

REGOLAMENTO INTERNO

Art. 1 – Scopo ed oggetto del regolamento –

Il presente regolamento ha lo scopo – ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e dell'art. 2 dello statuto – di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative le quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie dei rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Art. 2 - Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta -

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 142/01, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- a) subordinato;
- b) autonomo;
- c) di collaborazione coordinata non occasionale.

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 ed 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.

Al fine di non gravare economicamente sulla cooperativa , i soci – lavoratori, qualora ne facciano

richiesta e qualora nascesse l'esigenza di prestare ore di lavoro straordinario, previa deliberazione del C.d.A., rinunciano alla retribuzione relativa a tali ore di lavoro prestate oltre il loro orario ordinario e qualsivoglia maggiorazione prevista dal CCNL di riferimento per le suddette ore prestate.

Art. 3 - Organizzazione aziendale

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo -finanziario -tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione-organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa quali:

- 1) assistenza all'autonomia e comunicazione nelle scuole;
- 2) assistenza educativa e pedagogica;
- 3) S.A.D. assistenza domiciliare anziani e disabili;
- 4) gestione centri diurni; assistenza logistica nelle strutture residenziali;
- 5) servizio trasporto disabili.

Art. 3 bis - Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Poiché l'attività della Cooperativa è influenzata da continue variazioni del monte ore lavorativo, conseguente agli aumenti o alle diminuzioni delle ore richieste da parte delle amministrazioni comunali o dai clienti privati, la Cooperativa non può assicurare ogni anno lo stesso numero di ore contrattuali in capo ai suoi soci lavoratori. Sottolineando che tale variabilità non è dipendente dalla volontà della Cooperativa, si stabilisce che, tramite l'inserimento di tale articolo all'interno del presente regolamento interno della cooperativa, il socio lavoratore manifesta la propria volontà di accettare tale variabilità anche all'interno del suo contratto lavorativo. Si stabilisce l'obbligo a stipulare variazioni contrattuali del rapporto di lavoro a tempo parziale che nel corso del contratto di assunzione verranno comunicate, se le stesse si renderanno necessarie a causa di fattori non dipendenti dalla volontà della Cooperativa ma di terzi.

Art. 3 ter - Retribuzione ore lavorate

Preso atto della specificità e della settorialità delle mansioni svolte dai soci lavoratori della Cooperativa e della difficile eventuale assegnazione temporanea ad altre mansioni, si conviene che la

retribuzione dei soci lavoratori sia su base oraria e che, in caso di impossibilità lavorativa per il dipendente dovuta da terzi soggetti e non dalla volontà della Cooperativa o del lavoratore stesso, si ritiene che la retribuzione di queste ore, dopo aver usufruito a copertura del vuoto lavorativo con l'istituto delle ferie e dei permessi contrattuali maturati e non goduti dal socio lavoratore, non venga corrisposta. Resta inteso che, al fine di un minor esercizio di questi permessi non retribuiti, sarà cura del socio lavoratore avvertire tempestivamente il proprio referente della sopraggiunta impossibilità lavorativa in modo da poter eventualmente provvedere, ove possibile, ad una sostituzione.

Art. 4 – 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 ed alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o che abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

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.

a) Ammissione inservizio del socio-lavoratore

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, valutati i requisiti e le attitudini dei candidati, procede alle ammissioni in servizio in conformità alle disposizioni di legge che regolano la materia.

All'atto dell'ammissione in servizio, previo l'inizio della prestazione di lavoro, la società Cooperativa comunicherà al socio lavoratore quanto segue:

- a) la tipologia del rapporto di lavoro;
- b) la data di decorrenza dell'ammissione a socio;
- c) il livello assegnato;
- d) il trattamento economico;
- e) periodo di verifica professionale-prova;
- f) tutte le eventuali altre condizioni concordate.

b) Documenti per l'ammissione

All'atto dell'ammissione il socio lavoratore presenterà i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) libretto sanitario, ove richiesto, a norma di legge;
- c) certificato di sana e robusta costituzione, ove necessario;
- d) titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- e) fotocopia codice fiscale;
- f) fotocopia documento di riconoscimento valido;
- g) certificato di residenza;
- h) eventuali ulteriori documenti a discrezione del Consiglio di Amministrazione.

c) Periodo di verifica delle capacità professionali-prova.

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di verifica-prova non superiore a:

- 1° - 30 gg. di effettiva prestazione
- 2° - 30 gg. di effettiva prestazione
- 3° - 30 gg. di effettiva prestazione
- 4° - 30 gg. di effettiva prestazione
- 5° - 60 gg. di effettiva prestazione
- 6° - 60 gg. di effettiva prestazione
- 7° - 60 gg. di effettiva prestazione
- 8° - 180 gg. di effettiva prestazione
- 9° - 180 gg. di effettiva prestazione
- 10° - 180 gg. di effettiva prestazione

Tale periodo di verifica-prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di verifica-prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Alla scadenza del periodo di verifica-prova la cooperativa comunicherà al socio lavoratore la conferma in servizio, oppure l'eventuale interruzione del rapporto. In caso di conferma tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 5 – 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 si richiama:

- a) per i soci-lavoratori attivi nei servizi socio-sanitari-assistenziali ed educativi e dell'inserimento lavorativo il CCNL 08/06/2000 per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo.
- b) 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 superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

Art. 6 – Infrazioni e sanzioni disciplinari –

Le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dallo statuto e dal contratto collettivo.

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.

Art. 7 - Procedure di conciliazione –

Conciliazione in sede sindacale

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e segg. del Codice di Procedura Civile, come modificati dal D.L. 31/03/1998 n. 80 e dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della commissione di conciliazione territoriale con sede presso i comitati misti paritetici territoriali oppure dove hanno sede le associazioni cooperative, o presso le organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alle quali aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.
2. La Commissione di cui al punto 1) è composta: a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa associazione delle cooperative; b) per gli addetti, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.
3. Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una

organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso di ogni termine di decadenza.
5. L'associazione delle cooperative, ovvero l'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
6. Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvederà, entro e non oltre 15 gg. successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, il luogo, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 410 bis c.p.c.
7. Il termine previsto dall'art. 410 bis c.p.c. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'associazione delle cooperative o dell'organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
8. La commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410, 411 e 412 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.
9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Prov.le del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere: a) il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata; b) le motivazioni che hanno dato origine alla controversia; c) le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione; d) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate; e) nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano. Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione Prov.le del Lavoro.
10. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113 comma 4° c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.
11. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.
12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della

procedura.

13. Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali cui alla legge 15/7/66 n. 604 ed alla legge 20/5/70 n. 300 e successive modifiche: in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addebita/ o resta sospesa/ o senza diritto alla retribuzione.
14. Per il territorio di riferimento si intende quello dove la lavoratrice/il lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

Art. 8 - Arbitrato -

- 1) Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o al precedente articolo, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973 n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna della parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dall'art. 412 ter e quater c.p.c. e dal presente articolo.
- 2) L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata AR o raccomandata a mano, entro trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di gg. 15 dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.
- 3) Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione sindacale territoriale, a cui il lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.
- 4) Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere: a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi; l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste; c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

- 5) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un ammassimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- 6) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
- 7) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533 e successive modificazioni e integrazioni e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
- 8) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater c.p.c.

Art. 9 - Configurabilità dello stato di crisi a 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) 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 esse 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 di 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 qual non potrà essere comunque inferiore al 60 % del trattamento globalmente previsto dal Contratto Collettivo nazionale applicabile.

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

Art. 10 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato -

Ai sensi dell'art 6 lett. 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 artt. 2222 e segg. Cod. Civile e nell'art 409, n. 4 c.p.c., con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio-lavoratore.

Art. 11 - 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.

Art. 12 - 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 ed 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.

Art. 13 - 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 dare 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 proseguimento dell'incarico mediante ricorso ad un 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.

Art. 14 – Rinvio -

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 11 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

Art. 15 – Revoca e scioglimento del rapporto –

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente o dell'utente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

NORME FINALI

Art. 16 - Decorrenza degli effetti del regolamento –

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 21/07/2017 ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 entra in vigore dal 15° giorno successivo alla sua approvazione.

Il presente regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari di cui alla legge 8/11/1991 n. 381, nei confronti dei quali la cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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.

Art. 17 - Modificazione del regolamento -

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

Valia Di Regis

COOPERATIVA SOCIALE
P.A.GE.F.H.A. ONLUS
V.le Indipendenza, 42 - 63100 Ascoli Piceno
Part. IVA 01246270449
Tel. 0736 258491 - Fax 0736 497049
email: cooperativasociale@pagefha.com