

Regolamento interno deliberati dal Consiglio di Amministrazione e dall'assemblea dei soci

1. Formazione prevista dal CCNL nell'ambito dei corsi compresi nel "Diritto allo Studio"

(art. 68 CCNL Coop.Sociali), per 150 ore di formazione retribuita per il 2% del personale. Il Referente del Personale dovrà, a partire del 1 maggio di ogni anno, dare comunicazione ai soci della possibilità di richiederne il riconoscimento entro la fine del mese di giugno per i 12 mesi successivi.

2. Formazione prevista dal CCNL come Riqualficazione e Aggiornamento professionale (art.69 CCNL Coop.Sociali)

Il Consiglio valuterà ogni dicembre e ogni giugno dell'anno le richieste pervenute per i sei mesi successivi, dando precedenza alla formazione richiesta e concordata dalle équipe di lavoro con il Coordinatore di Settore rispetto alle richieste di riconoscimento pervenute dal singolo lavoratore, fino al raggiungimento annuale della citata quota. Inoltre, il Consiglio si riserva di valutare, al fine di incrementare il benessere del personale e la qualità dei servizi offerti, l'approvazione di una quota di formazione facoltativa superiore alle ore minime previste da CCNL. La formazione facoltativa potrà essere approvata a chiunque ne faccia richiesta, in funzione delle disponibilità economiche della Cooperativa.

3. Riconoscimento delle ore di progettazione, da retribuire attraverso il Fondo Sviluppo

Ogni socio/a o dipendente lavoratore/trice può presentare una proposta progettuale al Coordinatore del settore affine all'idea di progetto, o, nel caso non esista in Cooperativa tale settore, alla Referente Progettazione e Innovazione. Il Coordinatore e la referente dovrebbero essere a conoscenza di elementi utili a capirne la fattibilità e a individuarne possibili linee di finanziamento. Nel caso in cui il coordinatore e/o la referente reputi l'idea percorribile, il/la socio/a, con l'aiuto eventuale del coordinatore di settore e/o referente innovazione, deve presentare al Cda una sintesi di bozza progettuale in cui siano evidenziati: settore in cui si vuole agire e quali sono le motivazioni, sintesi dell'idea, obiettivi generali, target di riferimento, risorse umane impiegate, rete da coinvolgere oltre all'attività vera e propria ed eventuali linee di finanziamento su cui si vuole partecipare. La stesura della bozza iniziale non prevede investimenti di ore da parte della Cooperativa, ma:

- nel caso in cui sia stata individuata una chiara linea di finanziamento, come un bando o la richiesta da parte di un ente il Cda valuterà se investire un numero di ore per lo svolgimento delle operazioni necessarie per la realizzazione della proposta progettuale completa, che prevede anche il contatto con committenti, partner, finanziatori.
- nel caso in cui il CDA ritenga queste idee comunque interessanti, ma sia prematura una possibile linea di finanziamento o l'idea progettuale sia molto distante dai settori di CSAPSA Due, il Cda delibera di istituire una forma di incentivo detto "Salvo Buon Fine", il/la socio/a proponente potrà esperire a nome Csapsa Due, ma senza retribuzione, la fase di analisi del bisogno, contatto con committenti, finanziatori, partner, presentazione del progetto, facendo rientrare le ore necessarie a queste operazioni nei costi del progetto stesso, riservandosi la possibilità di retribuirle solo in caso di approvazione del progetto da parte dell'ente finanziatore.

4. Mobilità occupazionale

Il socio che desidera cambiare intervento, dovrà fare richiesta, anche scritta, al Referente del Personale e al Coordinatore del Settore, specificando le motivazioni.

5. Smart-working

CSAPSA DUE offre la possibilità, in base alla mansione svolta dal personale e al tipo di intervento, di lavorare in modalità Smart-working. Questa possibilità, se richiesta, può migliorare la qualità della vita del personale e garantire, secondo alcuni studi recenti, un giusto livello di work-life balance.

6. Orario flessibile

Smart-working e modalità di orario flessibile, sono soluzioni adottate per permettere al personale, soprattutto ai neo-genitori, di gestire al meglio la propria vita privata e professionale. La flessibilità oraria permette alle mamme e ai papà di bilanciare meglio le esigenze della famiglia con quelle del lavoro. Questo implica la possibilità di lavorare in orari alternativi o di scegliere di lavorare da casa, offrendo una maggiore flessibilità nel gestire gli impegni familiari come la cura dei figli, accompagnamento a scuola o visite mediche e altre necessità familiari (come assistenza del coniuge, fratelli/e, genitori, ecc.).

7. Maternità e Paternità

La cooperativa ha da tempo deciso di elargire l'integrazione del 20% (l'INPS garantisce l'80% dello stipendio) al personale della cooperativa in maternità, consentendo loro di percepire, anche nei mesi nei quali si trovano in maternità, uno stipendio pieno. Csapsa Due è molto sensibile al tema della parità di genere (Obiettivo 5 dell'Agenda Onu 230) e cerca di individuare modalità sempre più efficaci, ed innovative, per migliorare gli ottimi livelli raggiunti. Csapsa Due mette in atto misure funzionali all'effettiva parità tra uomini e donne, tra cui: realizzazione di politiche per la massima conciliazione vita-lavoro e di tutela della maternità; pari opportunità nell'accesso al lavoro; parità reddituale; parità accesso alle opportunità di carriera e di formazione; piena attuazione del congedo di paternità e/o maternità.

In concreto, si applica l'interdizione anticipata da quando la donna dichiara di essere incinta con documento del medico (come dal CCNL). Durante la maternità si realizza l'interdizione fino al settimo mese post parto. Durante il periodo post-maternità si promuovono modalità di flessibilità lavorativa, smart-working, cambio mansione (o servizi) in conciliazione con la post-maternità.

L'ufficio del personale, inoltre, pubblicizza le modalità grazie alle quali i neo-papà possono richiedere e utilizzare permessi di maternità e paternità.

8. Pagamento delle multe contratte utilizzando la propria autovettura o i mezzi della Cooperativa in orario di servizio

Saranno coperte solo 2 contravvenzioni all'anno per ogni Servizio per i soli casi di percorrenza di corsia preferenziale o eccesso di velocità inferiore ai 10 km orari. Queste due eccezioni (multe) saranno pagate utilizzando il budget dell'intervento. Tutte le altre contravvenzioni saranno a carico del socio/a lavoratore/trice.

9. Rimborso dei danni subiti sull'automezzo personale

L'automezzo personale può essere utilizzato per il servizio solo con autorizzazione del Coordinatore del Servizio, firmando il "Regolamento Automezzi Aziendali e Personali (delibera del CDA del 27 giugno 2018)". In tutti gli altri casi non è autorizzato l'utilizzo dell'automezzo personale, ma deve essere utilizzato l'automezzo di proprietà della Cooperativa CSAPSA Due. Non sono previsti rimborsi per l'aumento della tariffa assicurativa.

10. Rimborso economico per oggetti personali rotti o rubati durante il servizio, per cause non a carico del lavoratore

Saranno rimborsati unicamente gli oggetti che siano stati rubati o danneggiati, seppur custoditi, e nel caso dovessero necessariamente essere portati in servizio (ad es. occhiali da vista) per il loro valore fino ad un massimo di 300€, a fonte del documento di acquisto del nuovo oggetto. In caso di furto del portafoglio custodito la somma massima sarà di 50 €, presentando la denuncia di furto. Il rimborso sarà erogato 45 giorni dopo l'accaduto.

11. Rimborsi chilometrici per gli spostamenti necessari al proprio servizio

Non è previsto il rimborso economico per il trasporto legato al raggiungimento del posto di lavoro. Per i trasporti all'interno del servizio si rimanda a quanto concordato dalle équipe con il Coordinatore di settore, secondo i budget di intervento e secondo le tabelle vigenti. In questi casi CSAPSA DUE prevede un riconoscimento del tempo nello spostamento da una sede operativa a un'altra o in altro luogo di lavoro.

12. Tempo di spostamento da un intervento all'altro

Tale riconoscimento del tempo di percorrenza può avvenire solo nel caso in cui tra un intervento e l'altro ci sia massimo un'ora di distanza. Se possibile il tempo sarà attribuito ad uno dei due interventi, secondo accordi con i coordinatori, altrimenti sarà attribuito dall'Ufficio Amministrativo con distribuzione pari al 50% per ogni cooperativa. Il tempo di spostamento è di ½ ora, salvo eccezioni da concordare. E' previsto inoltre il rimborso del biglietto dell'autobus per tale spostamento, qualora tale rimborso non sia già previsto in uno degli interventi.

Nel caso in cui i due servizi non siano ad una distanza percorribile a piedi nella mezz'ora riconosciuta, è possibile il riconoscimento dei km solo se i due interventi sono su due diversi Comuni. Inoltre, nella scheda ore, per facilitare i controlli sui costi, devono essere indicati gli interventi interessati. Il CDA si riserva a fine di ogni anno la possibilità di modificare questo regolamento in base alla verifica dell'incidenza di tali costi.

13. Ordine di servizio

Come da CCNL, per i servizi residenziali, considerati servizi essenziali per i quali deve sempre essere prevista la presenza di un/a Educatore/trice, è previsto l'ordine di servizio in caso di emergenza dovuta a eventi imprevedibili e improvvisi (malattie, ecc).

Il Cda ha approvato un apposito Vadenecum che prevede quanto segue:

Sciopero nei servizi essenziali:

- non è prevista alcuna forma di sciopero in presenza;
- i lavoratori e le lavoratrici dell'equipe che intendono parteciparvi devono avvisare il proprio coordinatore, che avviserà i servizi di riferimento. Se nessuno dell'equipe è disponibile quel giorno (vedi anche esigenze di turnario ad es. smonto notte) si cercherà un lavoratore o lavoratrice

sostituito/a all'interno della cooperativa. Se neanche in questo modo si dovesse risolvere la situazione, verrà precettato il personale necessario all'interno dell'equipe.

- le funzioni esterne (dialogo coi servizi) non sono compromesse ma nemmeno assicurate;
- le funzioni interne essenziali sono assicurate.

Sciopero nei servizi non essenziali:

- il lavoratore deve avvisare il coordinatore, il quale avvisa il servizio di riferimento 10 GG prima della data dello sciopero, scrivendo che il servizio non sarà garantito ma il singolo lavoratore può decidere anche all'ultimo di scioperare;
- se entrambi i colleghi della coppia educativa decidono di scioperare, il servizio chiuderà per quel giorno, anche se è previsto il ritiro da scuola, come previsto per alcuni gruppi socio educativi;
- se soltanto uno dei due lavoratori o lavoratrici decide di scioperare non sarà sostituito. Chi non vuole scioperare avrà la possibilità di recuperare le ore perse in accordo con il servizio committente.

14. Gestione del monte ore mensile

Per quanto riguarda il monte ore contrattuale dei lavoratori ci dovrà essere corrispondenza tra il monte ore contrattuale e il monte ore realizzato. In caso di ore in eccesso o difetto, esse saranno registrate come "ore di recupero" e dovranno essere recuperate come lavoro in meno o in più nelle modalità e tempi previsti dal CCNL integrativo di Area Metropolitana, che recita:

"In caso di difficoltà orarie per motivi legati a cali del proprio servizio, il socio o dipendente dovrà rivolgersi ai Referenti dell'Ufficio Personale che cercherà di individuare gli interventi alternativi tali da integrare il calo realizzatosi. Nel momento in cui le possibilità di impiego non siano compatibili, per vari motivi, con la disponibilità del socio/a o dipendente, potrà essere richiesta una firma di rinuncia alle possibilità presentate".

Ricordiamo che lo Statuto prevede che i soci lavoratori prestino lavoro "in relazione alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa". Dopo un periodo di tre mesi in cui un lavoratore realizzi un monte ore sensibilmente inferiore a quanto stabilisce il suo contratto, senza che il servizio abbia registrato un calo temporaneo generale, e senza che ciò sia legato a temporanee motivazioni personali comunicate, il monte ore contrattuale dovrà essere adeguato a quello realizzato.

15. Sedute psicologiche individuali gratuite

CSAPSA DUE cerca in tutti modi, secondo le proprie possibilità, di intraprendere delle pratiche funzionali a favorire il benessere delle persone che la costituiscono. In quest'ottica, sono previste delle sedute psicologiche gratuite a soci e dipendenti che ne avessero bisogno o che vivono momenti di difficoltà e crisi di identità lavorativa (3 sedute l'anno). Anche chi riveste cariche di responsabilità ha diritto a sedute psicologiche circa rapporto/relazioni con colleghi/i (1 seduta al mese).

16. Sensibilizzazione all'utilizzo del linguaggio neutro

CSAPSA DUE promuove formazioni e procedure, pubblicizzare a tutto il personale, per sensibilizzare all'utilizzo del linguaggio neutro. L'obiettivo di introdurre all'interno dell'organizzazione l'utilizzo di un tale linguaggio nasce dalla volontà di evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che donne e uomini siano destinati a ruoli sociali e lavorativi diversi.

*Bologna 07 maggio 2013 e successive integrazioni,
ultima assemblea dei soci 12 dicembre 2024, ultimo CdA 2 dicembre 2024
Il Consiglio di Amministrazione di
Csapsa Due Coop. Sociale*

