del lavoro e per rispetto delle regole di lavoro impartite ai vari soci nonché per rispetto degli altri soci, ugualmente impegnati nell'attività di lavoro condotta dalla Cooperativa, secondo lo statuto sociale.
3. Il socio non deve assumere in servizio un comportamento contrario a regole di correttezza personale. Non può mantenere con atti o parole un comportamento ostile e provocatorio verso gli altri soci o verso il Consiglio di amministrazione o terzi.
4. Non può comportarsi in maniera disimpegnata ed opportunistica sul lavoro, sfruttando gli altri in ambito lavorativo.
5. Non può avere sul lavoro atteggiamenti o comportamenti che non siano irreprensibili; giungere a liti o diverbi verbali, più o meno violenti che siano, con soci o con terzi.
6. Sul mancato rispetto di quanto indicato il Consiglio di amministrazione interverrà con tempestività e fermezza, con eventuale procedimento disciplinare.

### **Art. 27**

#### **(Trascuratezza e Incuria - Danni)**

Il personale che per incuria o trascuratezza procuri danni al macchinario e/o ai materiali affidategli e/o ai impianti e/o servizi dell'Azienda - locale pubblico, sarà tenuto a risarcire il danno (valutato al costo corrente o in base al valore di stima).

### **Art. 28**

#### **(Difettosità di Macchine e Materiali)**

Il personale che accerti difetti di funzionamento delle macchine a lui affidate o deficienze nelle materie prime consegnategli per l'esecuzione del lavoro, dovrà darne immediata comunicazione alla Direzione e prendere immediatamente le misure più opportune per impedire che si determinino danni di qualsiasi genere o specie o di maggiore gravità.

### **Art. 29**

#### **(Residenza - Mutamento)**

Il dipendente deve comunicare per iscritto al Servizio del personale dell'Azienda, direttamente o per il tramite gerarchico ogni mutamento della situazione familiare e ogni cambiamento di residenza, nr. di telefono se posseduto, mail se posseduta e domicilio, se diverso dalla residenza, anche se temporaneo.

### **Art. 30**

#### **(Disciplina)**

Il dipendente sospeso ed allontanato dal servizio per motivi disciplinari non potrà accedere ai posti di lavoro durante l'intero periodo della sospensione e dell'allontanamento.

### **Art. 31**

#### **(Penalità)**

Le infrazioni al presente Regolamento Interno saranno punite mediante l'applicazione delle penalità previste dal vigente CCNL e seguendone la stessa gradualità prevista per i casi di recidiva.

Si riportano alcuni dei provvedimenti previsti dal C.C.N.L. sulle assenze ingiustificate, i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta:

- Biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- Biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- Licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).



Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento in tronco si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio in armonia con le norme di cui all'art.2105 codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.

Salvo l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dallo studio al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal C.C.N.L. per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

## **Articolo 32**

### **(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.
2. Quando richiesto, dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
3. 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.

## **Articolo 33**

### **(Soci volontari)**

1. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 delle legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:
  - a) Il singolo individuo 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) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura Cooperativa.
  - d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.
2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

- dati anagrafici, cittadinanza;
- il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
- codice fiscale;
- titolo di studio ed eventuali titoli professionali.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del direttore (eventuale), 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 devono 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 tenere fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna 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. La Cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

7. La Cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

8. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della Cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della Cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

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

### **Art. 34** **(Efficacia)**

Tutti coloro che fanno parte del personale dell'azienda sono tenuti ad osservare le disposizioni stabilite dal CCNL, le disposizioni del presente Regolamento aziendale, gli ordini di servizio in vigore o che venissero emanati dalla Direzione nell'ambito delle rispettive competenze.

### **Art. 35** **(Pubblicità – Copia)**

Il presente regolamento, composto da diciotto pagine oltre a due pagine di appendice, è disponibile in Segreteria e viene consegnato in copia a ogni lavoratore che firma per ricevuta.

Monza, 31 gennaio 2018

**Pronto Salute Società Cooperativa Sociale**  
**Il Consiglio di Amministrazione**

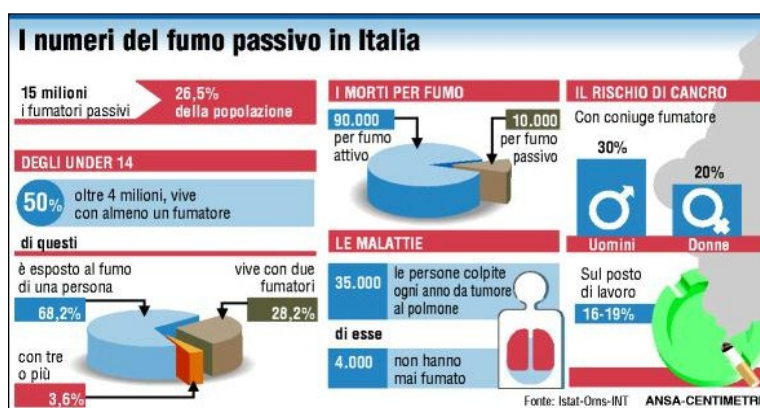


Pronto Salute Soc. Coop Sociale  
Sede Legale: Via San Rocco, 32/2  
20900 Monza (MB)  
CF/PI 09236400967  
Tel. +39 039 22 65 598  
Fax +39 039 26 22 367  
info@pronto-salute.it

**Società Smoke Free**

## APPENDICE 1

# REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA SUL DIVIETO DI FUMO



### Art. 1

#### (Oggetto e Finalità)

Il presente regolamento ha per oggetto l'attuazione della normativa nazionale e regionale in materia di divieto di fumo persegue l'obiettivo generale di garantire piena applicazione al diritto, costituzionalmente riconosciuto, alla tutela della salute ed alla protezione contro i rischi correlati al fumo dei cittadini che accedono alle strutture sanitarie, nonché degli operatori che svolgono la loro attività in o per conto di Pronto Salute, salvaguardandone il diritto a respirare aria libera da fumo. Gli obiettivi specifici perseguiti dal presente regolamento sono:

1. evitare l'esposizione al fumo passivo delle persone presenti a qualsiasi titolo (pazienti, visitatori, operatori, etc);
2. garantire la sicurezza dagli inneschi di incendio causati da sigarette e simili;
3. mantenere la salubrità dell'aria in tutti i luoghi di vita o di lavoro;
4. mantenere il decoro e l'igiene ambientali in tutti i locali e nelle aree all'aperto immediatamente limitrofe agli accessi;
5. ridurre il numero di fumatori attivi;
6. coinvolgere tutti gli operatori nella realizzazione degli obiettivi della normativa antifumo.

### Art. 2

#### (Validità del regolamento)

Il presente regolamento è valido in tutte le strutture che, a qualunque titolo, Pronto Salute utilizza per l'esercizio delle proprie funzioni istituzionali, sia nei locali interni che nelle aree aperte immediatamente limitrofe agli accessi alle appositamente individuate. E' valido, inoltre, al comunque per conto di questa utilizzati, Non si applica, invece:

- alle strutture, locali e automezzi aziendali affidati in qualsiasi forma (affitto, comodato...) a gestori esterni di servizi a responsabilità diretta della vigilanza sul divieto di fumo e dell'applicazione della normativa,
- a strutture e locali che insistono in aree di pertinenza di Pronto Salute, la cui gestione ha la responsabilità diretta della vigilanza sul divieto di fumo e dell'applicazione della normativa.

I principi del presente regolamento devono trovare applicazione in tutti i rapporti commerciali, di collaborazione, convenzione, volontariato e di qualsiasi altro tipo che si svolgono in aree di pertinenza cogestite o gestite da Pronto Salute.

### **Art. 3**

#### **(Ambito di applicazione del divieto di fumo)**

È fatto divieto di fumare presso tutti i locali aziendali, sia quelli di cui questa è proprietaria sia quelli che utilizza per l'esercizio delle proprie funzioni e per lo svolgimento di tutte le sue attività (di natura sanitaria o meno) in strutture non di sua proprietà (per es. in affitto, comodato d'uso o altro).

Per le strutture sanitarie il divieto di fumare si applica anche nelle aree aperte di proprietà o pertinenza aziendale, immediatamente limitrofe agli accessi e ai percorsi sanitari, appositamente individuate dai responsabili delle strutture sanitarie e opportunamente segnalate con apposita cartellonistica e perimetrate, ove sia possibile per la presenza di una congrua superficie a terra. È vietato fumare, inoltre, all'interno degli automezzi aziendali o comunque per conto di questa utilizzati.

### **Art. 4**

#### **(Soggetti a cui spetta vigilare sull'osservanza del divieto)**

Gli amministratori di Pronto Salute ed i Coordinatori/Referenti in relazione ai locali ad uso esclusivo facenti parte della struttura di propria afferenza, rivestono le funzioni di soggetti cui spetta vigilare sull'osservanza del divieto e pertanto sono incaricati dell'esercizio delle funzioni previste dall'art. 4, lettera b, della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 dicembre 1995.

Gli amministratori di Pronto Salute ed i Coordinatori/Referenti sono incaricati di vigilare sull'osservanza del divieto dovranno in particolare individuare con atto formale i soggetti a cui spetta accertare e contestare le infrazioni. Qualora non vi abbiano provveduto, spetta ad essi stessi esercitare tale attività di accertamento e di contestazione.

### **Art. 5**

#### **(Agenti accertatori)**

L'accertamento e le contestazioni delle infrazioni sono affidate ai soggetti Coordinatori/Referenti, individuati da Pronto Salute come Agenti accertatori. Viene ribadita la possibilità del personale dei Corpi di polizia amministrativa locale e degli Ufficiali e Agenti di Polizia Giudiziaria di svolgere tali attività di propria iniziativa, ovvero nell'ambito dei servizi di cui sono incaricati.

Tali soggetti svolgono le seguenti attività:

1. vigilare sull'osservanza del divieto;
2. accertare le infrazioni, contestando immediatamente al trasgressore la violazione in tutti i casi in cui ciò sia possibile;
3. segnalare a mezzo e-mail a Pronto Salute la contestazione, la quale deve contenere gli estremi del trasgressore e la violazione compiuta;
4. allertare dei Corpi di polizia amministrativa locale e degli Ufficiali e Agenti di Polizia Giudiziaria per le azioni del caso.

### **Art. 6**

#### **(Ruolo degli operatori nell'applicazione del divieto di fumo )**

Pronto Salute è una Società "Smoke Free". Tutti i professionisti e lavoratori di Pronto Salute devono impegnarsi a far sì che Pronto Salute ed i luoghi nei quali opera risultino espressione di tutela e di promozione della salute individuale e collettiva, propria e altrui, aderendo alla realizzazione di iniziative per la lotta al fumo in cui l'Azienda riterrà di coinvolgerli e garantendo la protezione tempestiva dal fumo passivo, anche attraverso l'applicazione del presente regolamento in forma diretta: - sollecitando (preventivamente) colleghi e utenti a rispettare il divieto, - attivandosi tempestivamente di fronte a situazioni di violazione per invitare il trasgressore a spegnere immediatamente la sigaretta, - richiedendo l'intervento di un Agente accertatore o altro preposto al sanzionamento, in caso di risposta negativa da parte del fumatore all'invito a spegnere immediatamente la sigaretta, - attivando l'intervento del Consiglio di Amministrazione qualora risulti necessario effettuare richiami/interventi dissuasivi a operatori o utenti fumatori al fine di prevenire future violazioni del divieto.