MA.RIS.
COOPERATIVA SOCIALE

REGOLAMENTO INTERNO

MA.RIS. COOPERATIVA SOCIALE

REGOLAMENTO

AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE

3 APRILE 2001 N. 142

Missione sociale della cooperativa

In conformità con quanto previsto dalla Legge 8 novembre 1991, n. 381, la cooperativa persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e/o alla gestione di servizi socio-sanitari, educativi e di pubblica utilità.

La cooperativa riconosce il valore della solidarietà, dell'inclusione e della partecipazione come principi fondamentali della propria azione. Ogni socio, lavoratore o collaboratore è tenuto a operare nel rispetto di tali valori, contribuendo con responsabilità e coerenza al perseguimento degli scopi sociali della cooperativa.

Il rispetto della missione sociale è elemento essenziale del rapporto di lavoro e di collaborazione. Qualsiasi comportamento che contrasti con tali principi, comprometta la fiducia nei confronti della cooperativa o arrechi danno al suo patrimonio, ai suoi valori fondanti o alla sua immagine pubblica potrà costituire motivo di provvedimento disciplinare, fino al licenziamento per giusta causa, ove ne ricorrano gli estremi.

PRINCIPI FONDAMENTALI

1) Chi lavora per Ma.Ris. deve seguire le regole che caratterizzano la Cooperazione sociale e tenere sempre presente gli aspetti educativi legati alla funzione di integrazione sociale a tutti i livelli che la Cooperativa persegue.

2) Chi lavora per Ma.Ris, in nessun caso e per nessuna occasione, può far uso di sostanze stupefacenti di alcun tipo, comprese quelle leggere.

3) Non può bere alcolici sul posto di lavoro, né al di fuori se il suo inserimento lavorativo è collegato a programmi terapeutici di cura per problematiche specifiche.

4) Il personale che opera nei servizi alla persona deve mantenere un rapporto educativo chiaro e strutturato, evitando atteggiamenti confidenziali eccessivi con l'utenza.

5) Chi lavora per Ma.Ris. non deve coltivare relazioni personali inappropriate, anche di natura sentimentale, che siano lesive dei percorsi riabilitativi e rieducativi degli ospiti delle strutture gestite.

6) Chi lavora per Ma.Ris. deve tenere comportamenti appropriati e rispettosi nei confronti dell'utenza in generale, evitando atteggiamenti confidenziali, inopportuni, relazioni improprie di qualunque genere.

7) Deve sempre tenere presente che rappresenta la Cooperativa, quindi deve mantenere un comportamento adeguato che rifletta i fini e gli ideali che le Cooperative Sociali si propongono.

8) La Cooperativa Ma.Ris. può concordare la previsione di periodiche verifiche, anche attraverso analisi mediche specifiche, per coloro che - provenienti da strutture terapeutiche residenziali o inviati da strutture pubbliche in forza di programmi di reinserimento individuali – presentassero segnali inequivoci di malessere legato ad un rinnovato consumo di sostanze stupefacenti di qualunque genere. Le verifiche saranno sempre programmate con gli enti di provenienza sia nei tempi che nelle modalità operative, per salvaguardare la corretta evoluzione dei progetti di reinserimento individuali e tutelare gli altri soggetti fruitori di medesimi progetti di reinserimento.

9) Nella Cooperativa Ma.Ris. sono preminenti gli aspetti educativi e terapeutici rispetto agli aspetti lavorativi.

10) Il lavoro è un mezzo di reinserimento sociale, ma i meccanismi all'interno della Cooperativa sono identici ad una qualsiasi azienda; pertanto, è importante la produttività del singolo.

11) La produttività del singolo si misura con l'impegno sul lavoro, il rispetto delle regole, il rispetto dei colleghi, degli educatori e dei responsabili.

12) Chi lavora in Ma.Ris. deve preventivamente concordare con la Direzione Aziendale l'eventuale svolgimento di ogni ulteriore attività lavorativa effettuata in modo autonomo, quando questa riguardi campi d'intervento analoghi a quelli della Cooperativa stessa.

13) Costituisce motivo di licenziamento per giusta causa qualsiasi atto di furto o appropriazione indebita ai danni della cooperativa, dei suoi soci, dipendenti o clienti.

14) Chi lavora per Ma.Ris. si impegna a rispettare il presente Regolamento, il Codice Etico, ed ogni altro regolamento o disposizione aziendale. I dipendenti Ma.Ris. impiegati nello svolgimento di servizi appaltati, subappaltati, o a qualunque titolo affidati alla Cooperativa, sono tenuti ad osservare e rispettare, in quanto compatibili, le norme ed i regolamenti del soggetto affidatario, appaltante o subappaltante.

ARTICOLO 1 – Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142, così come modificata dall'articolo 9 della l. 30/2003 e dell'articolo 29 dello statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

ARTICOLO 2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, e dell'articolo 4 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- **Subordinato;**
- **Parasubordinato;**
- **Volontario.**

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 del socio e della Cooperativa 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, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.
Per i soci lavoratori, la cui ammissione in Cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la Cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.
Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la Cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.
La Cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 3 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

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.
Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge.
La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle effettive esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

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.

ARTICOLO 4 – CCNL applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.
Ai fini del trattamento economico di cui sopra "Ma.Ris Cooperativa Sociale." applica il CCNL Cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo; laddove invece si rendesse necessario, la Cooperativa, previa trattativa con le O.O.S.S., si riserva la facoltà di applicare contratti collettivi nazionali differenti in funzione del reperimento di commesse che richiedano un particolare CCNL.
La retribuzione può essere calcolata su base oraria settimanale, fatta salva l'eventuale "flessibilità" adottata ai sensi dell'art. 52 del CCNL di riferimento.
Per i soci lavoratori inquadrati quali impiegati o quadri, la retribuzione sarà calcolata su base mensile. I Soci Quadri sono inoltre tenuti a garantire la reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero.
Per i soci che lavorano nelle comunità e nei servizi di tipo A, la Cooperativa riconosce l'indennità notturna per la reperibilità di Euro 20,00 e gli straordinari saranno mandati a recupero nell'arco dell'anno. Non sono riconosciuti straordinari per chi deve effettuare interventi notturni, le ore saranno calcolate come ordinarie. Saranno regolarmente pagate come da C.C.N.L. le festività.

ARTICOLO 5 – INSERIMENTI LAVORATIVI

La Cooperativa, ai sensi dell'articolo 1 della legge 381/1991, ha tra gli scopi sociali l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
L'inserimento lavorativo dei soci lavoratori svantaggiati viene effettuato sulla base di un progetto personalizzato che preveda le modalità e la durata dell'inserimento.
Il progetto d'inserimento viene elaborato unitamente ai Servizi di riferimento della Pubblica Amministrazione. Durante il processo di inserimento lavorativo la Cooperativa e i Servizi di riferimento della pubblica Amministrazione provvederanno alla verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati.
Qualora il progetto d'inserimento dovesse rivelarsi inadeguato e pertanto non proficuo sia al socio lavoratore che agli altri soci lavoratori, per i quali si sta effettuando analogo inserimento lavorativo, sarà cura del Consiglio di Amministrazione, dopo averne concordato le procedure con i Servizi di riferimento della Pubblica Amministrazione, provvedere alla risoluzione del rapporto quale giustificato motivo.

ARTICOLO 6 – Periodo di prova

Durante tale periodo il socio verrà valutato non solo con riferimento alle sue effettive capacità professionali ma anche in relazione alla reale disponibilità e volontà di perseguire gli scopi sociali della Cooperativa da quanto previsto dal CCNL di riferimento.

ARTICOLO 7 – Orario di lavoro

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito dal CCNL applicabile.
L'orario di lavoro viene calcolato a partire dal momento dell'ingresso nel cantiere cui il singolo socio è inviato e ha termine nel momento in cui si conclude il lavoro all'interno del cantiere stesso.
Non rientrano nel calcolo gli spostamenti precedenti necessari per raggiungere il posto di lavoro, né quelli di congiungimento ad altri membri delle squadre di lavoro, per recarsi al cantiere.
Spetta al Consiglio di Amministrazione, o a suoi incaricati, predisporre l'articolazione degli orari di lavoro secondo le esigenze aziendali.
L'articolazione degli orari di lavoro viene prevista secondo le esigenze funzionali della Cooperativa.
L'orario di lavoro dei soci lavoratori può essere articolato, sempre sulla base delle esigenze della Cooperativa, su cinque o su sei giornate.
Per chi occupa ruoli da quadro non è prevista la redazione del cartellino orario di presenza giornaliero, in quanto la retribuzione viene calcolata su base mensile, senza previsione di retribuzione straordinaria ulteriore.
La Cooperativa potrà provvedere al rimborso delle spese sostenute per motivi di lavoro dal socio. Saranno rimborsate esclusivamente le spese autorizzate e giustificate quanto previsto dal Regolamento sui Rimborsi Spese.

ARTICOLO 8- Indennità di funzione e mansioni

Il C.d.A. potrà attribuire, secondo le disposizioni statutarie, funzioni e incarichi in relazione alle esigenze della Società.
Con l'assegnazione degli incarichi e delle mansioni, il C.d.A. potrà assegnare anche indennità economiche connesse allo svolgimento di tali incarichi e mansioni.
Con la cessazione da tali incarichi verrà meno anche l'indennità economica assegnata.

ARTICOLO 9 – Mobilità

I soci lavoratori garantiscono la massima mobilità rispetto ai servizi della Cooperativa.
Sarà compito del Consiglio di Amministrazione, o di suoi incaricati, predisporre ed organizzare lo svolgimento delle prestazioni dei soci lavoratori secondo i titoli professionali, l'anzianità e qualsiasi altra indicazione la direzione valuti utile.

ARTICOLO 10 – Aspettative

La socia lavoratrice e il socio lavoratore al termine del godimento delle aspettative per motivi di maternità, di servizio civile/servizio militare o dell'aspettativa non retribuita vengono reintegrati secondo le necessità della Cooperativa.

ARTICOLO 11 – Aspettativa non retribuita

Su richiesta del socio lavoratore il Consiglio di Amministrazione potrà concedere, per gravi e/o comprovate necessità personali, un periodo di aspettativa. senza retribuzione e senza la decorrenza dell'anzianità del rapporto per qualsiasi istituto.
L'aspettativa viene concessa dal Consiglio di Amministrazione fino ad un periodo massimo di sei mesi e, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, qualora permangano gravi e comprovate necessità personali, potrà essere reiterata.
Il socio lavoratore che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
La Cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il socio lavoratore a riprendere il servizio nei termini di dieci giorni.

ARTICOLO 12 – Strumenti di lavoro

I soci lavoratori devono porre particolare cura ed attenzione nell'utilizzo degli strumenti di lavoro utilizzati per lo svolgimento dei servizi.
I soci lavoratori che arrecheranno danni agli strumenti di lavoro a causa di colpa grave o dolo saranno tenuti al loro rimborso nei modi e con le modalità meglio individuate dal Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 13 – Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal contratto collettivo e dal presente regolamento interno.
In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.
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.

ARTICOLO 14 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
b. situazioni temporanee di mercato;
c. crisi economiche settoriali e locali;
d. una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.
Con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in essi costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti a livello aziendale o territoriale.
Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico. Il piano di crisi potrà prevedere inoltre la mancata corresponsione degli aumenti di retribuzione previsti dai rinnovi contrattuali, così come la mancata corresponsione delle relative indennità di vacanza contrattuale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi, l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

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.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE NON OCCASIONALE

ARTICOLO 15 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, 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.
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 professionale non occasionale in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

ARTICOLO 16 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

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, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

ARTICOLO 17 – Trattamento economico

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 usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

ARTICOLO 18 - Modalità di svolgimento dell'incarico.

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. 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.

ARTICOLO 19 - Obblighi del socio.

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della Cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione.
Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ARTICOLO 20 – Rinvio.

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente **articolo 14** si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

ARTICOLO 21 - Revoca e scioglimento del rapporto.

Oltre alle clausole risolutive esplicitate nel contratto di incarico, l'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

ALTRI RAPPORTI ASSOCIATIVI

ARTICOLO 22 – Soci volontari

Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 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.
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;
• settore in cui si desidera prestare la propria opera;
• giorni ed orari disponibili.
L'Organo Amministrativo 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.
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.
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.
Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
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.
Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese sostenute e documentate, secondo gli importi e le modalità stabilite per la generalità dei soci.
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 ss. mm..
Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.
La Cooperativa provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, 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.
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.
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.

NORME FINALI

ARTICOLO 23 – Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 29 maggio 2008 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 30 maggio 2008.
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 24 – Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.