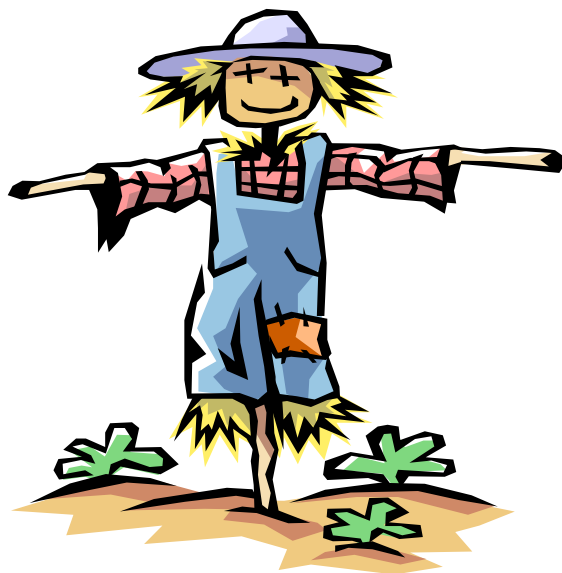


# REGOLAMENTO INTERNO



**Cooperativa Sociale SI PUO' ONLUS**

**Ai sensi dell'articolo 6 Legge 142 del 03.04.2001**

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 27.11.2004

**Scopo ed oggetto del regolamento**

Il presente regolamento della cooperativa sociale SI PUO' ONLUS ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della Legge 142/01 e dell'articolo 5 e seguenti dello Statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative 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 e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

**ARTICOLO 1 – Disciplina dei soci lavoratori**

I soci lavoratori della cooperativa:

- a) Partecipano al raggiungimento dello scopo della cooperativa come definito dall'articolo 1 della Legge 381/91, tramite la prestazione di attività lavorativa retribuita;
- b) Concorrono alla gestione della cooperativa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- c) Partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della cooperativa;
- d) Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- e) 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.
- f) I soci speciali devono rispettare i doveri inerenti la formazione professionale, conseguendo i livelli qualitativi prestabiliti dalla cooperativa, rispettare gli impegni di partecipazione all'attività economica della cooperativa, finalizzati al proprio inserimento nell'organizzazione Aziendale.
- g) Sono impegnati ad essere attenti alle persone, in particolare a quelle svantaggiate, a capirsi e collaborare nella ricerca della maggior soddisfazione a svolgere bene il proprio lavoro, a migliorare come persone, come lavoratori, come imprenditori.
- h) Sono tenuti ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
- i) Qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato, devono garantire che nello svolgimento dell'attività assegnata non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
- j) Agiscono impiegando le proprie capacità e non possono delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidato in tutto o in parte.
- k) Sono tenuti a comunicare alla cooperativa, con congruo preavviso, le assenze o l'impossibilità alla prestazione lavorativa, che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o comunque concordati, fatto in ogni caso salvo, per i soci con rapporto di tipo subordinato, quanto previsto dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.
- l) I soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato non possono eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzati dalla Direzione della cooperativa. I soci lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio d'Amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.
- m) In caso di ripetute violazioni degli obblighi assunti si valuterà la sussistenza, a norma di statuto, di una causa di esclusione.
- n) Per i soci lavoratori in aggiunta a quanto sopra la violazione degli obblighi assunti a qualunque titolo nei confronti della cooperativa può comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro.
- o) 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.
- p) Sono tenuti a partecipare alle riunioni ed alle Assemblee indette dall'organo di amministrazione secondo quanto previsto dallo Statuto.
- q) Sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 196/03 in materia di riservatezza, per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a i terzi..
- r) Vigè l'obbligo alla riservatezza anche relativamente a notizie apprese durante lo svolgimento delle mansioni assegnate.
- l) Sono invitati a compiere opera di promozione e pubblicità, e sono tenuti a informare l'organo di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

**ARTICOLO 2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 142/01, e dell'articolo 3 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo status di socio;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata non occasionale.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

**ARTICOLO 3 – Organizzazione aziendale**

L'attuale struttura organizzativa aziendale si articola:

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

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

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

1. Gestione Comunità Protetta "Al Castelletto";
2. Gestione Centro Diurno "Al Castelletto";
3. Servizi domiciliari di assistenza;
4. Attività riabilitative in case-famiglia o alloggi protetti.

**RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO****ARTICOLO 4 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

Nell'**allegato 1** del regolamento vengono prese in considerazione le tipologie di lavoro applicabili.

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

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

**Ammissione in servizio del socio lavoratore**

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

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

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

**Documenti per l'ammissione**

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

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

**Periodo Di Verifica Delle Capacità Professionali-Prova**

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

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

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

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

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

**ARTICOLO 5 – CCNL applicabile e trattamento economico**

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama per i soci lavoratori il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e successivi rinnovi.

Nell'**allegato 2** di questo regolamento sono riportati gli articoli del contratto sopramenzionato che determinano il trattamento economico dei soci lavoratori.

Si dà mandato al Consiglio d'Amministrazione di applicare qualsiasi variazione di ordine economico derivante da rinnovi contrattuali nazionali di settore

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati da Legacoop ai sensi dell'art. 2 della legge n. 142/2001.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio d'Amministrazione, può deliberare l'erogazione di ristorni ai soli soci lavoratori.

Ai sensi della Legge 381/91 la cooperativa ha, congiuntamente allo scopo di offrire occasioni di lavoro ai soci prestatori, anche lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini con particolare riguardo al territorio sul quale la società opera. Pertanto la misura di erogazione dell'eventuale ristorno ai soci lavoratori dovrà tenere conto necessariamente anche delle predette finalità di solidarietà sociale, a cui dovranno essere destinate parte delle risorse disponibili prodotte nel corso dell'esercizio sociale, secondo le modalità individuate dall'assemblea in relazione alla qualità e quantità del lavoro svolto dal socio lavoratore. Il ristorno si applicherà anche a tutti i soci lavoratori che nell'anno di riferimento abbiano superato i tre mesi di lavoro. In ogni caso i ristorni ai soci lavoratori non dovranno essere superiori al 30% (trentapercento) dei trattamenti economici complessivi percepiti dai soci stessi e destinati almeno per il 50% (cinquantapercento) ad aumento del capitale sociale.

#### **ARTICOLO 6 - 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 così come riportato nell'**allegato 3**.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio d'Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

#### **ARTICOLO 7 - Cessazione e risoluzione del contratto**

1. Per i soci lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e alle norme di legge in materia.

2. La cessazione del rapporto di lavoro può anche essere causa di esclusione da socio, si fa riferimento in ogni caso allo statuto in vigore.

#### **ARTICOLO 8 - Procedure di conciliazione e Arbitrato**

Per le procedure di conciliazione e arbitrato la cooperativa fa riferimento alle procedure e commissioni previste dagli artt. 38 e 39 del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e successivi rinnovi, e dall'art. 40 del CPL per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Brescia.

#### **ARTICOLO 9 - Istituzione della previdenza complementare**

Vista la delibera della Legacoop che, ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c-bis del DLgs 124/93 e successive modificazioni e integrazioni, promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, con il presente Regolamento si istituisce una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 1 lettera b-bis e del citato art 3 del DLgs 124/93 e successive modificazioni e integrazioni.

Lo schema contributivo applicato, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto nel CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e successivi rinnovi.

Soggetto attuatore della presente forma di previdenza complementare è Cooperlavoro, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 96 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

#### **ARTICOLO 10 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti**

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività svolta, 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 ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 80% del trattamento globalmente previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio d'Amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci lavoratori 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.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

#### **RAPPORTO ULTERIORE:**

##### **□ DI LAVORO AUTONOMO**

##### **□ DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE**

#### **ARTICOLO 11 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato**

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge. Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli 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 o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

#### **ARTICOLO 12 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio d'Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio lavoratore.

#### **ARTICOLO 13 – Trattamento economico**

Il trattamento economico dei soci lavoratori sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio d'Amministrazione, può deliberare l'erogazione di ristorni ai soli soci lavoratori. Ai sensi della Legge 381/91 la cooperativa ha, congiuntamente allo scopo di offrire occasioni di lavoro ai soci prestatori, anche lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini con particolare riguardo al territorio sul quale la società opera. Pertanto la misura di erogazione dell'eventuale ristorno ai soci lavoratori dovrà tenere conto necessariamente anche delle predette finalità di solidarietà sociale, a cui dovranno essere destinate parte delle risorse disponibili prodotte nel corso dell'esercizio sociale, secondo le modalità individuate dall'assemblea in relazione all'attività svolta. In ogni caso i ristorni ai soci lavoratori dovranno essere non superiori al 30% (trenta per cento) dei trattamenti economici complessivi percepiti dai soci stessi e destinati almeno per il 50% (cinquanta per cento) ad aumento del capitale sociale.

**ARTICOLO 14 - Modalità di svolgimento dell'incarico.**

Nello svolgimento dell'incarico il socio lavoratore gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio lavoratore e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio lavoratore, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

**ARTICOLO 15 - Obblighi del socio lavoratore**

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio lavoratore è tenuto a darne comunicazione al Consiglio d'Amministrazione.

Qualora il socio lavoratore, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio d'Amministrazione garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

**ARTICOLO 16 - Rinvio**

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

**ARTICOLO 17 - Revoca e scioglimento del rapporto.**

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

**NORME FINALI****ARTICOLO 18 – Decorrenza degli effetti del regolamento**

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 27.11.2004 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 01.12.2004.-

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

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

**ARTICOLO 19 – Modificazione del regolamento**

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