

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

All. "A" al verbale di assemblea del 13.12.2023

### REGOLAMENTO INTERNO PARTE PRIMA

#### PREMESSA

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 13.12.2023 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142, ed entra in vigore dal giorno 14.12.2023. Il presente Regolamento potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci. Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Cagliari.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 4 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.

#### ARTICOLO. 1

1. Il Regolamento interno della Casa emmaus coop sociale è scritto e approvato allo scopo di ordinare l'attività dei Soci secondo criteri di equità ed efficienza, per poter meglio raggiungere le finalità generali indicate dallo Statuto.
2. I valori di fondo cui si ispira sono coerenti con la tradizione, la cultura organizzativa e l'esperienza dell'associazione Casa Emmaus, in particolare: **la solidarietà**, vissuta sia come legame fondante tra le persone, capace di generare stima e sostegno vicendevole tali da consentire a tutti la possibilità di vivere un'esperienza positiva di lavoro e di crescere condividendo competenze e impegno, sia come cura delle persone, soprattutto di quelle più emarginate e compromesse; **la collaborazione**, atteggiamento personale che coniuga la disponibilità al lavoro con gli altri, alla ricerca continua delle migliori condizioni di efficacia dell'impresa raggiungibili solo grazie a uno sforzo comune e condiviso; **la responsabilità** sia individuale, nel senso della dedizione, dell'impegno e della massima serietà professionale, che di impresa, ossia di costante attenzione al servizio di un interesse collettivo perseguito nel rispetto delle leggi e del profilo etico sancito dal codice della cooperazione Sociale; **la trasparenza** garanzia di un ambiente di lavoro sereno, che implementa la fiducia reciproca e il senso di appartenenza.
3. Solidarietà, collaborazione, la responsabilità e la trasparenza costituiscono i riferimenti valoriali irrinunciabili perché il lavoro cooperativo possa avvenire in un contesto caratterizzato da uno spirito di fondo originale perché favorevole, positivo e non alienante nei confronti delle persone.

#### ARTICOLO. 2

##### AMMISSIONE SOCI

1. Per le modalità di ammissione del Socio, in aggiunta a quanto già espresso nello Statuto, il Consiglio di Amministrazione può richiedere all'aspirante Socio tutte le ulteriori informazioni e i documenti che riterrà opportuni, nel rispetto delle normative vigenti.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

2. Il Presidente o un suo delegato potrà altresì effettuare colloqui preliminari per verificare la disponibilità del Socio a condividere i principi che sono alla base della Cooperativa stessa.

### ARTICOLO 3

#### INCOMPATIBILITA' CON ALTRE ATTIVITA'

1. Se non autorizzati dal consiglio di Amministrazione, i Soci lavoratori non possono svolgere altra attività lavorativa soprattutto se concorrenziale all'attività della cooperativa, in nome proprio o per conto di terzi.

2. L'eventuale esercizio di altre attività da parte del candidato socio deve essere debitamente dichiarata in sede di richiesta di ammissione. Qualora un socio intenda iniziare un'attività in proprio successivamente all'ammissione in Cooperativa, la richiesta di autorizzazione deve essere presentata in forma scritta al Consiglio di Amministrazione.

### ARTICOLO 4

#### 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;
- e) riportano agli organi collegiali della cooperativa tutte le situazioni di disagio degli ospiti e/o del personale, tutte le situazioni di irregolarità che osservano che possano essere un rischio per la cooperativa stessa e anche ogni opportunità di crescita.

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;
- Autonomo o di impresa;
- Libero Professionale;
- di collaborazione coordinata e continuativa;

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, entro 60 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni, ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro sempre nel rispetto dei livelli e delle retribuzioni previste dai CCNL.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 5

#### 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 sociali 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;
- della figura del socio (in caso di lavoratore autonomo, imprenditore o libero professionista).

### ARTICOLO 6

#### 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, saranno garantiti, secondo gli artt. 5 e 6 della legge 142/2001, un trattamento economico complessivo proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio - sanitario assistenziale - educativo e di servizi alla persona e/o alle imprese/enti.

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio, può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro ove ne ricorrano le condizioni espressamente previste dalla normativa vigente.

### ARTICOLO 7

#### NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto di cui all'ARTICOLO 50 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 52 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 D.Lgs. 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.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

2. Per i soci con contratto di prestazione professionale di cui all'ARTICOLO 53 DPR 917/1986, si applicano le seguenti disposizioni di legge: - ai fini fiscali l'ARTICOLO 54 DPR 917/1986; - ai fini previdenziali la legge 335/1995 in caso di prestazioni da parte di Professionisti senza cassa (rivalsa), e rivalsa del contributo previsto a titolo di contribuzione alla Cassa di Previdenza privata in caso di professionista con cassa privata. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
3. Per i soci con contratto d'impresa di cui all'ARTICOLO 55 DPR 917/1986, si applicano le seguenti disposizioni di legge: - ai fini fiscali l'ARTICOLO 56 DPR 917/1986; - ai fini previdenziali le leggi vigenti a seconda dell'inquadramento previdenziale che compete al socio - imprenditore. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
4. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di contratto di lavoro instaurato, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento, 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.
5. 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 8

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO 1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla qualità, alla quantità di lavoro conferito in cooperativa e al grado di responsabilità ricoperto.

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 6 Regolamento Interno pag. 5 del presente regolamento. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base alle effettive mansioni svolte dai soci.
3. 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 integrativi sottoscritti.
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, alle reperibilità, alle responsabilità che gli vengono attribuite, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità ed all'impegno dimostrato.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 9

#### 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 nell'apposito contratto che verrà stipulato.

### ARTICOLO 10

#### RISTORNO

1. Avendo il ristorno natura di costo di esercizio, deve essere allocato tra i componenti negativi del conto economico del bilancio d'esercizio. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, per adoperarle negli investimenti relativi alla crescita e al consolidamento della stessa cooperativa.

2. Può farsi luogo a ripartizione di somme a titolo di ristorno solo in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che da tale attribuzione non derivi una perdita alla Società. La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci e determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto. Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma secondo, lett. B), della Legge n. 142 del 2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi corrisposti al socio lavoratore, considerando come tali i trattamenti economici determinati, per le diverse tipologie di rapporti di lavoro, dal Regolamento interno della cooperativa ex lege 142/2001. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi

- aumento gratuito del capitale sociale.

3. La ripartizione dei ristorni deve essere effettuata sulla base della quantità e qualità degli scambi mutualistici realizzati dai soci cooperatori con la cooperativa. Tali criteri possono essere variamente combinati tra loro, anche in considerazione delle diverse tipologie di rapporti di lavoro presenti in cooperativa e disciplinati nel Regolamento interno ex lege 142/2001, purché sia in ogni caso

rispettato il principio di parità di trattamento dei soci, previsto dall'articolo 2516 C.C. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'ARTICOLO 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente. Stante ciò, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà, in ogni caso, essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici vale a dire tenendo conto:

a) del quantitativo di ore lavorate nell'anno;

b) dell'anzianità di servizio presso la cooperativa;

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

c) dei livelli di appartenenza dei soci lavoratori.

Per la ripartizione del ristorno potranno essere utilizzati anche solo due dei tre criteri sopra citati. In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristorno calcolato in base ai criteri sopra indicati sarà diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

4. Sulle proposte inerenti i ristorni, l'organo amministrativo deve espressamente dare atto nella nota integrativa, nonché nella relazione sulla gestione, nell'ambito della relazione sul carattere mutualistico della cooperativa, di cui all'articolo 2545 c.c. .

5. L'assemblea dei soci, in sede di approvazione del bilancio, delibera sull'entità e sulle modalità di determinazione dei ristorni, in base alla proposta formulata dall'organo amministrativo nel progetto di bilancio. Inoltre, l'assemblea dei soci delibera sulle modalità di erogazione dei ristorni, che possono essere liquidati direttamente o indirettamente. E' tuttavia ammissibile anche l'erogazione dei ristorni in forma mista. Nel caso di erogazione diretta, la cooperativa liquida il ristorno mediante una prestazione in denaro, ad integrazione della remunerazione percepita dal socio nel corso dell'anno . Nel caso di erogazione indiretta, la cooperativa liquida il ristorno attraverso un aumento del capitale sociale in favore del socio. L'aumento della partecipazione sociale può essere deliberato attraverso l'emissione di nuove azioni, oppure attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio, ovvero mediante l'emissione di azioni di sovvenzione, azioni di partecipazione cooperativa o di strumenti finanziari in favore del socio, qualora previsti nello statuto. In ogni caso, non si applicano i limiti massimi di partecipazione sociale contenuti nell'articolo 2525 C.C. . L'assemblea dei soci può deliberare specifiche modalità e termini di pagamento dei ristorni, in conseguenza di particolari esigenze economiche e finanziarie della cooperativa.

### ARTICOLO 11

#### 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 convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea, ai sensi dell'ARTICOLO 6 L. 142/2001 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 10 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. 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 6 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale, compresi i premi in busta paga;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

- Imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

### ARTICOLO 12

#### 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 quelle figure professionali maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro oppure in base a quanto richiesto dalle norme relative agli accreditamenti e/o bandi di gara. 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 di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto. A tal proposito, saranno esaminate tutte le possibili soluzioni per garantire la massima copertura dell'orario di lavoro sulla base di criteri concordati. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio e ricorrendo le condizioni di legge è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito, o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio lavoratore.

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 retributivi e 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, che la cooperativa avrà eventualmente offerto, 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 nuova opportunità di lavoro idonea.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### REGOLAMENTO INTERNO PARTE SECONDA

#### ARTICOLO 13

##### COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'ARTICOLO 1 della L 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento. Al Socio lavoratore sarà consegnato un atto di inizio attività, in due copie da sottoscrivere, nel quale sarà indicato: data di inizio, monte ore settimanale di riferimento, inquadramento, servizio assegnatogli, coordinatore responsabile, mansionario, regolamento interno e procedure in essere e quant'altro inerente all'attività che andrà a svolgere.

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 lavoratore al momento dell'assunzione dovrà presentare alla Cooperativa i seguenti documenti :

- documento d'identità valido;
- codice fiscale;
- titolo di studio e/o attestato di qualifica professionale;
- certificato di stato di famiglia;
- certificato di residenza;
- D99 debitamente compilato;
- certificato dei carichi pendenti;
- un indirizzo pec personale.

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. Prima dell'assunzione il lavoratore ha il diritto-dovere di informarsi a fondo sull'organizzazione del lavoro che andrà a svolgere, fruendo prima di tutto della collaborazione e delle indicazioni del coordinatore del servizio ed anche attraverso l'osservazione diretta e guidata dello svolgimento delle attività nei luoghi sede del servizio.

6. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/2003 e seguenti (norme sulla privacy).



## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 14

#### PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione del socio lavoratore avviene con un periodo di prova la cui durata viene stabilita nei seguenti periodi: livello A1 60 gg. di effettiva prestazione livello A2 60 gg. di effettiva prestazione livello B 60 gg. di effettiva prestazione livello C1 e C2 60 gg. di effettiva prestazione livello D1/C3 90 gg. di effettiva prestazione livello D2 90 gg. di effettiva prestazione livello D3/E1 90 gg. di effettiva prestazione livello E2 210 gg. di effettiva prestazione livello F1 210 gg. di effettiva prestazione livello F2 210 gg. di effettiva prestazione tenuto conto del particolare settore in cui opera la cooperativa, tali periodi si ritengono necessari sia per valutare ed accertare l'attitudine del socio a svolgere le mansioni affidategli, sia per consentire al socio la compatibilità delle stesse mansioni con le proprie aspettative di lavoro.

### ARTICOLO 15

#### PARTECIPAZIONE

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. 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 ai terzi.** Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa di cui dovesse venire a conoscenza.

### ARTICOLO 16

#### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I Soci lavoratori devono essere disponibili a prestare servizio negli orari e nei giorni richiesti dalle esigenze della Cooperativa. Il coordinatore responsabile, che esercita funzioni di organizzazione, direzione e controllo del lavoro su delega e direttive del Consiglio di Amministrazione, è chiamato a verificare eventuali inadempienze o carenze dell'operato del Socio lavoratore sia nei confronti dell'equipe di riferimento, sia degli utenti e/o loro familiari, sia dei servizi di appartenenza ed a riferirne alla direzione.
2. Il lavoro dei soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con tutte le altre strutture ed equipe della cooperativa.
3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
4. Il Socio lavoratore ha l'obbligo di dar conto entro e non oltre il giorno 2 (due) di ogni mese dell'attività svolta nel mese precedente secondo le indicazioni impartite dall'amministrazione.
5. I soci lavoratori potranno essere spostati in ogni servizio/struttura/equipe a seconda delle necessità organizzative della cooperativa.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 17

#### MOMENTI ORGANIZZATIVI

1. Ogni Socio lavoratore è tenuto a partecipare alle riunioni di equipe della struttura nella quale opera, del servizio e a quelle più generali indette dalla Cooperativa, quando retribuite, anche se effettuate al di fuori del normale orario di lavoro, salvo giustificato motivo o dispensa.

### ARTICOLO 18

#### COMPORAMENTO IN SERVIZIO

1. Il Socio lavoratore ha il dovere di:

- rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relativo al proprio incarico;
  - eseguire con la massima diligenza e competenza professionale il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dalla direzione della Cooperativa, secondo la struttura organizzativa che la Cooperativa si è data;
  - osservare scrupolosamente l'orario di lavoro (soci con contratto di lavoro subordinato);
  - tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della Cooperativa e degli altri lavoratori, Soci e non, suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei lavoratori dipendenti dallo stesso;
  - tenere un atteggiamento rispettoso dei beni, arredi e mezzi di trasporto della cooperativa, informando il consiglio di amministrazione di eventuali danni causati da sé o da altri (utenti e colleghi compresi) al patrimonio della cooperativa.
  - rispettare scrupolosamente il segreto professionale e il diritto alla privacy (D. Lgs. 196/2003), le inadempienze in questo particolare e delicato campo sono soggette a procedura di licenziamento.
2. E' fatto assoluto divieto di ricevere mance e gratifiche in denaro per compiti svolti durante l'orario di servizio nell'espletamento delle funzioni professionali.
  3. E' altresì fatto divieto assoluto di erogare prestazioni dirette agli utenti dei servizi.
  4. E' diritto e dovere del Socio lavoratore rivolgere ogni lamentela o rimostranza o considerazione in merito al trattamento economico e al servizio assegnatogli direttamente al coordinatore, all'amministrazione o alla direzione della Cooperativa.
  5. E' vietato ai Soci lavoratori rivolgersi per le stesse ragioni agli utenti e/o al committente poiché il rapporto di lavoro è stabilito esclusivamente con la Cooperativa.
  6. E' vietato ai soci lavori intrattenere rapporti di natura personale affettiva e/o relazionare con gli ospiti (presenti nelle strutture o in fase di uscita, reinserimento, abbandono e ricaduta, anche fuori dall'orario di servizio e soprattutto senza informarne i coordinatori delle singole strutture.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 19

#### ASSENZE

1. Tutte le assenze dei Soci lavoratori devono essere giustificate. Le comunicazioni delle assenze devono essere fatte tempestivamente e comunque secondo le indicazioni del CCNL vigente.
2. L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente al coordinatore di riferimento e alla struttura di appartenenza. La presentazione del certificato medico dovrà avvenire secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
3. Al Socio lavoratore possono essere concessi periodi di aspettativa non retribuita per un massimo di mesi 6 (sei), eventualmente rinnovabili, dietro presentazione di domanda scritta al Consiglio di Amministrazione. I periodi di aspettativa dal lavoro potranno essere concessi compatibilmente alle esigenze ed agli impegni assunti dalla Cooperativa.
4. Al termine di un periodo prolungato di assenza dal lavoro, per malattia, aspettativa, o maternità, il Socio lavoratore può essere reinserito nell'attività della cooperativa anche in un diverso servizio, tenendo conto sia delle esigenze della cooperativa che di quelle del Socio lavoratore.

### ARTICOLO 20

#### FERIE

1. Le ferie devono essere programmate seguendo le modalità previste dal CCNL e secondo le seguenti direttive:
  - Entro e non oltre il 15 febbraio di ogni annualità deve essere presentato alla direzione e ufficio del personale il piano ferie con la proposta delle 4 settimane di ferie annue;
  - Le ferie del personale in alcuni particolari periodi (giugno-settembre) non potranno sovrapporsi tra operatori dello stesso servizio (psicoterapeuti e coordinatori compresi);
  - Le ferie durante il periodo 22 dicembre 6 gennaio non potranno essere usufruite per via delle particolari necessità legate alle operatività cliniche di supporto ai pazienti in questi particolari ed emotivi periodi dell'anno.
2. Le ferie maturate e non godute nell'anno devono essere godute entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

### ARTICOLO 21

#### RIMBORSI SPESE PER MISSIONI E TRASFERTE

1. Il personale che per esigenze di servizio utilizza la propria automobile, debitamente autorizzato dal suo diretto responsabile, ha diritto ad un rimborso spese con criteri decisi dal Consiglio di Amministrazione.
2. Se autorizzate, le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute, regolarmente documentate e riguardanti le attività della Cooperativa, saranno rimborsate secondo modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

3. il consiglio di amministrazione deciderà inoltre la possibilità di affidare un'auto aziendale come benefit al direttore e/o presidente della cooperativa o ad altri se lo riterrà necessario.

4. Al direttore /presidente è autorizzata la spesa per rappresentanza di pranzi di lavoro, colazioni di lavoro, etc. tutte le spese dovranno essere rendicontate con apposita relazione e copia dei documenti contabili nella quale indicare le ragioni delle stesse spese sostenute.

### ARTICOLO 22

#### ANTINFORTUNISTICA E SORVEGLIANZA SANITARIA

1. Il Socio lavoratore, quando richiesto dalla Cooperativa e in ottemperanza alle normative vigenti in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro (antinfortunistica e sorveglianza sanitaria), è tenuto a sottoporsi a visita medica secondo la periodicità stabilita con il medico competente e ad attenersi alle disposizioni impartite dalla Cooperativa.

### ARTICOLO 23

#### USO DEI BENI DELLA COOPERATIVA

1. Ogni Socio è tenuto ad avere la massima cura e alla restituzione di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altra cosa avuta in dotazione e di proprietà della Cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente.

2. Ciascun Socio è tenuto a risarcire direttamente tutti i danni provocati alle attrezzature o ai mezzi o alle cose di proprietà o in uso alla Cooperativa, causati da cattivo uso o da grave negligenza, nonché per la mancata riconsegna alla Cooperativa di quanto avuto in dotazione e di proprietà della Cooperativa stessa. Si rimanda ad eventuali norme più dettagliate per l'utilizzo dei singoli beni, che verranno rese note ai soci lavoratori attraverso la consegna di apposita documentazione e/o procedure di utilizzo.

3. E' vietato l'utilizzo di qualsiasi strumento o bene della Cooperativa (o del committente) per usi privati; eccezionalmente il Presidente o un suo incaricato possono autorizzarne l'uso su richiesta e accordo specifico con il Socio.

4. Il Socio è tenuto a risarcire la Cooperativa per danni a chiunque cagionati nello svolgimento delle attività affidategli dalla stessa, quando tali danni siano da attribuirsi a dolo o a colpa grave e non siano per legge garantiti dalla polizza di assicurazione per responsabilità civile verso terzi stipulata dalla Cooperativa.

5. il socio è tenuto a rimborsare per intero eventuali sanzioni avute per uso improprio del mezzo o per non aver rispettato le norme previste dal codice della strada.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 24

#### ACQUISTI

1. Il Socio non può effettuare acquisti di alcun tipo in nome e per conto della Cooperativa senza la preventiva autorizzazione dell'amministrazione e non può chiederne il rimborso se non adeguatamente documentato con fattura o altra documentazione idonea.
2. Il Consiglio di Amministrazione fissa l'importo massimo oltre il quale l'acquisto straordinario deve essere deliberato dal Consiglio stesso, pari a euro 5.000,00 (cinquemila). In caso di urgenza il provvedimento viene adottato dal Presidente e successivamente ratificato dal Consiglio di Amministrazione.

### ARTICOLO 25

#### RETRIBUZIONE

1. Il compenso dei Soci lavoratori verrà calcolato a partire da quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in base al numero di ore lavorate, alla qualifica e alla tipologia delle prestazioni e tenendo conto di forme di indennità e di incentivazione comprese nello stesso Contratto. Di norma il compenso mensile non può essere superiore al tempo pieno.
2. Per i servizi ad elevata flessibilità dell'orario di lavoro (es. servizio di assistenza domiciliare), agli operatori che ne facciano richiesta, si garantisce una retribuzione minima mensile non inferiore al 80% del monte ore definito nel singolo contratto di lavoro. Verrà applicato un sistema di contabilizzazione delle ore lavorate che permetterà di procedere a compensazioni mensili ed a un riequilibrio complessivo ogni sei mesi di attività.
3. Per quanto concerne la remunerazione del lavoro straordinario si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e da appositi accordi sindacali aziendali, in ogni caso il lavoro straordinario dovrà essere autorizzato e richiesto dai singoli coordinatori alla direzione. Il responsabile delle buste paga e del personale dovrà sempre verificare che gli straordinari riportati nella giornaliera siano stati effettivamente preventivamente autorizzati.
4. La retribuzione ai soci con contratto di lavoro subordinato verrà corrisposta, a meno di gravi motivi causati da indisponibilità di cassa, mensilmente tra il giorno 8 e il giorno 15 del mese successivo a quello lavorato, con la consegna di prospetto (o busta paga) nel quale saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute. Qualsiasi reclamo dovrà essere rivolto tempestivamente alla segreteria. **E' compito del Socio lavoratore ritirare mensilmente il prospetto del compenso** (o busta paga).
5. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
6. 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.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 26

#### JOLLY E OPERATORI NOTTURNI

1. Jolly : La Cooperativa può impiegare in diversi servizi figure professionali, dette "Jolly", che operano in sostituzione/integrazione di altro personale. Si tratta di operatori estremamente preziosi per la buona conduzione dei servizi e come tali la Cooperativa riconosce loro:

a) un minimo di retribuzione garantito e successivamente compensabile sulla base delle ore di lavoro concordate con il coordinatore referente;

b) rimborsi delle spese di trasporto disposti dal coordinatore secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

2. Operatori notturni: gli operatori notturni che turnano nelle strutture, secondo CCNL possono essere dotati di una camera/letto dove trascorrere la reperibilità notturna interna. Alcuni operatori che svolgono solamente le turnazioni notturne potranno svolgere fino ad un massimo di 21 notti /mese. Le regole previste per la retribuzione delle ore notturne di reperibilità interna e straordinario notturno dovranno essere quelle previste dal CCNL.

### ARTICOLO 27

#### GRATIFICA AD PERSONAM

1. Il Consiglio di Amministrazione in relazione al buon andamento delle attività della Cooperativa può erogare nell'anno successivo una somma a titolo di gratifica ai Soci lavoratori ancora in servizio al momento dell'erogazione in base all'attività prestata nell'anno precedente e distribuita secondo criteri di impegno e merito. I suddetti criteri verranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione
2. Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre prevedere un premio fisso in busta paga, erogato al fine di riconoscere eventuali particolari responsabilità e ore di straordinario e reperibilità che derivino dallo stesso impegno in accordo scritto con il socio lavoratore.

### ARTICOLO 28

#### MOBILITÀ

1. La mobilità del personale deve rispondere ad esigenze di servizio rispettando la professionalità del lavoratore ed è anche finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

A. razionalizzazione dell'impiego del personale;

B. riorganizzazione e trasferimento dei servizi;

C. avvicinamento del socio lavoratore alla propria residenza anagrafica.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

2. Le richieste di mobilità da parte dei soci lavoratori devono essere presentate in forma scritta e indirizzate al Consiglio di Amministrazione.

3. E' compito del Consiglio di Amministrazione fissare i criteri inerenti alla mobilità del personale, privilegiando il possesso dei requisiti e delle competenze per l'assegnazione alle attività di lavoro disponibili, e, a parità di requisiti e competenze professionali, i Soci aventi la maggiore anzianità di servizio in Cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione risponderà per iscritto solo alle richieste accolte.

### ARTICOLO 29

#### INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO

1. Al Socio lavoratore con contratto di lavoro subordinato che si dimette dall'attività presso la cooperativa viene corrisposta l'indennità di fine rapporto. Tale indennità sarà erogata nei termini previsti dalla legge n. 297 del 1982, e successive modificazioni per coloro che hanno aderito a fondi di previdenza complementare.

### ARTICOLO 30

#### ATTIVITÀ FORMATIVE / FORMAZIONE

1. Il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente un piano formativo, e lo affida al responsabile della formazione continua che ha l'incarico per tre annualità. Il piano, coerente con gli obiettivi strategici della Cooperativa, a favore degli operatori è redatto dalla Direzione con il contributo dei coordinatori e dei soci stessi. Tale programmazione, all'interno di uno stanziamento fissato annualmente in sede di previsione di bilancio, è redatta in modo da non superare il tetto massimo di spesa e con la possibilità di assestamento o revisione nel corso dell'anno. In ogni momento durante l'anno è possibile inoltrare alla Direzione le richieste di partecipazione ad iniziative formative non inserite nella programmazione per la loro approvazione ed eventuale inserimento nel piano stesso.

2. Gli operatori sono tenuti a partecipare alle attività di formazione che rientrano nel piano formativo e che saranno totalmente retribuite senza oneri a carico degli operatori. Per le attività di formazione approvate dalla Direzione, successivamente alla delibera del piano formativo annuale, la Direzione stabilisce, per ciascuna richiesta, la misura del riconoscimento delle ore di partecipazione. Il pagamento delle ore avverrà al termine del corso di formazione e sarà vincolato al grado di partecipazione per almeno il 75% delle ore totali. Eventuali eccezioni saranno valutate congiuntamente dal coordinatore e dalla Direzione. E' necessaria inoltre la consegna alla direzione e al responsabile del personale della copia dell'attestato di qualifica o partecipazione o idonea certificazione.

### ARTICOLO 31

#### DIRITTO ALLO STUDIO

1. Nell'ambito della redazione del piano formativo la Cooperativa riconosce il diritto allo studio in base alla normativa vigente e ad eventuali accordi sindacali a cui la Cooperativa aderisce.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

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

#### ARTICOLO 32

##### 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 7 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 33

##### ASSENZE

1. 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.



## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### ARTICOLO 34

#### 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 35

#### 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 36

#### 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 37

#### 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.

## **CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A**

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 38

#### RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

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

### ARTICOLO 39

#### CONTROVERSIE

1. 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.

## CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A

### PARTE QUARTA COLLABORATORI

#### ARTICOLO 40

##### VOLONTARI

1. L'attività della e nella Cooperativa può essere svolta anche da Soci volontari come previsto dallo statuto. E' volontario colui che, dopo aver assolto ai propri doveri civili di studio o di lavoro, si mette a disposizione gratuita e disinteressata della Cooperativa. All'interno delle attività svolte è privilegiato il servizio di socializzazione, animazione e condivisione di vita e di lavoro con i Soci e con gli utenti del servizio. All'aspirante Socio volontario viene fatto un colloquio preliminare attraverso il quale si accertano le motivazioni e l'esistenza dei requisiti necessari per l'inserimento in cooperativa e si prende atto della disponibilità. Questi volontari, la cui presenza deve considerarsi aggiuntiva ed integrativa, non possono essere utilizzati in posti di organico in sostituzione di Soci lavoratori.
2. In considerazione del contesto complesso nel quale i soci volontari della cooperativa dovranno operare, caratterizzato da un equilibrio delicato dovuto alla fragilità delle persone ospitate e delle quali ci si prende cura, al fine di tutelare sia le persone assistite che i Soci volontari stessi, si prevede un periodo di prova della durata da 30 a 90 giorni per i volontari, a totale discrezionalità del CdA.
3. Nel caso di Soci volontari che destineranno la propria attività nello svolgimento di un progetto specifico con una durata definita, il Cda potrà decidere di porre termine all'iscrizione dello stesso nel registro dei soci al termine delle attività progettuali.
4. Nel caso in cui i Soci volontari non dovessero rispettare le indicazioni ricevute o le regole che sono in vigore nelle strutture, o che comunque non si inseriscano positivamente nel contesto delle attività svolte, possono essere esclusi, a insindacabile giudizio del CdA.
5. Nel caso in cui i Soci volontari venissero trasferiti per svolgere il proprio servizio da un settore ad un altro della cooperativa, non possono rifiutarsi ed in caso di diniego, possono essere esclusi, a insindacabile giudizio del CdA.
6. Per ogni Socio volontario è redatto un progetto di attività dal coordinatore responsabile del servizio. Il coordinatore responsabile, che esercita funzioni di organizzazione, direzione e controllo del lavoro su delega e direttive del Consiglio di Amministrazione, è chiamato a verificare eventuali inadempienze o carenze dell'operato del Socio volontario sia nei confronti del servizio di appartenenza sia degli utenti ed a riferirne alla direzione.
7. Dato lo spirito di liberalità che anima il Socio volontario, a lui non può essere corrisposto alcun emolumento, tranne le spese sostenute, documentate e preventivamente autorizzate dall'amministrazione.
8. La Cooperativa può instaurare rapporti e/o convenzioni con Associazioni di volontariato per realizzare progettualità comuni.

## **CASA EMMAUS SOC. COOPERATIVA SOCIALE TIPO A**

### PARTE QUINTA MODALITA' DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

#### ARTICOLO 41

##### COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Sono individuate di seguito le modalità di coinvolgimento dei lavoratori, intese come meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione:

- si provvederà con cadenza mensile a comunicare a tutto il personale, in un'ottica di trasparenza, i centri di costo di ciascuna attività;
- il responsabile per la comunicazione coinvolge mensilmente tutto il personale per la predisposizione della news letter;
- annualmente viene inviata a tutto il personale la relazione annuale per dar modo a tutti i lavoratori di conoscere le prospettive di investimento e crescita.