

REGOLAMENTO COOPERATIVA "SASSOLINI BIANCHI"

PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

AI SENSI DELL'ART. 6, L. 3 APRILE 2001, N. 142

Premessa

Ai sensi dell'art. 7, Titolo III dello statuto sociale, i soci cooperatori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali ed i rapporti di lavoro in qualsiasi forma instaurati sono disciplinati da apposito regolamento interno.

Al fine del presente regolamento i soci cooperatori sono di seguito denominati soci lavoratori, così come definiti dall'art. 1, L. 3 aprile 2001, n. 142.

Titolo I – Disposizioni di carattere generale –

ART 1 Oggetto del regolamento

Il presente regolamento, che viene adottato ai sensi dell'art. 6 della L. 142/2001, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina, innanzi tutto, la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre, il regolamento disciplina, fra l'altro, l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione della cooperativa ed ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

ART 2 Ingresso dei soci lavoratori nella Cooperativa

Il Consiglio di Amministrazione, in base alla necessità di ammissione di soci lavoratori e figure professionali specifiche, pubblica mediante avviso online sul sito www.sassolinibianchi.it l'apertura delle iscrizioni alla Cooperativa.

Chiunque sia interessato all'iscrizione in qualità di socio lavoratore dovrà presentare (a mano o a mezzo mail) una richiesta scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione, secondo il modello previsto (ritirabile di persona in sede o scaricabile dal sito www.sassolinibianchi.it) allegando alla stessa il proprio curriculum vitae con referenze ed esperienze relative alle professioni richieste e/o indicate ai seguenti articoli 18 e 19.

Seguirà un colloquio conoscitivo e una valutazione effettuata dal Consiglio di Amministrazione, il quale decide l'ammissione sia in base all'aderenza del profilo professionale alle categorie previste, sia in base all'effettiva necessità di ulteriori ammissioni di soci lavoratori.

La quota d'iscrizione alla Cooperativa è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con le procedure previste dall'art. 9 dello Statuto Costitutivo e comunicata a tutti i richiedenti.

L'esito della richiesta d'iscrizione sarà comunicato a mezzo mail e conterrà, in caso di ammissione, le modalità relative alla formalizzazione della posizione di socio lavoratore, al pagamento della quota d'iscrizione e al successivo ed obbligatorio percorso specifico formativo.

ART 3 Rapporti di lavoro instaurabili

Tra un socio lavoratore e la Cooperativa sarà possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi forma consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di socio.

Il Consiglio di Amministrazione è incaricato della redazione dei progetti formativi individuali per i soci ammessi con contratto a contenuto formativo, nonché per tutti gli altri soci ammittendi e/o ammessi per i quali si renda necessaria – ad insindacabile giudizio dell'Organo amministrativo - una integrazione al livello di professionalità già conseguito.

Tenendo conto delle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, della particolare rilevanza sul piano sociale dell'attività svolta dalla cooperativa, dell'organizzazione aziendale e produttiva della stessa, del tipo di lavoro disponibile e dei profili professionali del socio lavoratore, quest'ultimo e la Cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare fra di loro.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa.

In caso di rapporto di lavoro di tipo subordinato, tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme vigenti in materia.

Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro sarà stipulato un apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

La Cooperativa e il socio lavoratore possono successivamente instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, stante l'espressa manifestazione della volontà di entrambi alla modifica del precedente rapporto di lavoro.

ART 4 Organizzazione aziendale della Cooperativa

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare preventivamente i soci, in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modifiche degli organigrammi e della struttura gerarchica della Cooperativa;
- b) adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei reparti e degli uffici.

Nei casi in cui, per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

ART 5 Organizzazione del lavoro – Missione aziendale – Formazione

a) Abiti da Lavoro/cartellino di riconoscimento

Tutti i soci lavoratori sono tenuti a esibire nei rapporti con il pubblico il cartellino di riconoscimento fornito dalla Cooperativa.

La stessa potrà fornire agli operatori sanitari le divise da utilizzare durante il servizio.

Nel caso in cui non sia possibile o non necessario indossare la divisa (sempre provvista di cartellino di riconoscimento), il socio lavoratore è tenuto sempre e comunque a indossare in maniera visibile il cartellino di riconoscimento.

In caso di perdita e/o danneggiamento causato da disattenzione e/o negligenza il socio dovrà provvedere alla richiesta di sostituzione tempestiva della divisa stessa o del cartellino, con conseguente addebito in busta paga del costo sostenuto dalla Cooperativa. La trattenuta sarà effettuata sul prospetto paga del mese di consegna della stessa.

Ove la trattenuta citata sia contenuta entro i limiti della quota del quinto dello stipendio netto del socio, verrà operata in unica soluzione; ove la trattenuta superi i limiti della quota del quinto dello stipendio netto del socio, verrà operata in più soluzioni consecutive sino alla concorrenza.

Tutti gli altri operatori, sia in hospice che a domicilio, devono indossare un abbigliamento decoroso; le divise e i cartellini utilizzati dovranno essere in buona conservazione e in caso di usura e/o danneggiamento involontario saranno sostituiti a spese della Cooperativa a semplice richiesta del Socio.

b) Mezzi di trasporto in uso per lo svolgimento del Servizio

La prestazione del servizio dei soci lavoratori avverrà utilizzando mezzi propri.

c) Schede Prestazioni/Cliniche di tutti gli Operatori Sanitari e uso dei supporti elettronici e informatici *Cartella Clinica in forma Cartacea*

La Cartella Clinica dovrà essere compilata contestualmente agli interventi socio sanitari erogati in favore dei pazienti assistiti; la compilazione dovrà essere completa e dettagliata e dovrà contenere ogni informazione richiesta dai "campi" di ogni scheda ad essa allegata. La compilazione dovrà essere eseguita mediante autografia chiara e leggibile ai sensi delle disposizioni legislative, regolamentari, deontologiche e relative alla disciplina detta dal Codice della Privacy (D.lg. 196/2003 e s.m.e i.)

Le schede compilate, che formano parte integrante della Cartella Clinica, devono essere consegnate presso la Segreteria della Cooperativa con cadenza settimanale; entro l'ultimo giorno relativo al mese di assistenza cui le schede si riferiscono, i Soci dovranno provvedere alla consegna completa delle stesse. Ove la consegna avvenisse fuori dall'orario di apertura della segreteria, il Socio potrà procedere al deposito delle schede presso i locali adibiti, e contestuale sottoscrizione di autocertificazione di avvenuto "scarico" delle schede medesime. Il numero delle schede consegnate dovrà sempre corrispondere al numero degli accessi effettuati. Il ritardo nella consegna delle schede oltre l'ultimo giorno del mese cui le prestazioni sanitarie si riferiscono, comporterà un ritardo nella fatturazione delle prestazioni da parte della Cooperativa, al suo Committente, ove previsto.

Cartella Clinica Digitale

I dati contenuti nelle cartelle cliniche cartacee dovranno essere trasferiti in formato digitale per comodità d'uso e archivio. Sarà cura della Cooperativa promuovere incontri formativi sui singoli sistemi e singoli dispositivi in uso per l'archivio.

Le schede cartacee dovranno essere conservate per un anno dalla chiusura della prestazione. Le cartelle cliniche digitali dovranno essere conservate senza scadenza di termini.

d) Obbligo del Segreto Professionale

Da un punto di vista etico e deontologico, oltre agli obblighi di legge, tutti gli operatori devono rispettare il segreto professionale su quanto hanno conosciuto in ragione della loro professione e devono mantenere il segreto su tutto ciò che è stato loro confidato.

Tutti i soci della Cooperativa sono tenuti al rispetto delle Leggi sulla privacy e sui dati personali.

e) Riunioni Formative e di Lavoro

Le riunioni formative e di lavoro saranno stabilite dal Consiglio di Amministrazione con periodicità e tendono a definire una uniformità di comportamento nella concretizzazione di protocolli terapeutici, assistenziali ed etici. Lo scambio di opinioni e la discussione contribuiranno in tutti i sensi alla formazione di tutto il personale.

Dalle premesse discende che non si accettano:

- a) variazioni del calendario stabilito se non approvato dal Consiglio stesso
- b) diserzioni ingiustificate.

E' giustificata l'assenza del lavoratore che nel giorno e nell'ora stabiliti per la riunione debba svolgere attività lavorativa per la Cooperativa (c/o hospice e/o domicilio)

Le assenze in seguito a "chiamate per urgenza domiciliare" dovranno trovare la giustificazione nella scheda prestazioni.

E' giustificata l'assenza alle riunioni per motivi personali e/o di salute, sempre se comunicata con qualunque mezzo alla segreteria.

Le assenze ripetute e/o ingiustificate alle riunioni formative e di lavoro comportano un'ammonizione scritta (ex art 6.4.)

Quanto svolto nelle varie riunioni sarà verbalizzato sull'apposito registro, firmato dai partecipanti, così come sarà messa a verbale l'assenza del lavoratore con la motivazione della stessa.

f) Utilizzo dei dati sensibili ai fini scientifici, protocolli terapeutici, farmaci e presidi vari.

La raccolta dati, foto, filmati, ricerche, l'elaborazione e l'eventuale pubblicazione ai fini scientifici deve essere autorizzata dal Coordinatore Sanitario (Consiglio d'Amministrazione o suoi delegati).

E' fatto divieto praticare terapie o applicare metodiche e protocolli che non vengano preventivamente autorizzate dal Coordinatore Sanitario.

g) Missione della Cooperativa e Gratuità dell'Assistenza

Posto che la missione della Cooperativa è fornire l'assistenza al paziente gratuitamente a domicilio, in Hospice od in luoghi all'uopo autorizzati, l'utilizzo da parte del socio, sprovvisto di autorizzazione, di strutture diverse, anche a titolo gratuito, è severamente vietato.

La non ottemperanza a quanto sopra statuito potrà costituire legittima applicazione di provvedimento disciplinare.

È severamente vietato utilizzare l'assistenza per propri interessi personali e/o ricevere somme di denaro a qualsiasi titolo. Inoltre, è vietato a qualsiasi titolo, predisporre accordi privati tra il socio e il personale esterno alla Cooperativa per l'assistenza ai pazienti o ai loro familiari. La non ottemperanza a tale articolo sarà valutata come violazione delle clausole mutualistiche.

h) Comunicazioni - Ordine di Servizio/Circolari

Le comunicazioni, i turni, il numero di accessi degli operatori sanitari, le riunioni, l'utilizzo di beni mobili e immobili, computer, telefoni, rete aziendale e ogni informazione pertinente al corretto svolgimento

dell'attività della Cooperativa, dovranno essere comunicati in modalità tali da renderne sicura la conoscenza, come ad esempio :

- invio e-mail certificata (PEC)
- invio e-mail aziendale
- telefono/chat
- raccomandata a/r

i) Formazione dei Soci

Stante l'obbligatorietà sia della costante formazione di tutti i soci (secondo le professionalità riconosciute) sia dell'attività di ricerca, la Cooperativa potrà avvalersi - previa stipula di apposita convenzione - del supporto didattico e logistico di enti\organi esterni alla cooperativa stessa che rispondano ai requisiti previsti per la formazione interna ed esterna dei soci.

Ogni socio è tenuto ad effettuare nel corso dell'anno un iter formativo e/o di aggiornamento in linea con i contenuti propri delle cure palliative. A tal fine la cooperativa (tramite l'ente a cui è convenzionata) secondo un sistema di accreditamento interno, monitorerà tale attività e indicherà gli standard Minimi (come numero di crediti) da dover raggiungere annualmente. La Cooperativa per la sua specifica attività riterrà validi i percorsi formativi attinenti alle Cure Palliative ed autorizzati dall'Organo Amministrativo.

Ogni socio è tenuto a maturare nel corso dell'anno un iter formativo e/o di aggiornamento in linea con la normativa vigente al riguardo (Educazione Continua In Medicina ECM - D.L 30 dicembre 1999 e succ. modifiche).

l) Docenza e tutoraggio

Rientrano nelle attività del socio lavoratore quella di docenza e tutoraggio.

La partecipazione del socio ad attività di docenza o di tutoraggio, pubblicazioni di dati, pubblicazioni relative alle attività, relazioni a Congressi, Seminari, Corsi, interviste ai media dovranno essere:

- a) autorizzate dal Consiglio d'Amministrazione anche se realizzate in maniera completamente gratuita.
- b) attestate da certificazione circa l'attività effettuata prodotta dal socio stesso all'amministrazione della cooperativa

Per nessun motivo è permesso ai soci di rivelare a terzi informazioni, dati scientifici, dati e modalità economico-organizzative, senza autorizzazione del Consiglio di Amministrazione. Il socio sarà vincolato al segreto per almeno i 5 anni successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro e/o associativo, per ogni causa.

ART 6 CODICE DISCIPLINARE

Il codice disciplinare è applicabile a tutti i soci.

6.1. DOVERI DEL SOCIO LAVORATORE

Il socio lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dell'Assemblea fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto e educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della Cooperativa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento organizzativo dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la Cooperativa porterà a sua conoscenza, nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dall'impresa stessa.

6.2. COMMISSIONE DISCIPLINARE: Procedura di contestazione e applicazione della sanzione

L'organo amministrativo non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del socio lavoratore 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 controdeduzioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro 7 giorni lavorativi successivi alla presentazione delle controdeduzioni, queste si riterranno accolte.

Il socio lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni e/o controdeduzioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un collega.

La comunicazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal socio lavoratore secondo le norme contrattuali statutarie e di legge.

6.3. ESCLUSIONE:

L'esclusione sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previa contestazione formale degli addebiti, e previo esperimento dell'iter di accertamento delle eventuali responsabilità, nei confronti del socio cooperatore, quando:

- 1) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo o si assenti dal lavoro senza giustificazione (es in assenza di: certificato medico, foglio ferie, aspettativa, congedo parentale, congedo matrimoniale ecc.) per oltre 7 giorni nell'anno solare;
- 2) per comprovata inabilità fisica o psichica non possa contribuire utilmente al conseguimento degli scopi sociali;
- 3) commetta grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità del paziente (somministrazione di terapia non corretta, mancata somministrazione terapia antalgica);
- 4) non ottemperi alle disposizioni impartite dagli organi sociali, dal presente Regolamento e dallo Statuto;
- 5) nel caso di ripetute inosservanze delle disposizioni impartite dai responsabili di area o di reparto, ovvero si rendesse autore di condotte, commissive od omissive, idonee a ledere l'immagine, la reputazione, nonché gli interessi economico – finanziari della Cooperativa;
- 6) assuma un contegno scorretto, offensivo e/o diffamatorio verso i colleghi, gli utenti, i soggetti esterni e la Cooperativa;
- 7) stipuli accordi privati con il personale esterno alla Cooperativa per l'assistenza ai pazienti o ai loro familiari e/o richieda denaro per i servizi svolti in nome e per conto della Cooperativa;
- 8) danneggi volontariamente l'attrezzatura affidata;
- 9) esegua attività per proprio conto o di terzi durante l'orario di lavoro;
- 10) non si renda reperibile nei confronti del paziente e/o della cooperativa durante l'orario in cui deve garantire continuità assistenziale, o non comunichi la variazione di domicilio e/o contatti telefonici;
- 11) utilizzi strutture diverse dal domicilio, dall'Hospice o luoghi non autorizzati dalla Cooperativa per fornire l'Assistenza ai pazienti e ai loro familiari;
- 12) presti servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di alcool e/o di sostanze stupefacenti;
- 13) si sottragga ai principi del lavoro di squadra o d'equipe che sono alla base del cooperare per obiettivi comuni;
- 14) usi in modo non corretto e/o a fini personali le strutture;
- 15) verificato un problema terapeutico - procedurale, si rivolga a terzi estranei alla cooperativa senza preventivamente informare il proprio responsabile;
- 16) utilizzi, non autorizzato, i dati sensibili ai sensi del D. Lgs 196/2003;
- 17) violi il segreto professionale cui è tenuto per qualifica, posizione e appartenenza a Collegi e/o Ordini professionali;
- 18) non superi il percorso formativo previsto come socio.

6.4. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI DIVERSI DALL'ESCLUSIONE

Per le violazioni delle norme statutarie, regolamentari e/o contrattuali disciplinanti la prestazione lavorativa, che non importino l'esclusione, si applicano i provvedimenti disciplinari appresso indicati:

- a. richiamo verbale (applicabile unicamente a lievissime disattenzioni e/o negligenze);
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il socio lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o 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;

- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei referenti e/o responsabili;
- d) esegua negligenza o con inosservanza dei tempi di lavorazione previsti il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione e/o negligenza, guasti e/o danni e/o perda il materiale della Cooperativa o del Committente strumentali al raggiungimento degli scopi sociali e adempimenti contrattuali verso terzi;
- f) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- g) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente regolamento o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.
- h) mancanza di collaborazione e di rispetto verso gli altri soci
- i) venir meno al rapporto di fiducia tra soci
- l) rifiuto di ottemperare alla presa in carico dei pazienti assegnati
- m) irreperibilità
- n) assenza non giustificata alle riunioni di equipe e/o formative
- o) assenza ripetuta alle riunioni di equipe e/o formative
- p) non rispetto dei protocolli
- q) in caso di malattia non comunichi i giorni di prognosi secondo quanto previsto dal presente regolamento e/o dalle norme di legge applicabili
- r) non consegna all'ufficio del personale autocertificazione attestante l'avvenuto conseguimento dei crediti formativi ECM entro il 31 dicembre di ogni anno
- s) non indossi il cartellino di riconoscimento e/o il camice

L'ammonizione scritta verrà applicata per le inosservanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non potrà essere superiore a 4 ore della retribuzione. Sarà devoluto al fondo statutario di solidarietà sociale l'importo che non costituisce risarcimento di danni.

Il provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione non potrà essere superiore a 10 giorni.

6.5. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

Nei casi di inosservanza di norme che importino il provvedimento di esclusione, l'organo amministrativo della Cooperativa potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare, con diritto alla retribuzione, con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

L'organo amministrativo comunicherà per iscritto al socio lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità riguardanti la sola prestazione lavorativa, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Tale procedura non si applica nei casi in cui l'infrazione ha ad oggetto la violazione di un obbligo direttamente riconducibile al rapporto mutualistico: in tal caso trova applicazione l'istituto statutario dell'esclusione secondo le modalità e i termini ivi indicati.

ART 7 Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico – finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento, ecc....), da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività sociale, 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 non imputabili alla cooperativa;
- c) crisi economiche settoriali e locali non imputabili alla cooperativa;
- d) carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, perpetuo, ritardato incasso 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 ad affrontare 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 di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristori né distribuiti utili ai soci stessi.

Il trattamento economico da erogarsi ai soci lavoratori durante il piano di crisi non potrà comunque essere inferiore al 70% del trattamento globale previsto dal contratto individuale sottoscritto dal singolo socio.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazioni di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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.

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

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo e/o occasionale, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

Titolo II Rapporto ulteriore di lavoro

ART 8 Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato e non per tutti i profili professionali.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato secondo le tipologie previste dalla legge e compatibili con il rapporto cooperativistico, in libero accordo tra socio lavoratore e cooperativa.

In presenza di più soci che non intrattengono un ulteriore rapporto di lavoro, la Cooperativa instaura tale rapporto con quelli di loro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti.

A parità di condizioni, verrà adottato il criterio della maggiore anzianità di iscrizione nel libro soci.

Il socio che intrattenga o, perdurando il rapporto cooperativo, abbia intrattenuto un ulteriore rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un contratto a tempo indeterminato, sussistendone le altre condizioni.

In ogni caso, l'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio (così come l'ammissione in Cooperativa) è subordinata alla sussistenza delle esigenze del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre si istituisce il periodo di prova la cui determinazione è demandata al contratto individuale ex art. 2 Legge 142/01, secondo i livelli di professionalità dichiarati all'atto di ammissione della domanda a socio.

ART 9 Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore e comunque senza alcun vincolo di subordinazione di questi nei confronti della Cooperativa medesima, a seguito della deliberazione di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento, oltre che nell'apposito contratto e potranno essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato per tutti i profili professionali.

L'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che richiedano o consentano il concreto utilizzo della sua opera, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri committenti, purché preventivamente autorizzati per iscritto dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, ai sensi di statuto, e sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

ART 10 Distribuzione del lavoro

La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto innanzitutto della dovuta rotazione fra i soci e dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico stesso; richieste espresse dai committenti; interessi e disponibilità dei singoli soci. Negli incarichi di lavoro si terrà in particolare riguardo i soci che si trovino nell'impossibilità anche temporale di poter effettuare i compiti relativi alla propria professionalità. Ovviamente il Consiglio d'Amministrazione si riserva di affidare incarichi diversi, per orario e per luogo di lavoro, al fine di poter ottemperare ai diritti di legge degli operatori ed allo stesso tempo poter garantire una giusta distribuzione del lavoro.

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai soci la maggior occupazione possibile, si possono comunque verificare, senza oneri o responsabilità a carico della Cooperativa, situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della Cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile sia a causa di mancanza o riduzione momentanea (o periodica) di lavoro.

Nel suddetto caso, così come nel caso in cui non sia possibile assicurare al socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto e lo stesso socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto alla retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi di lavoro.

Ai soci, ancorché si dovessero trovare nella condizione di inoccupabilità, non spetta alcun diritto di precedenza qualora la Cooperativa si trovasse nell'adempimento di un obbligo giuridico discendente da legge o da clausola contrattuale posta da terzi, rispetto a cui non rileva alcun potere negoziale della Cooperativa stessa.

ART 11 Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, dovendo assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto entro i tempi di esecuzione concordati e garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione, eventualmente coordinando in modo continuativo quest'ultima con gli interessi della Cooperativa, secondo quanto pattuito nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modi di esecuzione del servizio o dell'opera diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della Cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con conseguente assegnazione, totale o parziale, dell'incarico a terzi.

ART 12 Trattamento economico

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto mediante contratto a norma di legge con ciascun socio e comunque non inferiore a quanto eventualmente stabilito da disposizioni di legge, da tabelle professionali, da contratti o da accordi collettivi, da usi e da consuetudini o ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

ART 13 Ulteriori obblighi del socio e sostituzione

Prima dell'accettazione in proprio di incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro socio; in tal caso, il socio sostituito è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ART 14 Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata inidoneità del socio, anche di natura psicofisica, allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte dell'assistito, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

ART 15 CCNL di riferimento e trattamento riconosciuto ai soci in presenza di contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Lo stesso sarà corrisposto nel tempo e secondo gli usi aziendali o come concordato tra le parti.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal Consiglio di Amministrazione a titolo di super – minimo, “ ad personam “o altra analoga voce retributiva.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra, si richiama come applicabile per la sola parte economica la previsione di cui all'art. 9, 1° comma, lett. f), L. 30/2003, con cui è stabilito che il trattamento economico applicabile al socio lavoratore il quale abbia stipulato con la Cooperativa un ulteriore contratto di lavoro secondo la tipologia della subordinazione è da intendersi pari al trattamento economico nel minimo stabilito dal CCNL di riferimento assunto dalla Cooperativa per ogni settore di attività, escludendosi l'adozione della disciplina normativa inserita negli stessi.

Al riguardo, si richiama come applicabile:

C.C.N.L. PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO – SANITARIO – ASSISTENZIALE - EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO – COOPERATIVE SOCIALI

Per trattamento economico minimo deve intendersi il **Minimo Tabellare**

a) Retribuzione: A fronte della prestazione lavorativa svolta dal socio, la cooperativa riconosce il trattamento economico minimo così come indicato in premessa al presente articolo. Viene applicato il criterio della retribuzione fissa mensile, rapportata, cioè, al periodo di paga.

I divisori contrattuali adottati sono rispettivamente 26 per la determinazione della quota retributiva giornaliera e 165 per la determinazione della quota retributiva oraria.

La retribuzione sarà corrisposta tra il decimo e non oltre il quindicesimo giorno successivo alla fine di ciascun mese, salvo il caso in cui la cooperativa versi in uno stato di “crisi finanziaria”, o quando sia resa impossibile la fatturazione per ritardata consegna delle schede.

La busta paga dovrà essere ritirata presso la segreteria della Cooperativa dal socio lavoratore o suo delegato, purché in possesso di delega scritta.

b) Orario di lavoro: L'orario è indicato e riferibile da ciascun contratto stipulato tra il socio lavoratore e la cooperativa

Per chi svolge l'Assistenza Domiciliare, fermo restando il rispetto delle disposizioni dettate dal D.Lgs. 66/2003 in tema di orario di lavoro, vige il principio dell'autoregolamentazione del lavoro in base al quale le visite domiciliari vengono gestite autonomamente dal Lunedì al Venerdì dalle h 8:00 e alle h 20:00 ed il sabato dalle h 8:00 alle h 14:00, rispettando i principi fondamentali delle Cure Palliative (prendersi cura del paziente affidato) e gli ordini di servizio passati e futuri.

Il luogo di lavoro è il domicilio dei pazienti, l' hospice, la sede legale e tutte le sedi secondarie e i luoghi eventualmente individuati dal Consiglio d'Amministrazione.

c) Riposo settimanale: fatto salvo il diritto al riposo settimanale di almeno ventiquattro ore consecutive, in linea con quanto disposto in materia dal D. Lgs 66/2003, il godimento dello stesso avrà luogo con le seguenti modalità: A) la domenica; B) mediante sistema di turnazione nei casi previsti e riferibili alle strutture quali l'hospice

d) Ferie e Festività sopresse: in linea con quanto stabilito in materia dal D. Lgs 66/2003, è riconosciuto un periodo di ferie di 190 ore retribuite per ogni anno di lavoro prestato, fermo restando quanto previsto nel contratto di lavoro.

Qualora il socio lavoratore non intenda usufruire delle ferie entro i termini suddetti, sarà disposta l'assegnazione d'ufficio, compatibilmente con le esigenze di lavoro della Cooperativa.

Deroghe possono essere previste previa richiesta scritta al Consiglio d'Amministrazione.

e) Procedura di programmazione e richiesta ferie

Entro il 31 ottobre di ogni anno saranno programmate le ferie per il periodo dal 1 gennaio al 30 aprile; entro il 28 o 29 febbraio quelle dal 1 maggio al 31 agosto, entro il 30 giugno quelle dal 1 settembre al 31 dicembre. Alla richiesta sarà fornita risposta, positiva o negativa, entro il 30 novembre per il primo periodo, entro il 31 marzo per il secondo periodo ed entro il 31 luglio per il terzo periodo.

Resta inteso che, su richiesta debitamente motivata e compatibilmente con le esigenze organizzative della Cooperativa, potranno essere riconosciuti periodi di ferie al di fuori della programmazione sopra disposta. Sarà cura del socio lavoratore ottenere l'autorizzazione dal proprio responsabile/referente, previa verifica del diritto al godimento da parte della segreteria. Una volta ottenuta l'autorizzazione il foglio va compilato e consegnato all'ufficio stesso. La Cooperativa con successivi provvedimenti potrà approvare il passaggio dalla procedura cartacea a quella digitale mediante adozione di una piattaforma di condivisione; i soci saranno edotti sul funzionamento della stessa e

dovranno adottarla in via esclusiva. Onere del socio è relazionarsi con il proprio referente e i colleghi per stabilire le priorità degli interventi lasciati in sospeso ai fini di garantire la continuità assistenziale.

f) Permessi: Limitatamente ai soci che non svolgono prestazioni sanitarie e che pertanto non possono beneficiare della stessa flessibilità dell'orario di lavoro, sono riconosciute, altresì, trentotto ore annue di permessi individuali retribuiti da fruire al massimo entro la fine dell'anno solare compatibilmente con le esigenze organizzative della Cooperativa.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, il socio lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi del monte ore quanti sono i mesi di servizio prestato.

Si precisa, inoltre, che in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, il monte ore sopra indicato sarà ridotto in proporzione all'orario svolto.

Eventuali permessi residui non goduti saranno azzerati e per gli stessi non sarà riconosciuta alcuna retribuzione sostitutiva.

Nel caso in cui al lavoratore o alla lavoratrice siano state eccezionalmente riconosciute numero di ore superiore alle 38 di cui sopra, sarà il proprio referente e/o responsabile a stabilire entro l'anno di riferimento, compatibilmente con le esigenze della cooperativa, se farle recuperare o trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

g) Procedura richiesta permessi

La richiesta deve essere fatta con almeno 2 (due) giorni di anticipo, compatibilmente con le esigenze organizzative della Cooperativa.

Alla richiesta sarà fornita risposta, positiva o negativa entro il giorno seguente la richiesta.

Il foglio richiesta permessi e va compilato e firmato.

Sarà cura del socio lavoratore ottenere l'autorizzazione dal proprio responsabile e dalla segreteria.

h) Permessi per motivi di studio

Viene applicata esclusivamente la vigente normativa dettata dalla Legge 300 del 1970 e dalla Legge 53 del 2000 in tema di permessi per esami, congedi per la formazione continua e congedi per la formazione extra lavorativa.

Il trattamento economico giornaliero riconosciuto dalla cooperativa è determinato nella misura di 1/26mo del minimo tabellare.

i) Permessi elettorali

I soci che siano stati nominati presidente, segretario, scrutatore, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di consultazione, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni.

I giorni di assenza, appositamente certificati, sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, attività lavorativa e per gli stessi, il trattamento economico giornaliero riconosciuto dalla cooperativa è determinato nella misura di 1/26mo del minimo tabellare.

l) Permesso per Donazione di Sangue

Tutti i soci che cedono gratuitamente il sangue hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata lavorativa in cui effettuano la donazione.

I giorni di assenza, appositamente certificati, sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, attività lavorativa e per gli stessi, il trattamento economico giornaliero riconosciuto dalla cooperativa è determinato nella misura di 1/26mo del minimo tabellare.

m) Evento nascita

Entro 30 giorni, il socio è tenuto a consegnare all'amministrazione della Cooperativa il certificato comprovante l'evento nascita del proprio figlio o figlia. La Cooperativa concede ai papà un giorno di permesso retribuito purché, per esigenze di servizio, venga comunicato tempestivamente al proprio responsabile, alla segreteria sanitaria e all'Ufficio del Personale la volontà di esercitare tale diritto.

Il trattamento economico giornaliero riconosciuto dalla cooperativa è determinato nella misura di 1/26mo del minimo tabellare per ogni giorno di assenza

n) Maternità

Astensione obbligatoria:

Procedura da seguire:

- entro i due mesi precedenti la data presunta del parto la lavoratrice deve presentare la domanda di indennità di maternità all' INPS corredata da certificato medico di gravidanza.
- Il modello timbrato dall'Inps dovrà poi essere presentato alla amministrazione.

Flessibilità:

L'art. 20 del D. Lgs. n. 151/2001 prevede la possibilità per la lavoratrice in gravidanza di posticipare il periodo, assentandosi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto ai quattro mesi successivi allo stesso, a condizione che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

Per quanto sopra occorrono due certificati che attestino la compatibilità del lavoro con la tutela della salute della madre e del nascituro emessi rispettivamente dal:

- medico specialista del S.S.N. (o ad esso convenzionato)
- medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Trattamento economico

In aggiunta all'indennità posta a carico dell'INPS, e limitatamente al periodo della astensione obbligatoria (5 mesi complessivi) la cooperativa riconosce una integrazione nella misura del 100% della retribuzione mensile lorda determinata come media di quanto percepito nel semestre precedente l'inizio dell'evento (l'importo della retribuzione aggiuntiva della 13ma mensilità e eventualmente corrisposta in tale semestre non sarà computata nella base di calcolo).

Resta inteso che la integrazione non verrà erogata durante l'eventuale periodo di interdizione anticipata e/o posticipata dal lavoro disposta con provvedimento del servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro.

Astensione facoltativa - Procedura da seguire:

- La lavoratrice deve presentare alla amministrazione il modello di richiesta appositamente timbrato dall'INPS con almeno 15 giorni di anticipo.

Trattamento economico

Sarà riconosciuta esclusivamente l'indennità posta a carico dell'INPS.

o) Malattia L'assenza per malattia e il prolungamento della stessa, deve essere comunicata entro le h 08:00 alla segreteria o al responsabile più attinente alla propria area di impiego.

Tutti i soci, ad eccezione degli amministrativi, e compatibilmente con il loro stato di malattia, avranno cura di relazionare al proprio referente circa le priorità degli interventi lasciati in sospeso, ai fini di garantire la continuità assistenziale.

Gli stessi organi devono essere informati dal socio anche della prognosi .

Dopo la comunicazione telefonica il certificato dovrà:

- essere spedito all'INPS entro 48 ore dal rilascio se il certificato non viene redatto on line;
- spedito alla segreteria via fax, via email o consegnato a mano il giorno stesso del rilascio

o) 1) Certificati rilasciati dalle strutture ospedaliere.

Nel caso di ricovero, il certificato deve essere redatto su carta intestata della struttura ospedaliera, deve riportare le generalità dell'interessato, la data del rilascio, la firma leggibile del medico e, l'indicazione della

diagnosi. Una volta dimessi farsi rilasciare il foglio di dimissioni, anche questo da inviare all'INPS e all'amministrazione; se non vi sono specificati i giorni di convalescenza, recarsi dal medico di base come nel caso del prolungamento della malattia.

Nel caso in cui non vi sia ricovero, ma siano state eseguite delle prestazioni di pronto soccorso, affinché il certificato sia valido deve far riferimento esplicito ad uno stato d'incapacità lavorativa e non alla mera prognosi clinica.

La medesima certificazione, sarà considerata regolare se redatta su carta intestata del pronto soccorso e riporti le generalità dell'interessato, la data del rilascio, e la firma leggibile del medico.

o) 2) Disponibilità all'effettuazione del turno di notte e nei giorni festivi.

Il socio che per la malattia si trova impossibilitato a fare il turno, dovrà:

- comunicarlo immediatamente (prima dell'inizio turno) al proprio responsabile e/o ai colleghi smontanti .
- farsi rilasciare un certificato dalla guardia medica, attestante l'impossibilità ad esplicare il turno.

Detta situazione deve essere, in seguito, confermata dal medico curante.

o) 3) Trattamento economico:

I primi tre giorni (carenza) saranno retribuiti, nella percentuale del 100% del minimo tabellare; per i giorni successivi sarà riconosciuta esclusivamente l'indennità posta a carico dell'INPS.

p) Infortunio sul lavoro: in tal caso il socio deve recarsi al Pronto Soccorso e farsi rilasciare apposita certificazione medica, comunicare immediatamente l'accaduto al proprio referente d'area o, in caso lo stesso non sia reperibile, al responsabile più attinente alla propria area d'impiego e all'Ufficio del Personale al quale il socio dovrà far pervenire il certificato rilasciato entro massimo ventiquattro ore.

Tutti i soci, ad eccezione degli amministrativi, e compatibilmente con il loro stato di malattia, avranno cura di relazionare al proprio referente circa le priorità degli interventi lasciati in sospeso, ai fini di garantire la continuità assistenziale.

Gli stessi organi devono essere informati dal socio anche della prognosi .

p) 1) Trattamento economico:

per il giorno dell'infortunio, il 100% della retribuzione percepita;

per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 60% del minimo tabellare;

per i giorni successivi sarà riconosciuta esclusivamente l'indennità posta a carico dell'INAIL.

q) Part Time:

Fermo restando il normale orario di lavoro di 38 ore settimanali, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, è prevista la possibilità di stipulare un contratto di lavoro ad orario ridotto, in tutte le sue modalità (orizzontale, verticale o misto).

Si ribadisce l'applicazione del principio della non discriminazione in virtù del quale il socio con rapporto di lavoro a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti del socio con rapporto di lavoro a tempo pieno Il trattamento economico riconosciuto dalla cooperativa al socio lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda:

- retribuzione complessiva (minimo tabellare e trattamenti economici integrativi);
- retribuzione feriale;
- trattamenti economici per malattia e maternità ed infortunio sul lavoro.
- tredicesima
- premio assistenziale

q) 1) Lavoro supplementare: nei contratti di lavoro part time orizzontale, o, anche, nei contratti part time verticali o misti con prestazioni pattuite inferiori al normale orario settimanale, la Cooperativa può richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate nel contratto individuale. Potranno essere richieste ore di lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario di lavoro concordato. Tali ore potranno essere recuperate, compatibilmente con le esigenze della cooperativa, entro il mese successivo. Le ore supplementari non recuperate saranno retribuite con una maggiorazione del 27 % del minimo tabellare.

Resta inteso che l'assenso dato dal socio con contratto di lavoro part time alla richiesta della cooperativa dell'effettuazione di prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro concordato (lavoro supplementare), quando queste richieste sono poste per far fronte a particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, sostitutivo o produttivo, è da intendersi come adempimento al rapporto mutualistico. L'eventuale rifiuto opposto dal socio dovrà essere opportunamente motivato per iscritto.

r) Trattamento di Fine Rapporto: Si rinvia a quanto previsto dalle normative di Legge applicabili a ciascun contratto.

s) Lutto

La Cooperativa concede tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, nonni) anche se non convivente con il socio, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica. I tre giorni sono lavorativi e l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione alla segreteria.

La fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.

ART 16 Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale

La risoluzione del rapporto di lavoro in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore comporta, a norma di statuto, la decadenza del rapporto sociale.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è disciplinato dalla legge.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'Assemblea del programma di mobilità.

Ai sensi di statuto, il licenziamento del socio per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione; il licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per decadenza, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di deliberare in senso contrario.

Ai sensi dello statuto sociale, salva contraria disposizione adottata dal Consiglio di Amministrazione, allo scioglimento del rapporto sociale per recesso, esclusione e decadenza del socio cooperatore consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con lo stesso socio.

ART 17 Esclusione, Recesso e Decadenza

Nei suddetti casi il socio è tenuto alla restituzione di tutto il materiale concesso in uso per il raggiungimento degli scopi sociali e per gli adempimenti contrattuali verso terzi; in difetto la Cooperativa sarà tenuta a trattenere, a titolo di indennizzo, una somma di denaro equivalente al valore della somma non restituita sulla busta paga del mese in cui sarà pagato il TFR.

Titolo II ULTERIORI DISPOSIZIONI PARTICOLARI DISTINTE PER CATEGORIE PROFESSIONALI:

art. 18 Categoria A: Soci Operatori che svolgono le proprie prestazioni lavorative a Domicilio del paziente o in Hospice CURE PALLIATIVE in regime di continuità assistenziale e continuità domiciliare

Rientrano in tale categoria:

- Medici
- Infermieri
- Fisioterapisti (FT)
- Psicologi
- Biologi
- Farmacisti
- Operatori Socio Sanitari (OSS)
- Terapisti occupazionali
- Clownterapisti
- Musicoterapisti

I requisiti minimi relativi alle professionalità suddette tengono conto sia delle linee guida di carattere nazionale per la specifica professione, sia delle esperienze maturate, sia delle specifiche competenze in cure palliative.

Ad ogni socio sarà assegnato dal Consiglio d'Amministrazione un numero di pazienti da assistere a domicilio/hospice.

Resta inteso che, in caso di eventuali assenze dei colleghi, il numero dei pazienti potrà aumentare.

Ogni socio dovrà garantire una **buona qualità di vita del paziente e della sua famiglia misurabile** attraverso i seguenti indicatori :

- massima riduzione dei ricoveri ospedalieri,
- numero dimissioni dall'assistenza della cooperativa,
- numero di chiamate notturne,
- disponibilità del socio,
- dimostrata conoscenza della Cooperativa (modulistica, orari degli uffici

magazzino, etc..),

- riduzione o scomparsa dei sintomi,
- partecipazione alle riunioni dell'équipe,
- saper lavorare in équipe (comunicazione con tutti gli operatori e pianificazione degli

interventi e delle Cure),

- contributi alla crescita ed allo sviluppo della cooperativa (procedure, protocolli, progetti di ricerca applicabili ed approvati dal Consiglio di Amministrazione),
- gradimento da parte dei familiari dell'assistenza ricevuta,
- visite valutative corrispondenti alla terminalità del paziente, alla situazione clinica e sociale
- crediti formativi e in linea con l'attività formativa
- strumenti/Indicatori Valutativi dell'Assistenza ed ogni altro strumento di misurazione validato a livello della comunità scientifica od individuato in via sperimentale dal comitato direttivo, preventivamente comunicato ai soci dal Consiglio di Amministrazione, che possa migliorare la qualità delle cure erogate.

La presa in carico dei paziente assistiti a domicilio in regime di continuità assistenziale prevedrà il riconoscimento dei seguenti istituti:

a) Continuità Assistenziale e telefonica in Cure Palliative

Spetterà ad ogni socio :

- Garantire l'attività domicilio-hospice autonomamente gestita
- Garantire il minimo degli accessi settimanali stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione;
- Garantire gli accessi necessari nel rispetto degli standard qualitativi secondo i principi deontologici ed etici della medicina palliativa;
- Garantire ai pazienti un'assistenza sia diretta che telefonica, al fine di mantenere un saldo legame instaurato tra il paziente, i familiari e l'équipe sanitaria ad esso assegnato ;

b) Pronta Disponibilità diurna, notturna e domenicale

Per i soci appartenenti alla suddetta categoria A, fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro, ed in aggiunta a quanto prevista al punto a), ai fini di garantire ed effettuare l'assistenza sanitaria domiciliare/hospice anche durante il sabato (h.14:00-h.20:00), la domenica (h.08:00-h.20:00), i giorni festivi (h.08:00-h.20:00) e le notti (h.20:00-h.08:00), la cooperativa riconosce il seguente trattamento economico ulteriore integrativo orario:

1) per la disponibilità garantita il sabato (h.14:00-h.20:00), la domenica (h.08:00-h.20:00) ed i giorni festivi (h.08:00-h.20:00) viene riconosciuta una "Indennità di Pronta disponibilità diurna" di € 7/h;

2) per la disponibilità garantita durante le notti (h.20:00-h.08:00) viene riconosciuta una Indennità di Pronta disponibilità notturna di € 10/h e per un massimo di 60 euro.

c) Esclusiva

In linea con quanto previsto dall'art.11 dello Statuto, i soci della cooperativa possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri imprenditori, purché preventivamente autorizzati per iscritto dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi di statuto, e sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

d) Contributo Spese Carburante e Usura Veicolo

Viene riconosciuto un indennizzo forfetario giornaliero a tutti coloro che svolgono l'attività lavorativa a domicilio del paziente , oltre i km 50 totali dal proprio domicilio, utilizzando il proprio mezzo di trasporto.

La cooperativa riconosce, pertanto, un trattamento economico integrativo a titolo di "Contributo Spese Carburante ed Usura Veicolo" di minimo 3,00€ ad accesso (fino ad un massimo di 15,00€ al giorno)

Tale indennità s'intende comprensiva a tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali (13ma, Ferie TFR).

Resta inteso che, per ogni giorno di mancata prestazione lavorativa di qualsiasi natura la presente indennità non verrà riconosciuta.

Il Contributo potrà essere sostituito, su richiesta del singolo Socio, con altre tipologie di agevolazioni che verranno tempo per tempo individuate ed offerte ai Soci dal C. d. A. competente.

Art 19 Categoria B: Soci che non svolgono attività assistenziale sanitaria

I soci che non svolgono le professioni indicate nel precedente articolo, ma che ottemperano al funzionamento e all'organizzazione interna ed esterna della Cooperativa, ciascuno per le professionalità competenti sono da considerarsi a tutti gli effetti soci lavoratori.

Rientrano in tale categoria:

- Amministrativi
- Operatori e/o dirigenti di comunità
- Sociologi
- Docenti/addetti alla formazione

I requisiti minimi relativi alle professionalità suddette tengono conto sia delle linee guida di carattere nazionale per la specifica professione, sia delle esperienze maturate.

Ogni socio dovrà garantire la massima attenzione e cura degli aspetti collegati al suo lavoro, attuando un comportamento volto a:

- massima attenzione al trattamento dei dati sensibili, segretezza, e professionalità nell'utilizzo degli stessi;
- costante aggiornamento sugli aspetti tecnico-organizzativi del proprio ruolo;
- costante collegamento con tutti i soci, siano essi appartenenti alla stessa categoria o alla categoria A

Orario di Lavoro categoria B:

Ogni socio appartenente alla categoria B dovrà rispettare l'orario previsto relativo alla sede e in accordo con il proprio orario stabilito dal contratto di riferimento.

Per lavoro straordinario di intende il lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro previsto dal proprio contratto

Ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 la cooperativa è autorizzata a richiedere prestazioni lavorative straordinarie per un massimo di 150 ore annue. Tali ore potranno essere recuperate, compatibilmente con le esigenze della cooperativa, entro 4 settimane dalla prestazione richiesta senza riconoscimento di alcuna maggiorazione retributiva. Le ore non recuperate saranno retribuite con un trattamento economico integrativo corrispondente alla quota oraria prevista e/o del minimo tabellare, maggiorata del:

- 15% in caso di prestazione lavorativa straordinaria diurna;
- 30% in caso di prestazione lavorativa straordinaria notturna;
- 30% in caso di prestazione lavorativa straordinaria festiva diurna
- 50% in caso di prestazione lavorativa straordinaria festiva notturna

Art. 20 Riepilogo trattamenti economici riconosciuti dalla cooperativa. Livelli e professionalità.

Si rinvia a quanto previsto da ciascun contratto e comunque a quanto previsto sia dai CCNL sia dalle specifiche normative previste dalla legge per ciascun contratto di lavoro autonomo e/o a prestazione occasionale.

ART 21 Rinvio

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

ART 22 Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato all'unanimità del Consiglio di Amministrazione in data 4 maggio 2016, con verbale n.03/2016, entrerà in vigore dal 5 maggio 2016.

ART 23 Modifica del regolamento

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2521 c.c., le eventuali modifiche che dovessero apportarsi al presente regolamento, quando costituiscano integrazione della disciplina statutaria, potranno essere adottate con deliberazione dell'Assemblea ordinaria dei soci.