

REGOLAMENTO INTERNO
di Insieme Società Cooperativa Sociale a r.l.
AI SENSI DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 142/2001

PARTE PRIMA - Parte generale

Articolo 1 - Decorrenza e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento interno, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142, è stato approvato dall'assemblea della società cooperativa sociale in data 29 maggio 2017 ed entra in vigore il giorno stesso. Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci. Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 2 e si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Articolo 2 - Il socio della cooperativa

1. I soci lavoratori della cooperativa:
 - concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
 - partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
 - 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;
 - operano nel rispetto dei principi, delle norme di condotta e delle sanzioni espresse nel Codice Etico e nel Codice Disciplinare approvati dall'Assemblea dei Soci in conformità con quanto previsto dal presente Regolamento.

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto si prevedono le seguenti categorie di soci lavoratori della cooperativa:

- Socio ordinario
 - Socio in categoria speciale. I processi di ammissione dei soci in categoria speciale sono disciplinati dall'art.4 e 5 dello Statuto e da specifiche procedure in ragione dell'interesse alla loro formazione ovvero del loro inserimento nell'impresa. In questo tempo la cooperativa offre un accompagnamento a due livelli
 - Affiancamento al lavoro;
 - Formazione istituzionale secondo quanto stabilito dal consiglio di amministrazione.
2. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi. Chiunque operi all'interno della cooperativa è

invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 3 - Soci lavoratori: tipologie contrattuali

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - subordinato, nelle varie tipologie possibili tra cui le formative anche sotto forma di esperienze di apprendistato, compatibili con lo stato di socio;
 - autonomo;
 - di collaborazione coordinata e continuativa
2. Con i soci lavoratori in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 della legge 381/91 o all'art. 2 del CCNL Cooperative Sociali, al fine di favorire il loro inserimento lavorativo in cooperativa o in aziende esterne, potrà essere instaurato un contratto di inserimento lavorativo secondo quanto previsto dal CCNL delle cooperative sociali.
3. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Sono ammessi soci volontari ai sensi della Legge 381/1991.

Articolo 4 - Modalità di individuazione del tipo di contratto

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi o ordini
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

Articolo 5 - Organizzazione del lavoro: tipologie di figure professionali e di ruoli organizzativi

1. Data la specifica organizzazione del lavoro della cooperativa si prevedono le seguenti tipologie di figure professionali/ruoli organizzativi:
 - operatore dell'inserimento lavorativo;
 - impiegato;
 - operaio;
 - responsabile di servizio;
 - coordinatore;
 - supervisore;
 - consulente.

Le prestazioni lavorative saranno svolte preferibilmente con contratto di lavoro subordinato. Altre tipologie di contratto saranno adottabili a seguito di dettagliata verifica delle possibilità di svolgere le prestazioni in relazione all'organizzazione del lavoro esistenti al momento della stipula del nuovo contratto di lavoro.

2. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato, del presente Regolamento e dell'eventuale Regolamento del servizio/attività in cui opera.
3. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

4. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
5. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

Articolo 6 - Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.
2. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.
3. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro intermittente, e/o di lavoro agile.
4. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
5. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa.

Articolo 7 - Ammissione al lavoro

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia

Articolo 8 - Esclusione e cessazione del rapporto di lavoro

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio.

L'esclusione da socio, a seconda delle motivazioni, può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro, ad eccezione del contratto di lavoro subordinato per il quale si rinvia al successivo articolo 14.

Articolo 9 - Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogate di norma secondo quanto previsto dal CCNL, fatte salve le specifiche norme previste per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 della legge 381/91.
2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Articolo 10 - Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 13 (soci subordinati) fatta esclusione delle persone svantaggiate di cui all'art. 4 della legge 381/91 per il loro particolare rapporto finalizzato all'inserimento lavorativo e alla loro riabilitazione sociale e professionale, e 18 (soci non subordinati) e comunque in riferimento a quanto previsto dallo Statuto.
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:
 - integrazioni dei compensi
 - aumento gratuito del capitale sociale
3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 11 - Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 10 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico. Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.
3. Sospensione temporanea dell'attività lavorativa o riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. In caso di cause di forza maggiore e/o circostanze oggettive ovvero di crisi determinate da difficoltà temporanee della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare la sospensione temporanea dal lavoro e/o la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. Le cause sopra descritte dovranno rientrare nei seguenti casi:
 - riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza delle modifiche delle convenzioni e/o dei rapporti contrattuali con gli enti committenti pubblici e privati;
 - riduzione dell'attività lavorativa conseguente alla modifica della normativa di legge quale, a titolo esemplificativo, modifica degli standard dei servizi, riduzione dei

corrispettivi, modifica del regime delle prestazioni fiscali;

- riduzione dell'attività lavorativa conseguente alla riorganizzazione che si renda necessaria per far fronte a situazione documentate di risultato economico negativo.

La deliberazione del Consiglio dovrà indicare le situazioni specifiche che configurano il caso di forza maggiore e/o le circostanze oggettive e/o le difficoltà temporanee. Il Consiglio prima di procedere alla deliberazione sopra indicata dovrà verificare la possibilità di ricorrere ad ammortizzatori sociali. Tale deliberazione dovrà necessariamente conformarsi ad un principio di pari trattamento ed equo accesso alle opportunità di lavoro: la sospensione dal lavoro\riduzione dell'orario di lavoro dovrà venir disposta secondo criteri di turnazione\rotazione che, nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali, assicurino equilibrato utilizzo di tutti i soci-lavoratori a parità di mansioni.

PARTE SECONDA - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 12 - CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL Cooperative Sociali, fatta salva l'applicazione di istituti e/o accordi contrattuali, anche territoriali, specificatamente previsti al fine di favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate ai sensi dell'art. 4 della legge 381/91.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

Articolo 13 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 12 del presente regolamento. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite da specifici accordi collettivi nazionali, territoriali, aziendali.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 14 - Risoluzione del contratto di lavoro subordinato

I contratti di lavoro subordinato si risolvono in caso di recesso o decadenza del socio. In caso di esclusione, il contratto di lavoro si risolve in coerenza con quanto previsto dal CCNL applicato.

Articolo 15 - Istituzione del piano sanitario integrativo

1. Viene istituita una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, purché 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.
2. Prestazioni. Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno erogate tramite un Ente avente fine assistenziale

individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

3. 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 Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.
4. 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 Consiglio di Amministrazione. 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 Consiglio di Amministrazione.
5. Modalità di attuazione. Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal Consiglio di Amministrazione.
6. Adempimenti. 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.

PARTE TERZA - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Art. 16 - Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 3 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.
3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio in forma scritta l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).
4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte, se non espressamente autorizzato.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 17 - Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Ai soci volontari si applica quanto contenuto nell'art. 2 della legge 381/91 e relative norme applicative.
2. Ai soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 si applicano le disposizioni di legge che riguardano la stessa forma contrattuale anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

Articolo 18 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.
2. Il contratto stipulato non potrà comunque prevedere per il socio con contratto di lavoro non subordinato un trattamento economico complessivamente inferiore rispetto a quello spettante ai soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato. Il consiglio di amministrazione è vincolato ad esprimere i parametri del trattamento economico del socio lavoratore con contratto di lavoro non subordinato in base alla quantità di lavoro disponibile e alle competenze professionali del socio.

Articolo 19 - Ulteriori norme specifiche

1. Norme sulla sicurezza sul lavoro:
 - i soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
 - quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
 - nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
2. Indumenti di lavoro:
 - i soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
 - i soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi, personali e consegnati in dotazione, di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.
3. Modalità di svolgimento della prestazione:

i soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.
4. Infortunio:

i soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
5. Risoluzione del contratto:

il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In

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

6. Controversie

il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

PARTE QUARTA - Modalità di organizzazione del lavoro

Articolo 20 – Disponibilità sostituzione e turni di lavoro

1. I soci lavoratori, nel caso di assenze temporanee e straordinarie dei colleghi, sono chiamati a collaborare nella sostituzione nei turni di lavoro per assicurare la regolare esecuzione dell'attività e dei servizi della cooperativa. La cooperativa, nel caso di situazioni di assenza prolungate, si impegna alla riorganizzazione e al reintegro delle figure professionali da sostituire.

2. I soci impegnati nell'attività della cooperativa sono tenuti ad essere presenti alle riunioni organizzative, di formazione e di supervisione; altre richieste lavorative ed eventuali presenze ai soggiorni estivi della comunità educativa saranno organizzati secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione in base alle indicazioni del proprio servizio.

Articolo 21 - Flessibilità e “banca ore”

La cooperativa date le tipologie di lavoro svolto nei propri servizi/attività, prevede l'utilizzo della flessibilità oraria da parte del socio lavoratore, secondo quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL delle cooperative sociali. Potrà essere applicato l'istituto della “Banca Ore” sulla base dell'Accordo Regione Veneto del 22/04/2015 e successive modifiche.