



# **REGOLAMENTO DEI SOCI LAVORATORI**

## INDICE

<b>PARTE 1 – Aspetti generali .....</b>	<b>3</b>
PREMESSA.....	3
Art 1 – Tipologia di soci lavoratori .....	4
Art. 2 – C.C.N.L. applicabile ai soci lavoratori subordinati .....	5
Art. 3 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato .....	5
Art. 4 – Trattamento economico dei soci con contratto professionale.....	5
Art. 5 – Ristorno.....	5
Art. 6 – Situazione di crisi aziendale.....	6
Art. 7 – Assunzione.....	6
Art. 8 – Partecipazione.....	6
Art. 9 – Comportamento in servizio – Codice Disciplinare .....	7
Art. 10 – Mobilità, trasferimento e flessibilità .....	8
Art. 11 – Ritardi, assenze e malattie.....	8
Art. 12 – Igiene e sicurezza.....	9
Art. 13 – Rimborsi per trasferte e viaggi di servizio .....	9
Art. 14 – Incontri/corsi di formazione .....	9
Art. 15 – Provvedimenti disciplinari .....	9
<b>PARTE 2 – Assistenza sanitaria integrativa.....</b>	<b>12</b>
Art. 16 – Istituzione del piano sanitario integrativo .....	12
Art. 17 – Prestazioni.....	12
Art. 18 – Contributi.....	12
Art. 19 – Modalità di attuazione.....	12

**I PIOSI Società Cooperativa sociale  
Sommacampagna (Verona)**

***PARTE 1 – Aspetti generali***

**PREMESSA**

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea dei Soci della Cooperativa in data \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 6 della L.3.4.01 n° 142 ed entra in vigore dal giorno stesso della sua approvazione.
  
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art.1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi di settore eventualmente applicabili.
  
3. La Cooperativa Sociale I PIOSI, in linea con quanto previsto dalla legge 381/91 ha come scopo di «perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini [...] considerato lo scopo mutualistico, i requisiti e interessi dei soci, la Cooperativa ha come oggetto di gestire stabilmente o temporaneamente, in proprio o con terzi i seguenti servizi alla persona:
  - a) Servizi cooperative di tipo A, in forma diretta e/o in appalto o convenzione con PA o privati: intervenendo in campo sociale, sanitario, educativo attraverso attività che concorrano al miglioramento e superamento delle situazioni di disagio, di emarginazione, o di bisogno nei settori dell'assistenza e riabilitazione di disabili, degli anziani, dei minori, delle persone emarginate dovute a devianze e/o dipendenze, degli ammalati, e delle persone immigrate. Intervenendo inoltre, nel campo della formazione, «stimolando lo sviluppo di una coscienza e accettazione di ogni persona derivante dalla certezza che il suo valore vada ricercato nella dignità dell'essere umano e che ogni individuo ha una funzione positiva all'interno della società». Ai sensi dell'art.1, lett. a) della legge 381/91 e dell'art. 2, lett. a) della legge regionale 23/2006.
  
  - b) Servizi cooperative tipo B: svolgendo attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate e in qualsiasi settore produttivo ed in grado di concorrere all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e di soggetti deboli, di cui alla lettera b) dell'art. 1 della legge 381/91 e di cui alla lettera b) dell'art. 2 della legge regionale 23/2006.»

3. L'adesione alla Cooperativa Sociale pone il socio-lavoratore nel diritto/dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione aziendale, di partecipare alla elaborazione e realizzazione dei processi produttivi e dei progetti di sviluppo della cooperativa, nonché di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, contribuendo economicamente alla formazione del capitale sociale e mettendo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali.
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, al Codice Etico alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

### **Art 1 – Tipologia 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 della cooperativa;
  - c) Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e 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) Le peculiarità di cui ai punti precedenti appartengono anche alle altre categorie di soci – fruitori e volontari – così come previste e disciplinate dalla L. 381/91.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 3 della L.142/01, tra socio e cooperativa potrà essere instaurato esclusivamente uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
  - **Subordinato**, nelle varie forme possibili, anche formative, compatibili con lo status di socio. L'individuazione di questo tipo di rapporto è collegata alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nelle ordinarie mansioni e funzioni presenti attualmente nell'organizzazione della cooperativa, in riferimento al contesto in cui la stessa opera: operatori tecnici, cuoca, addetti all'assistenza, educatori, coordinatori. Gli indici di rilevazione della natura subordinata sono in particolare: l'osservanza di un definito orario di lavoro, il coordinamento della prestazione effettuato dal datore di lavoro o dalle figure da lui nominate, l'applicabilità di sanzioni disciplinari.

- **Professionale**, in caso di prestazioni professionali collegate all'attività della cooperativa (ad es. psicologa, pedagoga, musicoterapeuta, ecc.).
3. La cooperativa provvederà, entro 15 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio lavoratore il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni e a consegnare contestualmente copia del presente regolamento.

#### **Art. 2 – C.C.N.L. applicabile ai soci lavoratori subordinati**

- a) Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, sarà applicato il CCNL delle cooperative sociali sia per la parte retributiva che per la parte normativa;
- b) Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione di cui al comma precedente;

#### **Art. 3 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato**

- a) Ai sensi dell'art. 3 della L.142/01, il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità del lavoro conferito in cooperativa e comunque non inferiore a quello previsto dal CCNL di cui al precedente art. 2. Trattamenti economici ulteriori possono essere erogati in applicazione di accordi collettivi territoriali.
- b) L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
- c) 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 indennità di funzione, *ad personam*, o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato o a fronte di particolari e significative prestazioni rese nel periodo.

#### **Art. 4 – Trattamento economico dei soci con contratto professionale**

Il trattamento economico dei soci non subordinati ma che hanno un contratto di prestazione professionale sarà determinato e rapportato alla quantità e qualità del lavoro conferito e/o svolto in cooperativa, secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e dalle consuetudini, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

#### **Art. 5 – Ristorno**

- a) Ai sensi dell'art. 3-secondo comma-lett.b della L.142/01, in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare

l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui al precedente art. 3.

- b) L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:
- integrazione dei compensi;
  - aumento gratuito del capitale sociale.
- c) Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, ai fini previdenziali, a norma dell'art. 4 della L.142/01, reddito di lavoro dipendente.

#### **Art. 6 – Situazione di crisi aziendale**

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, a crisi di settori e/o di mercato, perdita di appalti con riflessi economico-finanziari pesanti, mancati incassi di crediti o altri motivi di analoga gravità, sarà compito del consiglio di amministrazione informare tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione;

- a) L'assemblea dei soci potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione vigente.
- b) Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare operazioni di ristorno di cui al precedente art. 5 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.
- c) Il piano di intervento deliberato dall'assemblea potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione concordata del trattamento economico.
- d) Ai fini di una corretta ed equa applicazione del presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni personali di comprovate e gravi difficoltà economiche.

#### **Art. 7 – Assunzione**

L'assunzione a tempo indeterminato è vincolata alla condivisione dell'oggetto sociale come descritto dallo Statuto, dal Codice Etico e all'accettazione del presente Regolamento interno, documenti che verranno consegnati al momento dell'assunzione e successivamente sottoscritti dal lavoratore. Quindi il Consiglio di Amministrazione assume a tempo indeterminato solo le persone che, oltre alla domanda di lavoro, presentano anche la richiesta di essere ammesse come socie della Cooperativa.

#### **Art. 8 – Partecipazione**

- a) Tutti i soci hanno uguali diritti e doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.
- b) Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

- c) Nella cooperativa sono vietate le discriminazioni tra i soci.
- d) Ogni socio ha il diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta e in modo costruttivo.
- e) È fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
- f) Eventuali richieste di chiarimenti o delucidazioni riguardanti scelte interne devono pervenire al Consiglio di Amministrazione.
- g) Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione.
- h) Chiunque opera all'interno della cooperativa è tenuto a compiere opera di promozione e pubblicità negli interessi della cooperativa stessa, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.
- i) Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le informazioni, le decisioni e i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
- j) Le disposizioni di cui ai punti precedenti riguardano anche le altre categorie di soci – fruitori e volontari – così come previste e disciplinate alla L. 381/91.

#### **Art. 9 – Comportamento in servizio – Codice Disciplinare**

- a) Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
- b) I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di particolare importanza nei diversi settori in cui opera la cooperativa.
- c) Il socio-lavoratore in relazione alle caratteristiche dell'area di intervento cui è assegnato, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità ed attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale, osservando in modo scrupoloso i propri doveri.
- d) I soci-lavoratori subordinati devono essere disponibili a prestare servizio negli orari e nei giorni richiesti dalle esigenze della Cooperativa.
- e) Il Coordinatore, che esercita funzioni di organizzazione, direzione e controllo delle attività sociali su delega del Consiglio di Amministrazione, è chiamato a verificare eventuali inadempienze o carenze dell'operato del lavoratore, sia nei confronti del servizio di appartenenza, sia nei confronti degli utenti.
- f) Il Presidente, su delega del Consiglio di Amministrazione, è chiamato a verificare eventuali inadempienze o carenze dell'operato dei Coordinatori, sia nei confronti del servizio di appartenenza, sia nei confronti degli utenti.
- g) Il Consiglio di Amministrazione è chiamato a verificare eventuali inadempienze o carenze

dell'operato del Presidente.

- h) I soci lavoratori hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Cooperativa lamentele, rimostranze e reclami loro riferiti dagli utenti.
- i) Nel caso vengano segnalati gravi mancanze rispetto all'adempimento dei compiti previsti dai diversi ruoli professionali, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver ascoltato gli operatori presenti nel servizio, può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore responsabile del disservizio come previsto dal C.C.N.L. in atto.

#### **Art. 10 – Mobilità, trasferimento e flessibilità**

Ai soci lavoratori subordinati potrà essere comandato di prestare servizio temporaneo in un servizio diverso da quello in cui è stato originariamente assunto, sia per ragioni dettate da eventi particolari ed imprevedibili, sia per esigenze di completamento del servizio o del turno, nel rispetto delle attribuzioni della qualifica di appartenenza.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento temporaneo può divenire trasferimento definitivo.

In caso di rifiuto da parte del socio lavoratore della mobilità sia temporanea che definitiva, il Consiglio di Amministrazione potrà adottare nei suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti dal successivo art. 15.

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di lavoro nella misura massima di 10 ore, con recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato. Qualora comprovate esigenze organizzative non permettano il recupero totale di tale monte ore, è dovuta per le ore non recuperate, la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario dal CCNL delle cooperative sociali.

#### **Art. 11 – Ritardi, assenze e malattie**

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che il socio lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati. Ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente.

Le assenze ed i ritardi ingiustificati, possono dar luogo ai provvedimenti disciplinari di cui all'Art. 15 che segue.

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla cooperativa al più presto possibile e comunque entro un'ora dall'inizio previsto del servizio, salvo il caso di accertato impedimento.

Il socio assente per malattia od infortunio extra lavoro dovrà inviare alla cooperativa entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.



Il socio lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 12 mesi di assenza per malattia od infortunio extra lavoro, raggiunti nell'arco dell'ultimo triennio, ancorché svoltisi in più riprese. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo. Oltre i limiti di cui sopra la cooperativa potrà disporre la risoluzione del rapporto di lavoro, fatto salvo in ogni caso il diritto di T.F.R. maturato.

In presenza di malattia o di infortunio extra lavoro, al socio lavoratore non in prova, sarà corrisposto il trattamento assistenziale ed economico previsto dal C.C.N.L. delle cooperative sociali.

#### **Art. 12 – Igiene e sicurezza**

I lavoratori sono tenuti a mantenere pulito ed in ordine l'ambiente di lavoro.

Alla fine di ogni giornata si provvederà alle operazioni di riordino e pulizia dei laboratori, delle attrezzature e dei materiali usati. E' necessario che ogni socio lavoratore concorra a limitare e far limitare i rumori e le distrazioni, rispettando le norme di sicurezza ed igiene.

E' vietato fumare nei laboratori, negli uffici e nei gabinetti.

E' vietato altresì il consumo di alcolici durante l'orario di lavoro.

#### **Art. 13 – Rimborsi per trasferte e viaggi di servizio**

Al socio lavoratore subordinato che verrà inviato a prestare la propria opera al di fuori della sede della Cooperativa o dell'unità di servizio in cui è stato assunto, in caso di uso del proprio mezzo, verrà corrisposto un rimborso chilometrico secondo tariffe decise annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Il rimborso avrà luogo dietro presentazione mensile di pezze giustificative o documentazione su appositi moduli regolamentari.

#### **Art. 14 – Incontri/corsi di formazione**

Ai soci-lavoratori viene fatto obbligo di partecipare ad incontri di formazione, aggiornamento interni organizzati dalla cooperativa.

Per tutte le altre iniziative formative, sia proposte dalla cooperativa che richieste dai soci, si rimanda ad apposita deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 15 – Provvedimenti disciplinari**

##### **TITOLO XXXVII Codice Disciplinare – Art.63 Doveri del socio e del lavoratore dipendente CCNL Cooperative Sociali**

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e diligenza.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, a carico dei soci lavoratori subordinati che deliberatamente e con danno per la Cooperativa violino le norme del presente regolamento, rendano inadempimenti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato o contravvengano alle direttive impartite dal Presidente o dai Coordinatori di servizio, potrà adottare i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di quattro (4) ore della retribuzione.
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) esclusione da socio per gravi mancanze, ai sensi dell'art. 6 dello Statuto Sociale.

Entro 5 giorni dalla contestazione scritta dei fatti o delle violazioni addebitate al socio-lavoratore, lo stesso potrà presentare le sue giustificazioni. Il Consiglio di Amministrazione potrà adottare i provvedimenti disciplinari previsti soltanto dopo che sia trascorso il termine sopra indicato ed aver esaminato le eventuali giustificazioni del socio. Non è possibile infatti adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa: in ogni caso i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque (5) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro cinque (5) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro dieci (10) giorni dalla scadenza del termine assegnato al socio o al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni. Tale decisione dovrà essere comunicata al socio o al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, qualora posseduta, tramite PEC oppure consegnata personalmente con firma per ricevuta.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione.
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la Cooperativa;

- e) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL in Cooperativa, commettono atti che portino pregiudizio alla sicurezza alla disciplina all'igiene e alla morale della cooperativa.
- f) commettano gravi violazioni del Codice Etico, di tale regolamento interno e del codice disciplinare dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. 8 giugno 2001 n. 231;
- g) violino le regole interne adottate dall'Ente in tema di privacy, nonché le Procedure del Sistema Qualità adottate per la tutela dei dati personali e sensibili gestiti dal Titolare stesso ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e del Regolamento Europeo 679/2016;

È evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della normativa sui licenziamenti individuali, si precisa che

- Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve nei 7 giorni dalla richiesta comunicargli per iscritto. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai Commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta alla cooperativa
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo rendere nota la volontà del socio lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo la cooperativa è tenuta a riassumere lavoratore dipendente entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno.

## **PARTE 2 – Assistenza sanitaria integrativa**

### **Art. 16 – Istituzione del piano sanitario integrativo**

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o collaborazione coordinata ai sensi dell'art. 61 e ss. D.Lgs 276/2003, rispettivamente indicati all'articolo 1 punto 2 lett. a) e c), purchè con durata pari ad almeno 6 mesi. Il CdA può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo determinato o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità e riparti di competenze.

### **Art. 17 – Prestazioni**

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA: dal 1 gennaio 2020 Cooperazione Salute Società di Mutuo Soccorso. Tali prestazioni sono elencate e descritte sul sito web [www.cooperazionealute.it](http://www.cooperazionealute.it) accessibili per mezzo delle credenziali ricevute per mail al momento dell'attivazione. Per informazioni a riguardo rivolgersi presso l'ufficio amministrativo della sede principale in via 2 Giugno, 11 37066 Sommacampagna (VR).

### **Art. 18 – Contributi**

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione come Socio Promotore all'Ente assistenziale erogatore da parte della cooperativa.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

### **Art. 19 – Modalità di attuazione**

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal CdA.

Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o da C.C.N.L. di appartenenza.

Il presente Regolamento è stato approvato da:

- Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale I PIOSI in data 17/02/2021
- Assemblea dei Soci della Cooperativa Sociale I PIOSI in data 17/06/2021