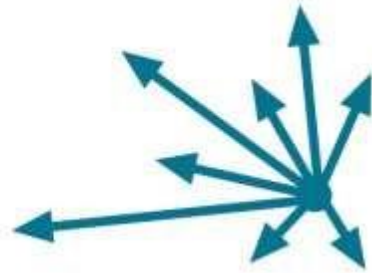


Nemesi
Società Cooperativa Sociale



Nemesi
Società Cooperativa Sociale

San Giorgio di Nogaro (UD)
via Annia, n° 8

Regolamento Interno

*Il presente Regolamento Interno è stato approvato
dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 26 maggio 2022*

*Nemesi - Società Cooperativa Sociale aderisce
a*

- Consorzio Il Mosaico
- Confcooperative - Federsolidarietà
- Compagnia delle Opere FVG

Regolamento Interno

REGOLAMENTO INTERNO DELLA NEMESI - Società Cooperativa Sociale

Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori

1. 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
 - In qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo a titolo principale;
 - Libero professionale;
 - Collaborazione coordinata e continuativa, nella forma consentita del lavoro a progetto;
 - Volontario ai sensi della Legge 381/1991.
2. 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.

Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto

1. 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;
 - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, anche senza l'accettazione da parte del socio, esclusivamente per esigenze non imputabili alla cooperativa (es. imposizione da parte del cliente di effettuare un orario di lavoro diverso da quello pattuito fra la cooperativa ed il socio, ecc.). In tutte le altre condizioni è

Regolamento Interno

necessario il consenso delle parti. che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato non possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti, se non previa comunicazione scritta al Consiglio d'Amministrazione e salva la preventiva autorizzazione dello stesso e, sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa Nemesi e non sia qualificabile come attività concorrente con quella della stessa ai sensi dell'art. 9 lettere f), g) dello Statuto.

Articolo 4 – comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. 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.
3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per tutti gli altri tipi di contratto, sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per regolare il conferimento del lavoro.

Articolo 5 – distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e

Regolamento Interno

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.

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.

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 ripartito e/o di lavoro intermittente.

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 retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale, senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera e) della Legge 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 attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea. In caso di accettazione da parte del socio di una riduzione dell'orario di lavoro, dovuta ad esigenze estranee alla volontà della cooperativa, tutti gli istituti contrattuali diretti e differiti in maturazione saranno

Regolamento Interno

riproporzionati in base all'effettiva prestazione.

Articolo 6 – partecipazione

1. 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 basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politicheo sindacali.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso informa scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.

2. 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 opera 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 7 – corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'art. 9.

2. Le retribuzioni a tutti i soci di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno dieci del secondo mese successivo a quello di lavoro. Nel caso in cui tale giornocoincida con la chiusura dell'istituto bancario, la retribuzione sarà corrisposta nel primo

Regolamento Interno

giorno utile successivo.

Articolo 8– 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) e 19 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- - integrazioni dei compensi
- - aumento gratuito del capitale sociale
- - distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto la ripartizione del ristorno tra i singoli soci – lavoratori in rapporto alla qualità e quantità degli scambi mutualistici intercorsi potrà avere luogo sulla base dei seguenti criteri (da soli o combinati tra loro):

- - ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
- - qualifica / professionalità;
- - eventuale stato di disagio o svantaggio;
- - compensi erogati;
- - tempo di permanenza nella società;
- - tipologia del rapporto di lavoro;
- - produttività.

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 Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 9 – 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 analogia gravità, il consiglio di amministrazione convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria 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 eventuali strumenti a

Regolamento Interno

sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui agli articoli 10 e 12 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

In caso di apporto dei soci alla cooperativa di denaro sotto forma di restituzione di somme regolarmente assoggettate a contribuzione e imposizione fiscale, l'assemblea dei soci deciderà la percentuale di apporto da calcolarsi sul netto erogato al dipendente esclusi gli emolumenti erogati per assegni familiari e detrazioni per carichi di famiglia. Per temperare validamente a quanto sopra, sarà necessario il preventivo consenso scritto da parte di ogni singolo socio per tutte le somme maturate alla data del consenso. Sulle somme da maturare e in corso di maturazione, il socio potrà acconsentire, sempre in forma scritta, ad effettuare le trattenute mensili anche anticipatamente. In questo caso è preferibile, se possibile, che all'atto della trattenuta vi sia un'ulteriore consenso scritto.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Regolamento Interno

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Articolo 10 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, dal punto di vista normativo e retributivo, al CCNL delle Cooperative Sociali per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale -educativo e di inserimento lavorativo, specificando che la parte economica di tale contratto sarà applicata in base agli accordi di gradualità esistenti a livello regionale.

Si precisa che la cooperativa intende rispettare i minimi contrattuali che hanno origine legale, quali ad esempio: paga base, contingenza, e.d.r., trattamento di fine rapporto, ferie, tredicesima mensilità, festività soppresse, festività cadenti in giorno festivo, scatti di anzianità.

Per quanto riguarda gli Istituti di emanazione contrattuale e previsti dal CCNL sopra citato, in quanto sono elementi ulteriori ed aggiuntivi rispetto al cosiddetto minimo contrattuale garantito, così come recita la Legge 142/2001, la cooperativa favorirà, per quanto possibile, il recupero del lavoro straordinario con riposi compensativi.

Per quanto riguarda le indennità di lavoro notturno, cioè quello prestato nell'orario dalle 22.00 alle 06.00 la cooperativa prevede la corresponsione delle indennità previste dall'attuale CCNL in vigore.

2. Si precisa che vista la peculiarità dei lavori svolti dalla cooperativa, può presentarsi la necessità di ridurre temporaneamente l'orario di lavoro di soci con i quali è stato instaurato un rapporto di lavoro a tempo pieno. In tale fattispecie tutti gli istituti contrattuali, anche quelli differiti ed in maturazione saranno riproporzionati in base al lavoro effettivamente svolto anziché a quanto originariamente previsto dal contratto sottoscritto dalle parti.

3. Per il trattamento economico dei soci svantaggiati potranno essere definiti contratti di inserimento lavorativo come previsto dal CCNL di settore. In tale ipotesi la cooperativa intende porli in essere con effetto immediato dalla loro decorrenza.

Regolamento Interno

Articolo 11 – organizzazione del lavoro

1. L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali. Il monte ore settimanale è tuttavia variabile, in primo luogo in relazione alla necessaria flessibilità che alla cooperativa è richiesta per espletare gli incarichi affidati, e in secondo luogo alle esigenze del socio.

2. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

3. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di unità operativa, di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

4. Il socio prestatore può essere soggetto a trasferimenti: La cooperativa potrà, per la flessibilità che le è richiesta nell'espletamento degli incarichi affidati, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro oppure presso un'unità operativa diversa da quella originaria di assegnazione. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'assegnazione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza. Nel caso in cui lo richiedano le esigenze organizzative complessive aziendali, il distacco può divenire definitivo. Il socio prestatore che si rifiuti di assoggettarsi a tali condizioni ricadrà nelle norme disciplinari previste e/o richiamate dal presente Regolamento.

ARTICOLO 12 COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. CONTEGNO SUL LUOGO DI LAVORO. Il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione e dalle regole aziendali osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Inoltre tutti i lavoratori devono rispettare le disposizioni emanate dal C.d.A., anche in base ad ordini di servizio per la distribuzione delle mansioni e delle responsabilità. Ogni esecutore dovrà segnalare a chi gli ha dato l'incarico eventuali difficoltà, formulando

Regolamento Interno

eventualmente proposte per il migliore andamento del lavoro, nonché rilevando dati ed elementi che gli venissero richiesti ed agevolando verifiche e controlli.

Tutti i mezzi d'opera dovranno essere usati con cura particolare, ricordando che sono di proprietà comune e che ogni loro deterioramento provoca danno alla Cooperativa.

2. RITARDI ED ASSENZE: premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che il socio lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, il ritardo giustificato o dovuto a motivo di eccezionalità o forza maggiore deve essere recuperato; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano una riduzione della retribuzione proporzionale alle ore non lavorate. La documentazione giustificativa connessa alle assenze per malattia o infortunio deve essere tassativamente trasmessa al datore di lavoro entro e non oltre il secondo giorno successivo a quello del loro rilascio al socio malato od infortunato, per consentire al datore di lavoro di adempiere alle prescrizioni di legge.

I ritardi ingiustificati, nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata, sono oggetto di provvedimenti disciplinari di cui al CCNL di riferimento e comportano la perdita della relativa retribuzione;

3. STRUMENTI DI LAVORO E USO DEGLI AUTOMEZZI DI SERVIZIO. I Soci sono responsabili del materiale loro affidato, quali arnesi di lavoro, tute ed altro che rimane di proprietà della Cooperativa e che il Socio è tenuto a risarcire, in caso di perdita e/o danneggiamento.

Il Socio deve curare la piccola manutenzione delle attrezzature di lavoro, intesa questa a conservare le stesse in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia.

I Soci, a cui per motivi di servizio sono dati in uso gli automezzi di proprietà della cooperativa, devono averne la massima cura, provvedere alla pulizia e segnalare gli eventuali guasti o problemi al responsabile della struttura in cui prestano servizio.

Nel caso di danni procurati agli automezzi aziendali per colpa esclusiva del socio utilizzatore, sarà essere richiesto dalla Cooperativa un contributo per le spese di riparazione per un massimo del 50% dell'importo.

Nel caso di sanzioni pecuniarie (multe) per il mancato rispetto del codice della strada, la spesa rimarrà a carico della cooperativa solo se il fatto è dovuto a causa di forza maggiore; altrimenti verrà chiesto al socio il rimborso.

Regolamento Interno

Articolo 13 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. In questa sede sarà cura del Consiglio di Amministrazione attribuire a tutte le figure professionali l'area contrattuale attinente alle mansioni effettuate realmente dai soci. Se l'area contrattuale finora riconosciuta risultasse errata rispetto al lavoro eseguito, sarà rideterminata facendo salvo quanto finora acquisito dal socio in termini economici. Dall'entrata in vigore della nuova contrattazione il socio maturerà tutti gli istituti contrattuali inerenti al nuovo livello attribuito.

3. La cooperativa ritiene di adottare la classificazione del personale in sei categorie, ognuna composta da più posizioni economiche, così come previsto dagli accordi di rinnovo del CCNL delle cooperative sociali, sottoscritti il 30 luglio 2008. Si ribadisce che l'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

AREA/CATEGORIA A

A1 Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o

A2 bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina

AREA/CATEGORIA B

B1 Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o

Regolamento Interno

AREA/CATEGORIA C

- C1 Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistenza domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida
- C2 Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture socio-sanitarie
- C3 capo operaia/o, capo cuoca/o assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore,

AREA/CATEGORIA D

- D1 Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento
- D2 Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento
- D3 educatrice/ore professionale coordinatrice/ore

AREA/CATEGORIA E

- E1 Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici
- E2 Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa, sociologa/o, pedagogista, medico

Regolamento Interno

AREA/CATEGORIA F

- F1** Responsabile di area aziendale, psicologa/o-sociologa/o pedagoga-medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo
- F2** Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale

4. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento comedefinito all'art. 10 del presente regolamento.

5. L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi.

6. 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 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato viene applicato interamente quanto previsto dal CCNL delle cooperative sociali.
2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 15 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il socio è tenuto a comunicare un recapito di posta elettronica certificata-PEC e/o un recapito e-mail e/o un recapito telefonico cellulare al fine di essere tempestivamente contattato per le proposte di avvio al lavoro. La comunicazione potrà contenere la proposta di avvio al lavoro ma potrà anche avere per oggetto la convocazione del socio presso la sede sociale, ovvero presso recapiti all'uopo istituiti dalla cooperativa anche presso terzi, per la consegna e l'illustrazione della proposta di avvio al lavoro. La mancata presentazione del socio nel luogo ed all'orario stabilito verrà considerata come rifiuto immotivato della proposta di avvio al lavoro e questa circostanza verrà comunicata al socio con le medesime modalità della comunicazione della proposta di avvio al lavoro.

La comunicazione da parte del socio si considera regolarmente ricevuta:

Regolamento Interno

- per le comunicazioni PEC, con la ricevuta di avvenuta consegna;
- per le comunicazioni a mezzo email, con la ricevuta di avvenuta consegna del messaggio;
- per le comunicazioni a mezzo telefono, con l'avvenuto invio di sms o whatsapp ovvero con il colloquio telefonico.

2. Il socio è tenuto ad accettare la proposta di avvio al lavoro offertagli dalla cooperativa salvo che tale offerta:

1. non sia conforme alla sua professionalità;
2. comporti lo svolgimento di mansioni inferiori rispetto a quelle svolte in precedenza in altri rapporti lavorativi posti in essere con la cooperativa;
3. preveda una remunerazione inferiore del 20% a quella percepita in precedenti rapporti lavorativi posti in essere con la cooperativa;
4. comporti oneri economici per lo svolgimento del lavoro tali da assorbire il 15% della retribuzione proposta;

3. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal/i CCNL di riferimento, in caso di esclusione o recesso del socio.

4. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per:

- a) licenziamento per giusta causa e/o per motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo oppure per mancato superamento del periodo di prova o per qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro;
- b) perdita di appalto da parte della cooperativa con conseguente assunzione del socio presso diverso datore di lavoro anche in forza di previsioni del CCNL applicabile e salva l'eventuale autorizzazione di cui al precedente art. 3;
- c) dimissioni dall'attività lavorativa da parte del socio anche per il raggiungimento dell'età pensionabile;

Il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 12 dello statuto sociale.

5. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per licenziamento collettivo ex Legge n. 233/1991 il socio permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 12 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia essere deliberata solo successivamente al

Regolamento Interno

sesto mese dalla data di cessazione del rapporto lavorativo per licenziamento collettivo ex Legge n. 233/1991.

6. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per qualsivoglia altra motivazione il socio permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo coerente con la precedente occupazione, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 15 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia avere luogo solo successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione del rapporto lavorativo.

7. In deroga a quanto previsto dai precedenti commi 5 e 6, il C.d.A. potrà procedere, anche antecedentemente ai termini ivi stabiliti, con l'esclusione (ai sensi dell'art. 12 dello statuto sociale) del socio che abbia rifiutato a:

- n. 1 offerta di lavoro per motivi diversi da quelli indicati al precedente comma 2;
- n. 3 offerte di lavoro per i motivi indicati al precedente comma 2.

8. Per favorire l'attuazione di quanto previsto dai precedenti commi 5 e 6, il socio è obbligato a comunicare un recapito di posta elettronica certificata-PEC e/o un recapito e-mail e/o un recapito telefonico cellulare. Si applica quanto previsto dal comma 1.

Regolamento Interno

Articolo 16 – esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il Consiglio di Amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente Regolamento.

Regolamento Interno

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Articolo 17 – normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, nella forma consentita del lavoro a progetto, riconducibile a uno a più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del D.Lgs. n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali l'art. 47 comma 1 lettera c) e 48 bis, comma 1 DPR 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2, comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'art. 5 D.Lgs. 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. Il contratto di lavoro dei soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, nella forma sopra indicata, è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 276/2003 con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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.

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 anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

Articolo 18 – organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

Regolamento Interno

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 19 – 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.

Articolo 20 – 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 e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta 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 ritenute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

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 controdeduzioni. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza il Presidente o la direzione, potrà disporre immediatamente la parziale o totale sospensione dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

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

Regolamento Interno

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, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.
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 21 – assenze

1. I soci sono tenuti a comunicare tempestivamente alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa (lavoro a progetto):
 - In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
 - In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 22 – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. 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.
2. 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 accordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

Regolamento Interno

3. 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.

4. 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.

Ai sensi della Legge 123/2007 (misure a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro) se la cooperativa occupa più di 9 addetti, e se opera in regime di appalto o di subappalto in qualsiasi settore, deve fornire al proprio personale una tessera di riconoscimento corredata di fotografia, con l'indicazione delle generalità sia del lavoratore che del datore di lavoro. Il mancato adempimento comporta l'applicazione di sanzioni comprese tra i 100,00 e 500,00 euro per ciascun lavoratore.

5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

I soci sono tenuti ad esporre una tessera di riconoscimento corredata di fotografia con l'indicazione delle generalità sia del lavoratore che del datore di lavoro. La mancata esposizione del cartellino, pur essendone in possesso, comporta una sanzione compresa tra i 50,00 e 300,00 euro.

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 23 – infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione a progetto, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause 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 alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre i 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.

Regolamento Interno

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 attivare 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.

3. Fermo restando quanto previsto all'art. 21 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 24 - malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 20 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio .

Articolo 25 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale.

2. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione e recesso del socio per qualsiasi ragione o causa.

3. In caso di cessazione del contratto per volontà del socio o per causa a lui imputabile il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 12 dello statuto sociale.

4. In caso di cessazione del contratto per scadenza del termine o per volontà della cooperativa o comunque per causa non imputabile al socio quest'ultimo (socio) permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo contratto coerente con il precedente procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo contratto coerente con il precedente, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 12 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia avere luogo solo successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione del rapporto lavorativo.

Regolamento Interno

5. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 4, il C.d.A., anche antecedentemente al termine ivi stabilito, può procedere con l'esclusione ai sensi dell'art. 12 dello statuto sociale del socio che non abbia accettato 2 nuovi contratti offerti.

6. Con riferimento alle modalità e alle procedure relative alla proposta di nuovo contratto da parte della cooperativa e alla relativa scelta del socio, si applica quanto previsto dall'art. 15, comma 1 del Regolamento.

Regolamento Interno

Parte seconda ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 26 – Istituzione del piano sanitario integrativo

1. Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato a tempo indeterminato.
2. Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto immediatamente per il personale in essere e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.
3. La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

Articolo 27 - Prestazioni

1. Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai soci ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

Articolo 28 - Contributi

1. 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. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva.
2. Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore.
3. L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

Regolamento Interno

4. 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.

Articolo 29 - Modalità di attuazione

1. Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente avente esclusivamente fine assistenziale designato dal CdA.

Articolo 30 - Adempimenti

1. Le prestazioni previste dal presente regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza.

Regolamento Interno

ALLEGATO PER I SOCI VOLONTARI

1. Le figure dei soci volontari di cui all'art. 2 delle Legge 381/1991 e art. 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.
- b) Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
- c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
- d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della cooperativa.

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

- dati anagrafici, cittadinanza;
- il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
- codice fiscale;
- titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
- settore in cui desidera prestare la propria opera;
- giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del responsabile di servizio valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal Consiglio di Amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della

Regolamento Interno

disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

5. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in cooperativa.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spesa, secondo gli importi e le modalità sotto riportate.

- rimborso chilometrico per uso della propria autovettura nello svolgimento della propria funzione;
- rimborso spese per acquisti inerenti le attività svolte.

Tali spese dovranno comunque essere documentate e saranno determinate nella misura e nelle modalità stabilite per la generalità degli altri soci.

7. La cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

Regolamento Interno

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal D.Lgs. 626/1994 e dal D.Lgs. 242/1996 e successive modifiche ed integrazioni.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

8. La cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopracitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

9. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al Consiglio di Amministrazione della cooperativa.