

Regolamento interno

*Ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni
della*

NEW ORION SOCIETA' COOPERATIVA

Sede legale in PAGANI (SA) - VIA ARC. CESARANO, 55

Sede operativa in Petina (SA) via F. Mansi s.n.c

Iscritta alla C.C.I.A.A. di SALERNO al n° SA- 498702

Codice Fiscale e numero d'iscrizione Registro Imprese 06119030655

Premessa

1. Il presente regolamento interno:
 - È stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data **13/09/2023** ai sensi dell'art. 6 della legge 3/4/2001 n. 142 ed entra in vigore con decorrenza immediata.
 - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
 - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del Lavoro di competenza.

Articolo 1 – Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, nr. 142, di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

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

Articolo 2 – 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 dell'azienda;
 - 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 loro 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.
2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - **Subordinato**, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
 - **Formativo**, anche di inserimento o reinserimento nel contesto lavorativo finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo e di apprendistato professionalizzante;
 - **Autonomo**;

- **Professionale;**
- **Di collaborazione a progetto**
- **Di agenzia;**
- 3. è 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.

Articolo 3 - 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, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- della sussistenza delle esigenze produttive che consentano il concreto impiego del socio al lavoro secondo la valutazione discrezionale dell'Organo amministrativo.

Articolo 4 – Ccnl applicabile ai soci subordinati.

1. Ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal Ccnl "SCUOLE PRIVATE".
2. Per soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali sarà applicabile, con le modalità previste dal presente regolamento, e secondo le esigenze della cooperativa, il medesimo Ccnl.
Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.
3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 5 – Normativa applicabile ai soci non subordinati.

1. Per i soci con contratto di collaborazione a progetto di cui al D. Lgs n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni si applicano le seguenti disposizioni:
 - ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
 - ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2 comma 26, L. 335/1995 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione Inail, l'art.5 Dlgs 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumere i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.
I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte dell'organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 6 – Trattamento economico dei soci con rapporto 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'art.3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'art. 4 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 dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti a livello nazionale.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'organo amministrativo ai 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.
5. Ai soci con contratto di lavoro subordinato che esplicano la prestazione lavorativa fuori dal territorio comunale sarà erogata un'indennità di trasferta a titolo di risarcimento per i disagi subiti e le spese sostenute strettamente correlate all'esercizio della prestazione stessa. L'entità di detta indennità sarà determinata dall'Organo amministrativo in relazione alla disponibilità finanziaria per la copertura dell'onere e sarà corrisposta in misura forfetaria.

Articolo 7 – Trattamento di malattia e infortunio

A stralcio e in deroga della normativa prevista dal CCNL di riferimento, richiamato all'art. 3 del presente regolamento, la Cooperativa riconoscerà ai propri soci lavoratori "subordinati" esclusivamente ed unicamente il trattamento di malattia, ricovero ed infortunio attribuito dall'Inps e/o Inail, senza alcuna integrazione aziendale.

COMPORAMENTI:

1. **PRASSI GENERALE IN CASO DI MALATTIA.** Il lavoratore è tenuto a portare a conoscenza della Cooperativa telefonicamente la propria assenza per malattia entro l'inizio del proprio turno di lavoro (considerando lavorativi i giorni dal lunedì alla domenica) ed a inviare la relativa giustificazione a mezzo raccomandata entro il primo giorno dall'inizio dell'assenza (lo stesso vale per i proseguimenti).
2. **PRASSI GENERALE IN CASO DI INFORTUNIO:** In caso di infortunio il Socio è tenuto a comunicare entro 24 ore alla Cooperativa gli elementi e la documentazione necessaria all'istruzione della pratica di denuncia prevista dalle leggi vigenti. In caso di inadempienza verranno detratte dalle indennità spettanti gli importi delle penalità applicabili in base alle leggi sugli infortuni.
3. **RITARDO NELLA COMUNICAZIONE DI INIZIO DELL'EVENTO DI MALATTIE e/o INFORTUNIO:** In caso di malattia o di infortunio portato a conoscenza della Cooperativa (anche telefonicamente) con ritardo superiore a quanto espressamente previsto nei comma precedenti, la malattia o l'infortunio decorreranno a tutti gli effetti di legge, ma ai fini retributivi e di indennizzo, gli istituti di cui sopra decorreranno dal giorno nel quale la Cooperativa avrà avuto conoscenza o avrà ricevuto la documentazione; fatto salvo quanto previsto dal punto successivo "indennità non riconosciuta".

4. Durante la malattia e/o l'infortunio il lavoratore dovrà rimanere nella sua abituale abitazione o residenza intendendosi per tale l'ultima comunicata all'azienda.
5. **REPERIBILITA' DEL LAVORATORE:** Durante la malattia e/o l'infortunio il lavoratore per allontanarsi dalla residenza dovrà essere in possesso di esplicita autorizzazione da parte del Presidente della Cooperativa, oltre che autorizzazione da parte del competente ufficio di assistenza sanitaria (A.S.L. – INPS - INAIL).

INDENNITA' NON RICONOSCIUTA:

6. Non sarà riconosciuta nessuna integrazione nei seguenti casi (e se già riconosciuta in parte dovrà essere rimborsata):
 - i. in caso di malattia insorta dopo un periodo di assenza ingiustificata dal posto di lavoro;
 - ii. in caso di mancata disponibilità al lavoro e/o nel caso di lavoratore che non si è presentato presso la sede operativa della Cooperativa per più di tre giorni lavorativi;
 - iii. in caso di malattia o infortunio non documentati da regolare certificazione medica;

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni vigenti presso l'INPS e/o INAIL, facendo comunque riferimento per ogni interpretazione ed applicazione all'autorità del consiglio di amministrazione che discuterà ogni controversia invitando alla discussione l'interessato ed eventualmente un rappresentante sindacale da Lui indicato.

Articolo 8 - Infrazioni e sanzioni disciplinari

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

Nei casi di infrazione di particolare gravità, l'organo Amministrativo in qualsiasi momento potrà comunque sempre disporre la sospensione socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Articolo 9 - 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 di esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'Organo amministrativo.

La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite dalle intese con il socio.

Articolo 10 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/2001, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto diverso da quello subordinato, le norme contenute negli articoli 2222 e seguenti del codice civile e nell'articolo 409, n. 4 del codice di procedura

civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi e da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione a progetto in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

Articolo 11 -Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato.

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.

Articolo 12 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'erogazione di ristorni in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi per i soci subordinati e non subordinati mediante:
 - integrazione dei compensi;
 - aumento gratuito del capitale sociale;
 - distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.
2. 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 L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 13 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

1. 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 aziendale, può dichiarare lo stato di crisi aziendale, quando esso derivi da:
 - a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
 - b) situazioni temporanee di mercato;
 - c) crisi economiche settoriali e locali;
 - d) una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardo introito di crediti maturati.
2. Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo Amministrativo, 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'art. 11 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Se necessario, l'Assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere inferiore al trattamento globalmente previsto dal Ccnl nazionale e dalle leggi vigenti in materia.

Nell'applicazione delle misure di superamento dello stato di crisi approvate dall'Assemblea, l'organo amministrativo potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

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

Articolo 14 – Distribuzione del lavoro.

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione ad 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.
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.
In presenza di ragioni di mercato, produttive ed organizzative, l'organo amministrativo potrà sospendere o ridurre la prestazione lavorativa dei soci. L'eventuale periodo di inattività sarà considerato, ai fini normativi ed economici, periodo neutro a tutti gli effetti.
Se, a seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, alcuni soci non possono esercitare la loro attività o possono esercitarla soltanto ad orario ridotto, è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale.
2. 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'art. 6 comma 1 lettera e) L. 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attuare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art.1 comma 2 lettera d) L.142/2001, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione, in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.
4. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione dell'Azienda.

Articolo 15 - Partecipazione.

1. Tutti i soci hanno eguali diritti ed eguali 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.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo.
3. I lavoratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza e non potranno fornire o divulgare notizie, dati, documenti che, in relazione alle mansioni affidategli venissero comunque a loro conoscenza o in loro possesso.

Articolo 16 - Organizzazione aziendale

La struttura aziendale si articola:

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

Ai servizi di cui alla lettera a) fanno capo compiti amministrativi, finanziari, di segreteria generale, gestione delle attività produttive, l'organizzazione ed il coordinamento del personale.

Al servizio di cui alla lettera b) fanno capo le attività caratteristiche della Cooperativa quali l'attività di **ISTITUTO SCOLASTICO PARITARIO PRIVATO**.

Articolo 17 - Organizzazione del lavoro

- 1 Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
- 2 Il lavoro dei soci con rapporto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra.
3. Gli orari di lavoro potranno distribuirsi in turni secondo le esigenze del servizio reso al committente.

Il socio con rapporto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro. Egli è tenuto a prestare l'attività lavorativa con particolare regolarità, diligenza e correttezza professionale, in conformità alle procedure predisposte dal Committente, secondo le direttive dei responsabili preposti dalla Cooperativa.

Il socio con rapporto di lavoro subordinato è tenuto a comunicare alla cooperativa le assenze ed eventuali ritardi con congruo preavviso al fine di consentire le opportune sostituzioni nell'ambito del ciclo produttivo.

Reiterate e ingiustificate assenze e persistenti ritardi al lavoro del socio saranno sanzionati dall'organo amministrativo con provvedimenti disciplinari che, nei casi più gravi, potranno giungere all'esclusione del socio dalla compagine sociale.

4. L'accertata inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnato o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, costituisce motivo di revoca dell'incarico stesso.
- 5 Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto di lavoro individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 18 Corresponsione delle remunerazioni.

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro.
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 19 Norme specifiche per i soci con contatto diverso da quello di lavoro subordinato.

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la propria attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 5 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'immissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.
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 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 contro deduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità l'organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del rapporto può essere causa dell'esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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.
6. 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.

Articolo 20 Norme sulla sicurezza sul lavoro.

1. I soci con contratto di lavoro subordinato sono obbligati a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro; sono altresì obbligati ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare obbligatoriamente i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.
2. I soci con contratto diverso da quello subordinato 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.
3. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro, con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 21 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione a progetto, se soggetti all'iscrizione all'Inail, sono obbligati, salvo causa di forza maggiore, a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. 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 nei confronti dell'Inail o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

Articolo 22 - Trattamento dati personali

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel DLgs 675/1996.

Articolo 23 - Rinvio

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.

PAGANI (SA), li 13/09/2023

IL SEGRETARIO



L'AMMINISTRATORE

NEW ORION Società Cooperativa A.R.L.
ISTITUTO GIOVANNI PAOLO II
Via Cesario 55 - 84016 Pagani (SA)
C.F. e P.IVA 06319030655

