



***REGOLAMENTO INTERNO
DEI SOCI E DIPENDENTI
DELLA COOPERTIVA
SOCIALE ANTHESYS
SERVIZI***

INDICE

TITOLO I - PREMESSA	pag. 4
• Articolo 1 Approvazione	pag. 4
• Articolo 2 Scopo	pag. 4
• Articolo 3 Attività della Cooperativa	pag. 6
TITOLO II – RAPPORTI SOCIETARI	pag. 6
• Articolo 4 Conferimento sociale	pag. 6
• Articolo 5 Tassa di ammissione	pag. 6
• Articolo 6 Rapporto societario e rapporto lavorativo	pag. 7
TITOLO III – ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	pag. 7
• Articolo 7 Ammissione a socio	pag. 7
• Articolo 8 Condizioni per l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro	pag. 8
• Articolo 9 Diritti del socio cooperatore	pag. 9
• Articolo 10 Doveri del socio cooperatore	pag. 9
• Articolo 11 Soci onorari	pag. 12
• Articolo 12 Spese e oneri relativi all'ulteriore rapporto di lavoro	pag. 12
• Articolo 13 Tipologie di rapporti di lavoro	pag. 12
• Articolo 14 Modalità di individuazione del tipo di contratto	pag. 14
• Articolo 15 CCNL applicabile ai soci subordinati	pag. 14
• Articolo 16 Sicurezza sul lavoro	pag. 15
• Articolo 17 Istituzione del piano sanitario	pag. 15
• Articolo 18 Modalità di svolgimento dell'attività	pag. 16
• Articolo 19 Documento di lavoro	pag. 17
• Articolo 20 Assunzione e inquadramento	pag. 17
• Articolo 21 Modalità di svolgimento dell'ulteriore rapporto di lavoro subordinato	pag. 18
• Articolo 22 Organizzazione del lavoro	pag. 19
• Articolo 23 Diritto allo studio, formazione e aggiornamento	pag. 20
• Articolo 24 Trattamento economico del socio cooperatore con rapporto di lavoro subordinato	pag. 21
• Articolo 25 Ristorno	pag. 21
• Articolo 26 Informazione ai soci	pag. 22

• Articolo 27 Applicabilità del contratto collettivo nazionale di lavoro	pag. 22
• Articolo 28 Apporto volontario di prestazioni	pag. 23
• Articolo 29 Coordinamento contrattuale	pag. 23
• Articolo 30 Orario di lavoro e luogo di lavoro	pag. 25
• Articolo 31 Gestione del rapporto lavorativo	pag. 26
• Articolo 32 Modalità di svolgimento dell'incarico	pag. 34
• Articolo 33 Obblighi del socio	pag. 35
• Articolo 34 Distribuzione del lavoro	pag. 35
• Articolo 35 Revoca e scioglimento del rapporto	pag. 36
• Articolo 36 Risoluzione del contratto	pag. 37
• Articolo 37 Arbitrato	pag. 37
• Articolo 38 Indennità di carica	pag. 37
• Articolo 39 Norme comportamentali	pag. 37
• Articolo 40 Infrazioni e provvedimenti disciplinari	pag. 38

TITOLO IV - NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO pag. 42

• Articolo 41 Normativa applicabile ai soci non subordinati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato	pag. 42
--	---------

TITOLO V – ORGANIZZAZIONE AZIENDALE pag. 46

• Articolo 42 Organizzazione e direzione del lavoro	pag. 46
---	---------

TITOLO VI - NORME DIVERSE pag. 48

• Articolo 43 Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti	pag. 48
• Articolo 44 Sospensione temporanea dell'attività	pag. 49
• Articolo 45 Decadenza, recesso, esclusione/licenziamento	pag. 50
• Articolo 46 Corresponsione delle retribuzioni	pag. 51
• Articolo 47 Capacità professionali amministratori	pag. 51

TITOLO VII – NORME FINALI pag. 51

• Articolo 48 Mediazione	pag. 51
• Articolo 49 Modifica del Regolamento	pag. 51
• Articolo 50 Decorrenza degli effetti del Regolamento	pag. 52

REGOLAMENTO INTERNO

TITOLO I - PREMESSA

Con il presente Regolamento Interno la cooperativa Anthesys, intende dotarsi di uno strumento per il conseguimento dei propri obiettivi, in conformità ai principi che il proprio Statuto esprime, ispirata dalla volontà di garantire la maggiore informazione e trasparenza al rapporto Sociale. L'adesione al regolamento attribuisce al Socio il diritto e dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione, di partecipazione alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio d'impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale Sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali.

Ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e succ. mod. il Regolamento ha anche lo scopo, unitamente allo Statuto, di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi Sociali della Cooperativa. Il Regolamento unitamente allo statuto, costituisce lo strumento che regola la vita interna della cooperativa e stabilisce i rapporti fra la società ed i singoli soci.

Articolo 1 (Approvazione)

Il presente Regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea della cooperativa in data 11.05.2002 ed è entrato in vigore dal giorno 01.06.2002. E' stato modificato con assemblea dei soci del 19.05.2012 e successivamente il 12.05.2018.

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.

- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.

Articolo 2 (Scopo)

Il presente Regolamento interno, in ottemperanza alle norme statutarie, ha lo scopo di definire i criteri e le regole inerenti all'attività mutualistica, sociale e lavorativa dei soci, l'organizzazione e l'articolazione in categorie dei soci stessi, il funzionamento tecnico ed amministrativo, la distribuzione dei ristorni, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 2521 ultimo comma, del codice civile.

In particolare:

- specifica ed integra quanto previsto dallo Statuto sociale circa la disciplina dei rapporti societari tra socio e Cooperativa;
- disciplina la tipologia dell'ulteriore rapporto di lavoro che il socio cooperatore stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo con la Cooperativa e, per ciò che attiene ai soci cooperatori con rapporto di lavoro subordinato, determina i contratti collettivi applicabili, fermi restando:
 - sia il principio della prevalenza del rapporto sociale sul rapporto di lavoro, in base al quale quest'ultimo si estingue con il recesso, la morte, la decadenza o l'esclusione del socio;
 - sia il principio di inscindibilità fra la qualifica di socio e di lavoratore, in base al quale la risoluzione del rapporto sociale determina la cessazione del rapporto lavorativo, art. 5 legge n. 142 del 3 aprile 2001, salvo i casi diversamente disposti dallo Statuto o dal presente Regolamento;
- stabilisce le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci cooperatori, in relazione all'organizzazione aziendale della Cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi;
- determina le modalità di erogazione dei compensi spettanti ai soci cooperatori per le loro prestazioni, compresi l'eventuale maggiorazione retributiva e l'eventuale ristorno;
- stabilisce i provvedimenti disciplinari applicabili ai soci cooperatori;
- attribuisce al C.d.A. la facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, stabilendo forme di apporto anche economico, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi ed il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
- Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
- Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

Articolo 3

(Attività della Cooperativa)

Per il raggiungimento degli scopi sociali stabili dallo Statuto, la Cooperativa svolge le attività previste dallo stesso utilizzando normalmente l'attività lavorativa dei propri soci cooperatori in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma consentita dalla legge.

Ciò premesso, ad insindacabile decisione dell'Organo amministrativo, la Cooperativa può avvalersi di personale dipendente non socio e/o dell'ausilio di terzi, siano essi lavoratori autonomi o imprese.

TITOLO II - RAPPORTI SOCIETARI

Articolo 4

(Conferimento sociale)

A) Il socio lavoratore, entro il momento in cui la delibera di ammissione viene annotata nel libro dovrà effettuare il versamento della quota sociale sottoscritta con le modalità indicate dall'Assemblea.

La determinazione dell'ammontare della quota sociale deve tener conto dello stato del patrimonio e del valore della produzione della Cooperativa e dev'essere di importo congruo, con sistemi di raccolta, tali da non creare ostacolo all'ammissione di nuovi soci.

Al momento dell'uscita del socio lavoratore dalla cooperativa la quota sociale verrà restituita nel rispetto dell'art. 2535 c.c., e se il patrimonio della cooperativa lo permetta.

B) Il socio sovventore quale persona fisica o giuridica, apporta capitali e può partecipare all'attività della cooperativa, godendo a vario titolo, direttamente o indirettamente dei servizi prestati dalla cooperativa.

Articolo 5

(Tassa di ammissione)

L'Organo amministrativo ha la facoltà di stabilire, al momento dell'ammissione di ogni singolo socio, la tassa di ammissione per motivi legati al normale funzionamento della cooperativa e ai suoi costi amministrativi e di segreteria.

La tassa di ammissione dovrà essere versata contestualmente all'ammissione del nuovo socio ovvero nei termini stabiliti dall'Organo amministrativo, pena la nullità dell'ammissione stessa.

Il socio recesso che venga riammesso a socio della Cooperativa entro tre mesi dalla data del recesso stesso non è tenuto al versamento di una nuova tassa di ammissione.

La tassa di ammissione non è mai rimborsabile al socio.

Articolo 6

(Rapporto societario e rapporto lavorativo)

Il rapporto sociale tra socio e Cooperativa può esistere anche in mancanza di un rapporto lavorativo.

L'ammissione a socio non comporta automaticamente il diritto di prestazione di lavoro a favore della Cooperativa.

La data della deliberazione di ammissione non costituisce un titolo di precedenza rispetto ai soci ammessi successivamente.

L'eventuale cessazione del rapporto sociale, sia per recesso che per esclusione, determina anche l'immediata cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro eventualmente instaurato con la Cooperativa.

Il rapporto sociale può esistere anche senza l'ulteriore rapporto lavorativo nei seguenti casi:

- per il periodo che va dall'ammissione a socio cooperatore all'inizio del rapporto di lavoro, quando il socio stesso stabilisce successivamente all'instaurazione del rapporto associativo l'ulteriore rapporto di lavoro;
- quando il rapporto di lavoro è temporaneamente sospeso, anche per un periodo indeterminato, come nei casi di momentanea impossibilità oggettiva o soggettiva di impiego, di aspettativa o di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- Soci con qualifica di elemento tecnico e amministrativo di persone necessarie al buon funzionamento dell'ente.
- In altri casi specifici deliberati dal C.d.A..

L'eventuale cessazione definitiva dell'ulteriore rapporto di lavoro determina generalmente anche la cessazione del rapporto sociale, con decorrenza dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le controversie tra socio e cooperativa, relative alla prestazione mutualistica, di norma sono di competenza del tribunale ordinario.

TITOLO III - ULTERIORE RAPPORTO LAVORATIVO SUBORDINATO

Articolo 7

(Ammissione a Socio)

Chi intende essere ammesso a socio lavoratore dovrà presentare al Consiglio di Amministrazione domanda scritta che dovrà contenere tutte le informazioni previste, e più precisamente:

a) cognome e nome, luogo e data di nascita, residenza, domicilio, numero codice fiscale

b) titolo di studio, precisazione dell'effettiva attività di lavoro e che intende instaurare un ulteriore rapporto di lavoro, in conformità con il vigente statuto e con il presente regolamento Interno, dei quali dichiara di aver preso visione;

c) la sottoscrizione e la modalità di versamento delle azioni sociali, per l'ammontare previsto dall'Assemblea e con le modalità determinate dal C.d.A., che comunque non dovrà mai essere inferiore né superiore al limite fissato dalla legge;

d) dichiarazione di ben conoscere e di attenersi al vigente Statuto, ai Regolamenti ed alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi Sociali.

Il Consiglio di Amministrazione, accertata l'esistenza dei requisiti previsti dallo Statuto, delibera sulla domanda.

L'ammissione a Socio avrà effetto dal momento del positivo accoglimento della domanda, deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

A seguito della delibera di ammissione e della conseguente comunicazione della stessa al soggetto interessato, gli amministratori provvederanno all'annotazione nel libro dei Soci lavoratori.

La domanda potrà essere rinnovata; in tal caso l'ammissione può essere nuovamente deliberata dal consiglio di amministrazione, con effetto dalla sua annotazione nel Libro Soci.

Anche l'ammissione del Socio volontario deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione. La domanda di ammissione dovrà contenere almeno quanto previsto ai punti a) e d) del presente articolo. In questo caso, sempre a seguito di delibera di ammissione, gli amministratori provvederanno all'annotazione nel Libro Soci volontari.

Per essere ammessi come soci cooperatori è necessario aver compiuto la maggiore età.

Articolo 8

(Condizioni per l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro)

L'instaurazione del rapporto sociale e dell'ulteriore rapporto di lavoro saranno formalizzati a condizione che il socio cooperatore esprima la propria esplicita adesione allo Statuto ed al Regolamento della Cooperativa, dopo averne preso visione. A tale scopo la Cooperativa fornirà copia della predetta documentazione.

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DGLS 152/1997 e succ. integrazioni e modificazioni o dalle disposizioni di legge in materia.

Per i rapporti non subordinati sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

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.

Il trattamento dei dati personale verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel regolamento (Ve) 2016/679 (norme sulla privacy).

L'assunzione in servizio di ruolo per il socio ed il dipendente, avviene dopo un periodo di prova previsto dal CCNL applicato. Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto associativo e di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità. Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il socio si intenderà confermato in servizio.

Articolo 9

(Diritti del socio cooperatore)

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.

Lo Statuto sociale, il presente Regolamento e le delibere o le determinazioni degli organi sociali stabiliscono i diritti per la generalità dei soci e per il socio cooperatore.

Il socio cooperatore ha diritto:

- a) di svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, compatibilmente con le possibilità e le esigenze di lavoro di questa;
- b) di usufruire di tutte le particolari previdenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei soci;
- c) di eleggere, una volta inserito nella categoria dei soci ordinari, le cariche amministrative e di controllo della Cooperativa;
- d) di essere eletto, ricorrendo le condizioni previste dallo statuto, alle cariche amministrative della Cooperativa

Ai soci cooperatori si applicano, altresì, le disposizioni di legge previste per la tipologia dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con la Cooperativa, nonché tutte le forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali che possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra associazioni nazionali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle peculiarità del sistema cooperativo.

Articolo 10

(Doveri del socio cooperatore)

In materia di doveri del Socio lavoratore e di provvedimenti connessi all'attività lavorativa, si richiamano per i lavoratori subordinati le norme previste dai CCNL delle cooperative sociali od eventuali altri che si rendessero applicabili, per i lavoratori autonomi quanto indicato nel contratto di prestazione d'opera fermo restando quanto previsto dalle disposizioni statutarie in tema di esclusione dalla società e quindi dall'attività lavorativa.

Il socio cooperatore, mediante l'apporto del proprio lavoro, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi sociali della Cooperativa. Partecipa all'attività d'impresa, mettendo 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. Dovrà conformarsi

alle direttive ed ai vincoli inerenti il rapporto societario ed alla struttura organizzativa della società Cooperativa.

Il socio cooperatore deve attenersi ai principi generali di lealtà, di correttezza e di riservatezza che dovranno estendersi anche successivamente all'eventuale risoluzione del rapporto con la società Cooperativa.

E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al presidente del CdA. Con il socio che non rispetta quanto sopra, potrà essere rescisso il rapporto associativo.

A specificazione ed integrazione di quanto stabilito dallo Statuto sociale, il socio cooperatore ha il dovere:

- di dichiarare, per iscritto, la propria residenza e domicilio;
- comunicare tempestivamente e comunque entro 10 giorni, per iscritto, alla cooperativa, ogni sopravvenuta variazione dei propri dati (residenza, domicilio, scadenze di documenti, ecc.) comunicati al momento dell'assunzione;
- operare in conformità dello statuto, del presente regolamento e delle delibere validamente prese dall'assemblea e da ogni altro organo di direzione della Cooperativa, conformando il proprio comportamento ai principi stabiliti dal "codice etico" e, in particolare:
 - prestare la propria attività lavorativa secondo le disposizioni del Consiglio di amministrazione, degli organi da questo incaricati e dei responsabili del servizio;
 - tenere un contegno rispettoso verso i componenti degli organi di direzione, i responsabili del servizio, i colleghi di lavoro, oltre che verso la clientela e i dipendenti della stessa, i fornitori e i loro dipendenti; un contegno, quindi, tale da non cagionare alcun danno e/o pregiudizio alla cooperativa, anche di immagine;
- presenziare alle assemblee, nonché a tutte le riunioni per le quali venga richiesto il suo intervento;
Tutti i soci sono altresì tenuti al segreto per cui le decisioni e i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno, ai terzi e alla committenza.
Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione a favore della cooperativa, ed è tenuto ad informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della società.
I trasgressori saranno sottoposti alle sanzioni previste dallo statuto sociale e dal presente regolamento interno, compresa l'esclusione o il licenziamento;
- di partecipare all'attività della Cooperativa in relazione alla propria capacità lavorativa ed alle necessità, adempiendo ai propri compiti

scrupolosamente, in modo collaborativo, con la massima efficacia, diligenza e cura, attenendosi alle modalità ed alle procedure previste e conformemente alle disposizioni e direttive impartitegli; assumendone la personale responsabilità ed avendo la massima cura dei mezzi e dei beni della Cooperativa e di terzi anche se non direttamente affidatigli;

- di informare tempestivamente le persone preposte alla Direzione qualora rilevi qualsiasi difficoltà o irregolarità;
- di tenere assoluto riserbo su tutte le questioni riguardanti la Cooperativa o persone ad essa appartenenti;
- di osservare scrupolosamente tutte le norme riguardanti la tutela e la sicurezza dei lavoratori, la normativa sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro, sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo del lavoro e tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dalla Cooperativa e di prestare la propria attività lavorativa nel rispetto delle norme antinfortunistiche, astenendosi da qualsiasi attività diversa da quella prevista o che possa recare danno a se stesso e/o a terzi, informando immediatamente la Direzione della Cooperativa qualora rilevi circostanze di pericolo o di potenziale pericolo per se stesso e/o per terzi e segnalando immediatamente eventuali situazioni di pericolo che si venissero a determinare;
- di mantenere, durante il servizio, un comportamento corretto, decoroso, rispettoso, deferente ed improntato alla massima cortesia e disponibilità;
- di uniformarsi all'ordinamento gerarchico della Cooperativa nei rapporti di servizio.

Il socio cooperatore non può esercitare il commercio, l'industria né alcuna altra professione o assumere impegni alle dipendenze di privati, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

Il socio cooperatore che contravvenga al divieto di cui al primo comma viene diffidato dal Presidente o suo delegato a cessare dalla situazione di incompatibilità. Decorsi quindici giorni dalla diffida senza che l'incompatibilità sia cessata. La situazione verrà portata all'esame del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa per i relativi provvedimenti ivi compresa l'esclusione dalla compagine societaria.

La cooperativa e i soci cooperatori con rapporti ulteriori di lavoro subordinato e/o autonomo potranno convenire e stipulare un patto di non concorrenza alle condizioni e nei modi indicati nel contratto individuale.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche in assenza di patto di non concorrenza, il socio lavoratore si impegna a prestare la propria opera, anche in deroga al contratto collettivo, per un periodo di almeno 30 giorni. Nel caso non venga rispettato tale accordo il socio sarà obbligato a versare il preavviso non lavorato.

Articolo 11

(Soci onorari)

I soci cooperatori che abbiano raggiunto il limite di età pensionabile o comunque abbiano diritto alla pensione ai sensi delle norme previdenziali, possono diventare soci onorari della Cooperativa con delibera del Consiglio di amministrazione.

Possono diventare soci onorari della Cooperativa, con delibera del C.d.A, anche altri soggetti aventi particolari titoli di merito nei confronti della Cooperativa.

I soci onorari possono essere esclusi, con delibera dell'assemblea ordinaria, quando abbiano perso i requisiti di onorabilità o moralità per il mantenimento dello status di socio onorario.

I soci onorari possono essere invitati alle assemblee ordinarie della cooperativa, senza diritto di voto.

La nomina a socio onorario ha un valore esclusivamente morale e non determina né diritti né doveri che sono tipici della categoria dei soci effettivi.

Articolo 12

(Spese ed oneri relativi all'ulteriore rapporto di lavoro)

Tutte le spese e gli oneri diretti, indiretti e accessori, compresi gli oneri contributivi e le spese generali, anche legali e amministrative, sostenuti dalla Cooperativa e riferibili all'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con il singolo socio cooperatore, devono trovare adeguata copertura con il risultato economico che la Cooperativa ottiene dalla prestazione lavorativa del socio stesso.

Articolo 13

(Tipologie di rapporti di lavoro)

Si fa obbligo a tutti i lavoratori Dipendenti che trasformano il loro contratto da tempo determinato a tempo indeterminato di diventare socio della Cooperativa e per analogia si fa obbligo a diventare Soci tutti coloro che intraprendono rapporti diversi da Dipendente con durata superiore all'Anno.

I soci lavoratori della cooperativa nelle forme previste dallo Statuto:

- 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 ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) 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.

L'individuazione della tipologia dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato tra socio cooperatore e Cooperativa è operata in funzione del raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa tenendo conto:

- della tipologia di lavoro disponibile;
- del contesto operativo ove la prestazione lavorativa viene effettuata;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui il lavoro dovrà essere svolto;
- del possesso da parte del socio cooperatore della professionalità e dell'esperienza richieste;
- del possesso da parte del socio cooperatore di eventuali titoli e/o iscrizione ad albi, elenchi, ordini o altro.

Ogni socio cooperatore stabilisce, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, con la Cooperativa una delle seguenti forme di rapporto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche di apprendistato e formative, compatibili con lo stato di socio;
- autonomo professionale;
- agenzia;
- collaborazione coordinata e continuativa;
- volontario.

Tra il socio cooperatore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro previsto dalla legge, purché compatibile con lo stato di socio.

La scelta della forma dell'ulteriore rapporto di lavoro da instaurare è rimessa alla volontà del socio cooperatore e della Cooperativa tenuto conto delle caratteristiche e delle modalità effettive di svolgimento del rapporto di lavoro, con particolare riguardo all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, all'organizzazione produttiva aziendale, al profilo professionale del socio cooperatore, al lavoro disponibile ed alla disponibilità del socio.

L'ammissione del socio in cooperativa, non implica di per se' il diritto del socio allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il rapporto di lavoro ulteriore al rapporto societario instaurato tra Cooperativa e socio cooperatore deve risultare da contratto scritto individuale sul quale saranno indicati tutti gli elementi necessari o utili alla determinazione della disciplina del rapporto lavorativo con riferimento alle norme di legge, di statuto, di regolamento e, nel caso di rapporto di lavoro di tipo subordinato, di contratto collettivo di lavoro ad esso applicabili.

Nel corso del rapporto di lavoro tra socio cooperatore e Cooperativa è sempre possibile cambiare consensualmente la tipologia del contratto intercorrente ed in conseguenza modificare le modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative.

Articolo 14

(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.
- 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 ai precedenti punti.

Articolo 15

(CCNL applicabile ai soci subordinati)

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è previsto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti con riferimento al CCNL delle Cooperative Sociali. Potranno essere applicati ulteriori contratti in base alle attività effettivamente esercitate in cooperativa.

2. 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.

3. Per quanto riguarda il recesso - decadenza o esclusione del socio si rimanda anche a quanto previsto nello statuto sociale della cooperativa.

- Il rapporto lavorativo non può essere risolto da nessuna delle due parti senza i termini di preavviso ivi stabiliti.

- La parte che risolve il rapporto lavorativo senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo medio giornaliero degli acconti retributivi percepiti negli ultimi tre mesi ragguagliato al periodo di mancato preavviso.

- Al socio lavoratore, qualora venisse meno il servizio ove opera, è data facoltà di richiedere il mantenimento della propria posizione di socio. In mancanza di tale richiesta, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, il socio viene considerato dimissionario per recesso e quindi cancellato dal libro dei soci, compatibilmente con le possibilità della Cooperativa di ricollocamento.

Articolo 16 (Sicurezza sul lavoro)

Il socio cooperatore, prima di assumere qualsiasi attività lavorativa, dovrà informarsi sulle caratteristiche e sulle modalità di esecuzione con particolare riguardo alla sicurezza del lavoro, agli eventuali macchinari da utilizzare ed agli ambienti dove il lavoro dovrà essere svolto, nonché sulle eventuali particolari misure di sicurezza da adottare.

Il socio cooperatore dovrà osservare scrupolosamente tutte le misure di sicurezza e di tutela della salute ed adottare le protezioni e le relative misure preventive atte ad eliminare o ridurre gli eventuali rischi specifici cui può essere esposto in relazione all'attività svolta.

Il socio cooperatore deve prestare la propria attività solo ed esclusivamente per l'esecuzione degli incarichi di sua competenza ed esplicitamente affidatigli dalla Cooperativa, astenendosi tassativamente da qualsiasi altra attività anche se richiestagli direttamente dai committenti o da terzi.

Il socio cooperatore è, inoltre, obbligato a farsi parte attiva nell'individuare eventuali fattori di rischio e nella loro valutazione onde elaborare ed attivare tutte le misure necessarie o utili alla loro protezione e prevenzione.

Nessuna giustificazione è concessa al socio cooperatore che non rispetta le norme sulla protezione dei rischi, che non attua tutte le misure necessarie o utili alla loro prevenzione o che non segnala tempestivamente eventuali fattori di rischio riscontrati.

E' fatto obbligo al socio cooperatore di segnalare tempestivamente alla Direzione della Cooperativa eventuali inadempienze o omissioni di qualsiasi genere ed a chiunque riferibili in merito alla tutela ed alla sicurezza dei lavoratori o qualsiasi altro fattore che possa comprometterle o rendere meno efficaci le misure di protezione e di prevenzione predisposte.

Articolo 17 (Istituzione del piano sanitario integrativo)

Potrà venire istituita, se deliberata in assemblea, una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato a tempo indeterminato.

Il diritto a beneficiare del 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.

La 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.

1. Prestazioni

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.

2. Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno sia a carico della Cooperativa che del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

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.

3. Modalità di attuazione

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

4. Adempimenti

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.”

Articolo 18

(Modalità di svolgimento dell'attività)

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

Il contratto relativo all'ulteriore rapporto di lavoro subordinato potrà essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale orizzontale, verticale o misto, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge e dal presente regolamento. E' consentita, inoltre, l'instaurazione di ulteriori rapporti con l'utilizzo del lavoro intermittente dell'apprendistato, del tirocinio, di collaborazione ecc..

L'Organo amministrativo potrà prevedere la riduzione anche definitiva o la sospensione del lavoro fintanto attribuito al socio cooperatore, qualora le esigenze produttive non consentissero la prosecuzione del rapporto di lavoro con le modalità originariamente o successivamente stabilite.

I soci cooperatori con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri datori di lavoro, purché preventivamente autorizzati per iscritto dall'Organo amministrativo della Cooperativa e sempreché tale loro attività non sia in contrasto con gli

scopi e gli interessi della Cooperativa o che possa interferire in modo negativo, anche indirettamente, sulla prestazione lavorativa.

Qualora si verificasse una situazione, non riconducibile allo stato di crisi aziendale, tale da non poter più garantire al socio cooperatore la prosecuzione della propria prestazione lavorativa in modo conforme alle mansioni allo stesso attribuite, il socio medesimo potrà essere impiegato in mansioni diverse, anche inferiori, previo accordo tra le parti, purché esista l'oggettiva possibilità. In tal caso il trattamento economico e normativo sarà adeguato alle nuove mansioni.

Articolo 19 (Documenti di Lavoro)

Il Socio è tenuto a presentare e consegnare ogni documento necessario alla sua assunzione. In particolare, dovrà presentare, se non già possessi della cooperativa, i seguenti documenti:

- fotocopia del codice fiscale;
- fotocopia del documento di identità e patente di guida validi;
- fotocopia del documento che attesta il grado di istruzione e specializzazione;
- certificato cumulativo di residenza/stato di famiglia
- se cittadino extra-comunitario, premesso di soggiorno in corso di validità e documento di idoneità alloggiativa;
- eventuale ulteriore specifica documentazione, per richieste assegni familiari, detrazioni fiscali o altro;
- foto formato tessera.
- Il Socio è tenuto a comunicare tempestivamente alla Cooperativa ogni variazione rispetto ai documenti consegnati.

Articolo 20 (Assunzione e inquadramento)

In presenza di più soci cooperatori nelle condizioni di poter essere assunti, la Cooperativa costituisce l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato con colui/lei o coloro che siano in possesso della qualifica professionale e dell'esperienza richieste dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

Il contratto individuale da stipulare con ogni socio cooperatore subordinato deve contenere le indicazioni previste dalla legge.

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è previsto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL applicato. Relativamente il recesso, l'eventuale decadenza o esclusione del socio si rimanda oltre a quanto qui previsto, allo statuto sociale della cooperativa, o dalla specifica regolamentazione interna.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per quanto attiene i termini e le modalità del preavviso, è regolata secondo quanto previsto dal CCNL applicato.

Al socio cooperatore potranno essere concessi ulteriori trattamenti economici e/o normativi o eventuali elementi accessori alla retribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- assegno ad personam assorbibile o meno;
- superminimo assorbibile o meno;
- indennità;
- buoni pasto;
- utilizzo promiscuo dell'autovettura;
- previdenza integrativa;
- assicurazioni professionali e/o extra-professionali;
- rimborsi spese;
- welfare aziendale;
- altri fringe benefits.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, tutti gli elementi contrattuali verranno rapportati all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Articolo 21

(Modalità di svolgimento dell'ulteriore rapporto di lavoro subordinato)

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci cooperatori in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed all'esperienza acquisita, in rapporto alle possibilità di impiego della Cooperativa.

Generalmente il socio cooperatore è adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

Nel caso di temporanea assegnazione a mansioni superiori il socio cooperatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta solo per il periodo in cui svolge tali mansioni.

La Direzione stabilisce le modalità e gli orari per l'esecuzione dei lavori che il socio cooperatore, in base alle mansioni attribuitegli, dovrà espletare.

All'inizio dell'affidamento di ogni nuovo lavoro, il socio cooperatore verrà opportunamente istruito sulle modalità di svolgimento e di esecuzione del lavoro stesso. Gli saranno inoltre evidenziati gli eventuali rischi specifici connessi alla lavorazione e le misure e le attività di prevenzione e di protezione da adottare in base a quanto previsto all'art. 16.

Il socio cooperatore, nell'esecuzione dei compiti affidatigli, è tenuto a rispettare le disposizioni, le modalità e le misure di prevenzione e di protezione previste.

Eventuali modifiche di orario o delle modalità di esecuzione del lavoro che si rendessero necessarie al buon funzionamento del servizio e dovute a causa

di forza maggiore o per qualsiasi altro giustificato motivo oggettivo, andranno immediatamente comunicate alla Direzione per il consenso, in caso contrario il socio cooperatore verrà considerato inadempiente nello svolgimento dell'attività lavorativa con l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari.

Eventuali variazioni di orario per motivi personali del socio cooperatore dovranno essere preventivamente autorizzate dalla Direzione su esplicita richiesta dell'interessato.

Il socio cooperatore è tenuto a giustificare tempestivamente la propria assenza dal lavoro anche se dovuta a forza maggiore. Ogni mancanza in proposito è considerata grave violazione del patto sociale e, pertanto, sarà severamente punita a norma del presente Regolamento.

La Direzione effettuerà dei sopralluoghi per la verifica della qualità, della puntualità e della correttezza dello svolgimento del lavoro.

Nel caso in cui venisse riscontrata la non puntuale o scorretta esecuzione del lavoro saranno applicate le relative sanzioni disciplinari.

Articolo 22 (Organizzazione del lavoro)

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

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili 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 presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

Sentito il Responsabile del Personale, è data facoltà al Consiglio d'Amministrazione, allo scopo di organizzare in forma ottimale il servizio operativo, di nominare dei "responsabili" o dei "referenti" dei vari servizi qualora ci sia la necessità.

I compiti e le responsabilità dei "responsabili" sono:

1. dare pratica attuazione alle disposizioni impartite dal Consiglio d'Amministrazione o dal Presidente della Cooperativa,
2. rendere conto agli organi di cui al precedente punto 1) dell'esecuzione delle disposizioni ricevute o delle difficoltà incontrate nel darne pratica attuazione, fornendo ogni utile suggerimento al fine di rendere il servizio vieppiù razionale ed efficiente;
3. organizzare in modo puntuale e tecnicamente efficiente l'esecuzione degli ordini ricevuti dagli organi di cui al precedente punto 1), curando l'operato del gruppo nello svolgimento dei lavori fino alla loro completa ultimazione.
4. essere responsabile del comportamento e delle prestazioni fornite dagli operatori del gruppo cui è preposto;
5. rendere edotto il Resp. del personale o il Consiglio di Amministrazione sull'andamento dei lavori in atto;
6. segnalare al Resp. del personale per iscritto le infrazioni al regolamento interno;

7. adoperare per la soluzione tecnica di eventuali piccoli problemi che di volta in volta si presentano nell'esecuzione delle prestazioni comandate;
8. mantenere l'ordine e la disciplina tra i componenti della squadra, adoperarsi per evitare screzi di qualsiasi natura;

I compiti dei "referenti" sono:

1. Trasmettere le indicazioni del Consiglio di Amministrazione o Responsabile del personale al gruppo di lavoro di appartenenza.
2. Di collegamento tra il proprio gruppo di lavoro e il C.d.A. o Resp. del personale.

Il lavoro dei soci non dipendenti si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale di collaborazione in coordinamento con le strutture della cooperativa.

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

Articolo 23

(Diritto allo studio, formazione e aggiornamento)

La Cooperativa deve curare l'aggiornamento professionale e la crescita della cultura cooperativistica dei Soci organizzando, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, corsi specifici, seminari o stage. Qualsiasi Socio può proporre ai Responsabili ipotesi in tale senso, i quali, valutato l'interesse della proposta, relazioneranno agli organi preposti, che dovranno deciderne la fattibilità.

E' diritto e dovere di ogni Socio partecipare ai momenti di aggiornamento organizzati dalla cooperativa che lo riguardano professionalmente, così pure riunioni di settore per la soluzione di problemi specifici.

Compatibilmente con le risorse economiche disponibili, la Cooperativa riconosce ai Soci che frequentano corsi regolari d'istruzione scolastica superiore, non universitaria, presso Istituti Pubblici o riconosciuti, permessi retribuiti secondo le modalità previste dai CCNL di riferimento.

Per quanto qui non espressamente previsto, si farà riferimento alle successive norme emanate dall'Organo competente della società.

Tutte le richieste vengono presentate all'Ufficio del Personale per la successiva istruttoria.

Il socio è tenuto alla formazione professionale permanente onde permettere alla cooperativa di offrire il massimo della qualità nei servizi che offre ai clienti.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora venga ritenuto necessario, può rendere obbligatoria la partecipazione in orario di servizio ai corsi di aggiornamento, a stages, a corsi di conseguimento di abilitazione e quant'altro possa essere ritenuto utile, assumendoli come eventuali criteri per l'assegnazione di premi o incentivi.

Articolo 24

(Trattamento economico del socio cooperatore con rapporto di lavoro subordinato)

La Cooperativa corrisponde ai propri soci cooperatori con rapporto di lavoro subordinato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale applicata.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 15 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.

In ogni caso il trattamento economico complessivo corrisposto ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato dovrà essere nei limiti del ricavato che la Cooperativa consegue per le loro prestazioni, dedotte le spese direttamente imputabili, comprese quelle previdenziali e assicurative, e la quota di quelle di gestione attribuibili.

Costituisce parte integrante del trattamento economico spettante al socio cooperatore anche l'eventuale retribuzione integrativa attribuitagli in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, a qualsiasi titolo compreso il superminimo, gli assegni ad personam o qualsiasi altra voce retributiva.

Salvo cause di forza maggiore, le retribuzioni dei soci cooperatori con rapporto di lavoro subordinato verranno liquidate mensilmente entro e non oltre il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento.

Le mensilità aggiuntive (tredicesima ed eventuali mensilità aggiuntive), e tutti gli elementi contrattuali economici, con esclusione delle ferie, potranno essere conglobati alle retribuzioni correnti e liquidati con le stesse aumentando l'importo di queste ultime dei ratei mensili di tali elementi economici.

L'Organo direttivo ha la facoltà di erogare premi aggiuntivi, anche una tantum, a favore di soci cooperatori o di categorie di soci cooperatori, anche incentivanti la produttività e/o il raggiungimento di particolari obiettivi.

Qualifiche funzionali

I profili professionali sotto i medesimi, previsti dalla contrattazione collettiva.

Articolo 25

(Ristorno)

1. L'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione e in sede di approvazione del bilancio di esercizio, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi a favore dei soci lavoratori.
2. l'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- a. Integrazione dei compensi;
 - b. Aumento gratuito del capitale sociale, anche in deroga del valore massimo stabilito dall'art. 2525 c.c.
 - c. Distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.
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, punto 2, reddito da lavoro dipendente.

Il ristorno potrà essere erogato anche con anticipi mensili in base alla programmazione, e alle decisioni del C.d.A.

Il ristorno è l'equivalente monetario del vantaggio mutualistico che può essere riconosciuto al socio in proporzione ai rapporti lavorativi con la Cooperativa.

Il ristorno è riconoscibile esclusivamente a coloro che risultano iscritti al libro dei soci e che conferiscano, nelle forme previste dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti, lavoro in cooperativa.

La ripartizione dei ristorni ai singoli soci dovrà essere effettuata in maniera proporzionale alla quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la Cooperativa e il socio.

Nella determinazione dell'entità del ristorno, l'organo amministrativo prenderà a base di calcolo l'entità complessiva del lavoro prestato, espresso in ore lavorate, dal singolo socio, nell'esercizio di riferimento, nelle forme contrattuali previste dal regolamento ex Legge 142/2001 e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Qualitativamente, l'organo amministrativo potrà integrare la valutazione quantitativa in funzione dell'impegno e del ruolo esercitati da ogni singolo socio nell'ambito del raggiungimento del risultato.

Articolo 26

(Informazione ai soci)

Per quanto possibile si predispongono, attraverso incarico del CdA o dell'organo delegato, strumenti di comunicazione per l'aggiornamento dei Soci in merito all'andamento societario ed imprenditoriale della Cooperativa e per la divulgazione interna delle notizie da parte delle sedi territoriali e dei singoli Soci.

Tali documenti non potranno comunque contenere informazioni che possano arrecare danno alla Cooperativa, o esprimere giudizi denigratori o diffamatori.

Articolo 27

(Applicabilità del contratto collettivo nazionale di lavoro)

Per il trattamento economico dei soci cooperatori con rapporto di lavoro subordinato verrà applicato solo per il trattamento minimo economico del contratto collettivo nazionale di lavoro indicato nel contratto individuale di lavoro.

In ogni caso si applicano ai soci cooperatori le disposizioni previste dallo Statuto, dal presente Regolamento o dalle delibere adottate dagli organi sociali.

Entro il mese di dicembre di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione procederà alla redazione di un bilancio parziale che rileverà l'andamento economico della cooperativa e ne trarrà le informazioni utili per programmare l'attività economica e le retribuzioni dei soci.

Articolo 28

(Apporto volontario di prestazioni)

La parte del Regolamento che norma l'attività lavorativa e retributiva non si applica ai soci volontari nei confronti dei quali la cooperativa è esclusivamente tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Per gli stessi si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla normativa vigente, ed è ammesso, nell'ambito del loro apporto volontario di prestazioni, esclusivamente il rimborso delle spese documentate, nonché l'affido di strumenti e mezzi della cooperativa. Essendo l'attività dei soci volontari svolta ai soli fini volontaristici e di solidarietà, gli stessi sono esentati dall'eventuale versamento di quote aggiuntive in caso di crisi aziendale.

Articolo 29

(Coordinamento contrattuale, mansioni e tipologie lavorative)

Al fine di coordinare le disposizioni previste dal citato contratto collettivo nazionale di lavoro con le norme statuarie e del presente regolamento, anche in considerazione della peculiare figura del socio cooperatore che non può essere considerata meramente quella di un semplice lavoratore subordinato e così applicare pedissequamente le previsioni della contrattazione collettiva, ma tenendo presente che il socio cooperatore partecipa pienamente e democraticamente alla vita sociale della società, ad integrazione ed a specificazione di quanto previsto dal medesimo contratto collettivo si precisa quanto segue:

- A) Assunzione: per l'assunzione del socio cooperatore si applicano le disposizioni previste dallo statuto e dal presente Regolamento.

- B) Mansioni: Il socio cooperatore è adibito alle mansioni per lo svolgimento delle quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Al socio lavoratore che sia destinato a svolgere mansioni rientranti nel livello superiore a quello in cui è inquadrato, dovrà essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un compenso non inferiore alla differenza fra le retribuzioni contrattuali per tutto il periodo in cui il socio cooperatore eserciterà l'attività lavorativa di livello superiore. Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori si protragga per più di tre mesi, al socio lavoratore sarà riconosciuto il livello superiore, salvo il caso di svolgimento di mansioni superiori per la sostituzione di altro socio lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nel qual caso gli verrà riconosciuta

per tutto il solo periodo di sostituzione la sola differenza retributiva ma non il passaggio di categoria.

Il socio cooperatore può essere adibito a mansioni inferiori rispetto a quelle per cui è stato assunto o successivamente acquisite nei seguenti casi:

- temporaneamente e saltuariamente, per esigenze legate all'organizzazione del lavoro e senza perdita di retribuzione;
- qualora il socio cooperatore abbia perduto i requisiti professionali o si trovi nell'incapacità, anche temporanea, di svolgere la propria attività; in tal caso, se la Direzione della Cooperativa lo riterrà opportuno e qualora esista l'effettiva possibilità oggettiva, il socio potrà essere adibito a mansioni inferiori. In caso contrario, anche su rifiuto da parte del socio stesso, il C.d.A potrà sciogliere il rapporto lavorativo, anche mediante l'esclusione del socio stesso.

- C) Periodo di prova: Il socio cooperatore, all'atto dell'assunzione, può essere sottoposto ad un periodo di prova, che deve risultare da atto scritto. Durante il periodo di prova le parti (socio cooperatore o Cooperativa) possono recedere in qualsiasi momento dal contratto di lavoro senza bisogno di addurre alcun motivo e/o dare preavviso. In tal caso, conseguentemente, anche il contratto sociale, se instaurato, viene contestualmente a cessare.

Nell'ipotesi di ricollocazione del Socio, potrà, stante le esigenze produttive, proporre una ricollocazione in mansioni anche diverse da quelle in precedenza svolte e/o una rideterminazione temporale della prestazione lavorativa; è in facoltà del Socio accettare tale proposta. In caso di rifiuto la cooperativa potrà adottare ogni opportuno provvedimento organizzativo che tenga conto della professionalità del socio e delle esigenze produttive ed organizzative.

- D) Tipologie lavorative: 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 relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione d'impresa. 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 all'entrata in vigore del presente Regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti di cui sopra; 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 sopra riportati.

- *Contratto a tempo determinato*: quando ne ricorrano i presupposti stabiliti dalla legge per qualsiasi livello contrattuale, è data la facoltà di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato. Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato in rispetto alle norme legislative e gestito anche attraverso accordi di secondo livello e sindacali.
- *Lavoro intermittente (chiamata)*: di comune accordo, il socio cooperatore e la cooperativa possono stabilire l'ulteriore rapporto di lavoro con contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato. Con tale contratto il socio cooperatore si pone a disposizione della Cooperativa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa con carattere discontinuo o intermittente. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del socio cooperatore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali. Per tutto il periodo durante il quale il socio cooperatore può rispondere alla chiamata della Cooperativa, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai soci cooperatori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, compresa l'indennità di disponibilità se non prevista contrattualmente. Al socio lavoratore con contratto di lavoro intermittente si applicano le disposizioni di legge e contrattuali che regolano tale tipologia di contratto.
- *Lavoro a tempo parziale*: nel rispetto delle norme legislative in materia e senza alcuna altra limitazione è data facoltà di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale di qualsiasi tipo (orizzontale, verticale o misto) per qualsiasi livello di inquadramento contrattuale;
- *Apprendistato, tirocinio e collaborazione*: nel rispetto delle leggi e della normativa vigente sono ammessi i rapporti di apprendistato di qualsiasi tipologia ed i rapporti di tirocinio, oltre che di collaborazione nei limiti del D.Lgs. 81/2015.

Articolo 30

(Orario di lavoro e luogo di lavoro)

La durata dell'orario normale di lavoro è fissata dal contratto collettivo nazionale di lavoro o da eventuale accordi di 2° livello. Fermi restando gli obblighi imposti dalla legge riguardanti i riposi giornalieri, settimanali ed i periodi di ferie, la distribuzione dell'orario di lavoro viene periodicamente stabilita in base alle esigenze operative della Cooperativa. Il socio lavoratore viene preventivamente informato sull'orario e sui luoghi dove deve prestare la propria attività lavorativa, nonché sulle modalità di esecuzione del lavoro e sulle norme di sicurezza e prevenzione. In caso di necessità il socio cooperatore può essere comandato a prestare attività lavorativa in orari e in luoghi non previsti in precedenza. La rilevazione delle ore lavorate viene effettuata per quarti d'ora completi. Fermi restando gli eventuali provvedimenti disciplinari del caso, il ritardo rispetto all'orario di inizio del lavoro o la sua cessazione anticipata, farà rispettivamente iniziare o terminare il conteggio del tempo lavorato al quarto d'ora successivo o precedente.

La durata dell'orario di lavoro effettivo e la sua distribuzione giornaliera sarà regolata, nel rispetto della legge in materia e dal contratto, in base alla necessità del servizio.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della cooperativa, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, i periodi di malattia e infortuni.

La presenza lavorativa e l'orario di lavoro effettivamente svolto vengono di norma registrate attraverso un sistema di rilevazione elettronico. Ogni socio dotato di contratto di lavoro subordinato è vincolato a registrare la propria presenza lavorativa tramite sistema di rilevazione presenze informatico, ricordandosi di timbrare sia l'inizio che la fine di ogni turno lavorativo previsto. A tal proposito:

- ogni timbratura d'entrata antecedente all'esatto orario previsto per l'entrata a lavoro, se non concordata, va ricondotta all'esatto orario previsto per l'entrata a lavoro;
- verranno accettati orari antecedenti all'esatto orario previsto per l'ingresso a lavoro solo se concordati ed autorizzati;
- orari di timbratura d'ingresso in ritardo andranno maggiorati di 15 minuti rispetto all'esatto orario previsto per l'ingresso a lavoro. Tal ritardo verrà considerato come permesso non retribuito;
- ogni 15 minuti di ritardo, l'orario deve essere maggiorato di ulteriori 15 minuti (Es. orario previsto per l'ingresso: 10.00 - orario al timbratore: 10.18 - orario di ingresso preso in considerazione per la rilevazione della presenza: 10.30). Tal ritardo verrà trattato come permesso non retribuito;
- ogni timbratura d'uscita superiore all'esatto orario previsto per l'uscita da lavoro, se non concordata ed autorizzata, va ricondotta all'esatto orario previsto per l'uscita da lavoro;
- verranno accettati orari superiori rispetto all'orario previsto per l'uscita da lavoro – (solo se maggiori di 30 minuti) - esclusivamente se concordati ed autorizzati. Le uscite fuori orario inferiori ai 30 minuti non vengono conteggiate.

Non viene, ribadiamo, considerato come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia dall'interno che all'esterno della cooperativa, le soste, non di legge, comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Viene considerato lavoro straordinario se richiesto/autorizzato quello prestato oltre le ore contrattuali mensili non comprese nel conguaglio del semestre previsto dall'applicazione del regime di flessibilità/banca ore.

Il lavoro straordinario non deve superare il limite massimo consentito dalla legge e dai contratti nazionali e/o dalla contrattazione aziendale, e deve sempre essere autorizzato dall'azienda, previo il mancato riconoscimento dello stesso.

Articolo 31

(Gestione del rapporto lavorativo)

- La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla distribuzione degli incarichi a ogni socio cooperatore, tenendo presente:

1. il tipo di contratto in essere;
2. le mansioni assegnate;
3. la professionalità posseduta;
4. il grado di responsabilità acquisita.

Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità e considerate comunque le necessità e le peculiarità tecnico organizzative dell'azienda nonché soggettive ed oggettive.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, la Cooperativa provvederà a ridistribuire l'attività disponibile secondo il capoverso precedente senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci cooperatori indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

- *Affidamento di beni strumentali* - Il Consiglio di Amministrazione e gli organi previsti, possono affidare beni strumentali ai lavoratori per lo svolgimento della propria funzione lavorativa, stabilendo dei criteri oggettivi per l'affidamento del bene che tengano in considerazione il ruolo, la rappresentanza, la reale attività svolta ed il concreto bisogno del lavoratore. In linea generale, i beni materiali affidabili ad uso promiscuo od esclusivamente durante l'orario di lavoro sono: alloggi, automezzi, telefoni cellulari, elaboratori, macchinari e altri mezzi e strumenti specifici ritenuti necessari. Il Consiglio di Amministrazione può comunque individuare anche altre modalità di affidamento, od altri beni che risultassero utili e necessari allo svolgimento delle funzioni lavorative.
- *Flessibilità dell'orario di lavoro – banca ore*: I soci sono tenuti a fornire prestazioni di lavoro aggiuntivo su richiesta del Responsabile del personale o Responsabile del servizio o del Consiglio di Amministrazione qualora esigenze di servizio lo rendano necessario, fatti salvi i riposi di legge. E' stabilito il regime di flessibilità dell'orario di lavoro con il sistema della banca ore. A tal fine le eventuali ore eccedenti o carenti rispetto il normale orario di lavoro non saranno retribuite o trattenute nel periodo di paga in cui avviene l'evento, ma saranno accreditate o addebitate nella banca ore nominativa del socio cooperatore interessato. Tali ore potranno essere utilizzate per compensare eventuali successive prestazioni lavorative rispettivamente inferiori o superiori all'orario normale di lavoro. Al termine di ogni periodo solare la banca ore verrà saldata e le eventuali ore eccedenti o carenti rispetto il normale orario di lavoro e non compensate verranno rispettivamente retribuite come ordinarie con la maggiorazione della prima fascia o trattenute come normali ore di lavoro, azzerando così la banca ore che ripartirà con saldo zero. Il calcolo della banca ore viene pagata a partire dai primi 30 minuti effettivi lavorati. Il calcolo della banca ore goduta viene pagata sui minuti effettivi non lavorati;
- *Prestazioni di lavoro straordinario*: qualora richiesto, il socio cooperatore è tenuto a fornire prestazioni di lavoro aggiuntivo o oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario) su richiesta del Responsabile del Personale o Responsabile del servizio o del Consiglio di Amministrazione qualora esigenze di servizio lo rendano necessario, fatti salvi i riposi di legge. In caso di rifiuto potranno essere applicati i provvedimenti

disciplinari conseguenti. In ogni caso il lavoro straordinario non può superare il limite massimo consentito dalla legge e dalla contrattazione collettiva di categoria. Viene considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro non conguagliato con l'applicazione del regime flessibilità. Il lavoro straordinario verrà remunerato con la maggiorazione prevista dal CCNL applicato o da quelli presenti, anche in deroga, da eventuali accordi aziendali;

- *Riposo settimanale:* i soci cooperatori hanno diritto ad un riposo settimanale. Il riposo non è necessariamente coincidente con il sabato e la domenica. Il socio cooperatore è tenuto a prestare la propria attività nelle giornate richieste anche se coincidenti con quelle di riposo. Per le giornate o le ore di lavoro prestate nei giorni in cui è previsto il riposo, il socio lavoratore ha diritto ad un riposo compensativo; in particolare data la specificità e le esigenze dell'attività operativa delle piattaforme a turni variabili, il socio lavoratore avrà diritto al giorno di riposo infrasettimanale senza indennità aggiuntive; in particolare, qualora per ragioni operative, e su richiesta del proprio responsabile, il socio lavoratore venga chiamato a prestare il proprio lavoro nel giorno di riposo infrasettimanale, gli verrà riconosciuta la maggiorazione economica;

- *Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi:* in qualsiasi caso le interruzioni e/o le sospensioni di lavoro non sono retribuite. Durante le pause, le interruzioni e/o le sospensioni dell'attività lavorativa il socio cooperatore ha diritto di assentarsi dal luogo di lavoro purché rientri entro l'orario stabilito. Le interruzioni e/o le sospensioni potranno essere recuperate con il regime di flessibilità attraverso la banca ore;

- *Ferie:* Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 26 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 6 gg.
In occasione della frazione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
Il periodo di ferie dev'essere preventivamente accordato dalla Cooperativa (piano ferie) su richiesta del socio cooperatore in rispetto alle esigenze produttive.
Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 2 settimane, salvo diverse intese aziendali.
Il periodo delle ferie sarà stabilito dalla Direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.
Le restanti ferie possono essere richieste fermo restando, le esigenze di servizio dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dall'anno, previo accordo con la direzione aziendale e, pertanto, il lavoratore, entro e non oltre la fine del mese di Febbraio di ogni anno, dovrà presentare il proprio prospetto ferie per l'anno in corso (inteso da Aprile dell'anno solare in corso alla fine del mese di Marzo dell'anno solare successivo), che verrà valutato ed approvato dalla Direzione e dal responsabile del personale entro la fine del mese di Marzo immediatamente successivo.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Qualora per causa dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

La lavoratrice e il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato ad un dodicesimo dei giorni di ferie annuali previsti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore al 15 giorni, sarà considerata come mese intero. Le ferie potranno essere regolate da ulteriori delibere del CdA, comunicate ai lavoratori/trici.

- *Permessi:* Sono concessi ai soci che ne facciano richiesta, permessi retribuiti nei seguenti casi:
 - a) 15 giorni consecutivi, di calendario, in caso di matrimonio;
 - b) 3 giorni in caso di decesso di genitore, consorte, figlio/a e fratelli;
 - c) un giorno per ogni donazione di sangue.

Le richieste di permesso retribuito (a retribuzione completa) dovranno successivamente essere giustificate con idonea documentazione pena la perdita della retribuzione indebitamente percepita e l'erogazione di sanzione disciplinare.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla Legge 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro a Paolo) alla lavoratrice e al lavoratore spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.

Tali giorni potranno essere rapportate ad ore in relazione all'orario di lavoro in azienda.

Per le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, le cui celebrazioni sono state spostate alla prima domenica del mese relativo, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadente di domenica.

Permessi non retribuiti

Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la cooperativa potrà concedere al socio lavoratore che ne faccia richiesta per le sue esigenze, brevi permessi non retribuiti, per un massimo di 5 giorni all'anno, frazionabili anche in ore.

La richiesta dovrà essere avanzata al Responsabile del Personale con anticipo di almeno 7 gg. nel caso si rendesse necessaria una sostituzione, producendo relativa documentazione comprovante lo stato di necessità.

- *Mensilità aggiuntiva e festività soppresse*

Ogni socio, in occasione delle festività natalizie maturerà, una mensilità aggiuntiva. Le ore da retribuire a titolo di mensilità aggiuntiva, si determinano dividendo per dodici il monte ore di lavoro effettivo prestato

dal socio. La mensilità aggiuntiva non dovrà comunque essere superiore a 165 ore annue e a 13,75 mensili in caso di calcolo di dodicesimi di detta mensilità.

- Per ogni socio le festività sopresse saranno maturate in n° di ore di permessi retribuiti pari alla media delle ore lavorate. Le festività sopresse sono: S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo.

- Le festività che vengono remunerate con 1/6 del corrispettivo settimanale della media lavorata nell'anno sono le seguenti:

Festività nazionali: 25 Aprile, 1 Maggio, 2 Giugno.

Festività infrasettimanali: 1° giorno dell'anno, 06 gennaio, il giorno di lunedì dopo Pasqua, il 15 agosto, il 1° Novembre, l'8 dicembre, il 25 dicembre, il 26 dicembre.

Nulla è dovuto al socio, ad alcun titolo, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque da ogni altra causa imputabile al socio stesso.

- *Assenze e ritardi:* eventuali assenze e ritardi devono essere tempestivamente giustificati e comunicati alla Direzione della Cooperativa anche a mezzo telefono prima dell'orario d'inizio del lavoro. Eventuale documentazione a giustificazione dev'essere presentata a cura del socio cooperatore entro il giorno stesso. La richiesta di eventuale spostamento dell'inizio e/o del termine della prestazione lavorativa va effettuata almeno un giorno prima. L'autorizzazione allo spostamento dev'essere esplicitamente accordata dalla Direzione della Cooperativa. Il ritardo e l'assenza per cause non dovute a forza maggiore o non giustificati tempestivamente saranno disciplinarmente sanzionati secondo le norme previste dal presente Regolamento.

- *Trasferte:* Tutti i soci si rendono disponibili a dare la loro prestazione lavorativa nel luogo loro assegnato dal Consiglio di Amministrazione, tanto in provincia che fuori.

Al socio comandato a dare la prestazione in località che non consente il rientro in sede nella giornata, spetta oltre la normale retribuzione, il rimborso delle spese sostenute per il viaggio, per il vitto e per l'alloggio, nella forma da concordarsi preventivamente con il Consiglio di Amministrazione.

Spetta al Consiglio di Amministrazione il compito di determinare la composizione numerica e il numero di ore lavoro delle singole squadre dei singoli soci (o dipendenti) in trasferta tenendo conto dell'entità delle prestazioni da effettuare.

Il socio che durante l'orario di lavoro deve effettuare una missione esterna è tenuto ad utilizzare i mezzi della Cooperativa quando questi siano disponibili.

Nel caso non lo siano, l'utilizzo di un mezzo proprio da parte del socio è subordinato ad autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione o suo incaricato.

I mezzi utilizzati, siano essi della Cooperativa o del socio, devono essere coperti da adeguata assicurazione R.C.A..

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di stipulare eventuale assicurazione aggiuntiva.

Annualmente verrà stabilito in cooperativa il valore del rimborso chilometrico previsto in caso di utilizzo del mezzo proprio, ai soci cooperatori.

- *Rimborsi:* I Soci che nell'operare a vario titolo per nome e per conto della cooperativa sostengono direttamente dei costi, hanno diritto al rimborso delle spese debitamente documentate. Spetta all'organo competente, determinare l'entità e le modalità del rimborso, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

- *Trattamento economico in caso di malattia e di infortunio:* ai fini della determinazione dell'integrazione del trattamento economico previsto nei casi di malattia o infortunio la percentuale dell'acconto retributivo spettante, sarà calcolata sulla media delle ore retribuite al socio negli ultimi 12 mesi.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Riguardo agli obblighi del socio cooperatore si applicano le norme previste dal CCNL di categoria.

L'assenza per malattia o per infortunio non sul posto di lavoro o per cause di forza maggiore deve essere comunicata alla cooperativa al più presto e comunque entro l'ora precedente l'inizio dell'attività lavorativa, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre il socio-cooperatore ed il dipendente devono inviare all'azienda stessa, entro e non oltre, pena la sanzione disciplinare, due giorni dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

Nelle mansioni in cui la presenza del socio o dipendente siano indispensabili per lo svolgimento del servizio, l'informazione dovrà essere comunicata in tempo utile per la sostituzione. E' fatto obbligo ai soci e ai dipendenti, secondo le modalità concordate e comunicate dal Consiglio di Amministrazione, di prolungare il proprio turno per sostituire le assenze impreviste di altri soci onde garantire la continuità del servizio.

Non sono tollerate assenze ingiustificate.

La mancata prestazione lavorativa comporta la perdita della retribuzione.

In caso di un periodo continuativo di assenza di almeno 60 giorni Lei potrà riprendere servizio solo al seguito di formale autorizzazione, dopo la visita medica di idoneità alla mansione svolta, come previsto dalla legge.

Il periodo non lavorato prima della visita, sarà considerato aspettativa non retribuita, salvo accordi individuali per la relativa copertura mediante "istituti" di natura contrattuale. Di comune accordo potrà essere prevista la visita medica anche nel periodo finale di certificazione di malattia, in deroga all'art. 5 della legge 300/70.

In caso di infortunio, il socio e il dipendente devono far pervenire in Cooperativa entro il giorno successivo, la documentazione affinché sia reso edotto del fatto il Consiglio di Amministrazione per porlo nella condizione di predisporre la relativa pratica.

La mancata segnalazione implica la perdita del diritto connesso all'infortunio e la mancata presentazione della documentazione comportano che l'assenza sia considerata ingiustificata.

In caso di malattia, è fatto assoluto divieto di assentarsi dalla propria abitazione in orari non previsti dal certificato medico, conformemente alla norma in vigore.

In caso di malattia si applicano le norme previste dal CCNL di riferimento e dalle leggi in vigore.

È altresì vietato espletare qualsiasi altra attività lavorativa comunque denominabile, senza autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di adottare, nei confronti del trasgressore della presente norma, la massima sanzione disciplinare e di estromettere il recidivo.

- *Tutela della maternità:* la Cooperativa applica le disposizioni di legge riguardanti la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità. Per quanto riguarda il trattamento economico i soci cooperatori avranno diritto a quanto a carico dell'Istituto previdenziale. Riguardo agli obblighi del socio cooperatore si applicano le disposizioni di legge, così pure per l'astensione facoltativa per pericolosità del lavoro o post-partum ci si rifà alle disposizioni di legge.

- *Aspettativa:* L'aspettativa non retribuita può essere concessa ai soci, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno. Tale richiesta dev'essere giustificata da gravi o comprovate necessità personali e per causa di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio. Il socio dovrà formulare richiesta scritta all'Organo direttivo precisandone i comprovati motivi ed il periodo in cui intenderebbe assentarsi dal lavoro. L'Organo direttivo, valutati i motivi della richiesta e le esigenze della Cooperativa, delibera insindacabilmente in merito. L'aspettativa non varrà ai fini dell'anzianità; potrà essere concessa per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa. Nel periodo di aspettativa concesso, il socio cooperatore non percepirà alcuna retribuzione né maturerà anzianità o compensi differiti. Se al termine del periodo di aspettativa non dovessero esistere oggettive possibilità di reintrodurre il socio cooperatore nell'attività lavorativa, il socio stesso dovrà attendere il verificarsi di dette condizioni senza alcuna retribuzione, né maturazione di anzianità. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nel termine di 10 (dieci) giorni. Se la Cooperativa dovesse sostenere delle spese documentate riferibili al periodo di aspettativa, le stesse dovranno essere addebitate al socio interessato; I Soci iscritti e frequentanti corsi di studio e qualificazione professionale in scuole abilitate al rilascio di titoli professionali inerenti l'attività della Cooperativa potranno inoltre richiedere, per iscritto, periodi di aspettativa non retribuita e non utile ad alcun Istituto di cui al presente Regolamento per la durata di 6 (sei) mesi e comunque non oltre la durata del corso frequentato. Il Socio che usufruisce di aspettativa ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non allo svolgimento della propria attività nell'ambito operativo in cui era inserito nel periodo precedente all'aspettativa stessa. Il socio che usufruisce della predetta aspettativa non matura alcuno elemento retributivo compreso il Tfr. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del

periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Ritardi: Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati previo accordo con la direzione concordando i tempi e i luoghi dell'eventuale possibilità di recupero; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili. Non sono ammessi più di tre ritardi all'anno.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata e dal quarto ritardi in poi sono oggetto di sanzioni disciplinari e comportano la perdita della relativa retribuzione.

- *Preavviso:* il socio cooperatore, in caso di dimissioni, è tenuto a dare il preavviso scritto di almeno un mese a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla richiesta, qualsiasi sia la sua categoria o anzianità. In tale periodo il socio cooperatore non potrà chiedere ferie o permessi, se non di comune accordo. In caso di malattia o infortunio il periodo di preavviso è interrotto. In caso di mancato preavviso, si applicano le disposizioni previste dal presente regolamento;
- *Vestiario:* Per i servizi dove è previsto, verranno dati in dotazione ad ogni socio capi di vestiario necessari per il lavoro da eseguire. Il socio risponde personalmente della buona tenuta e conservazione dei capi di vestiario ricevuti in dotazione e di quanto gli dovesse essere dato in consegna.
Il C.d.A. ha facoltà di addebitare al socio i capi di vestiario dati a quest'ultimo in dotazione o consegna che risultassero essere stati smarriti o deteriorati per incuria o negligenza.
- *Visite mediche:* A richiesta del C.d.A. i soci sono tenuti a sottoporsi a visite mediche periodiche.
Poiché tali visite hanno la funzione di prevenire l'insorgere di malattie non è ammesso rifiuto da parte del socio, pena l'adozione di severe sanzioni disciplinari.
- *Risarcimento danni:* Durante lo svolgimento dei lavori e/o servizi i soci devono porre ogni cura al fine di:
 - evitare danni ai beni del committente e ai beni e strumenti di lavoro della cooperativa;
 - evitare sanzioni per inosservanza di norme civili, penali e amministrative.Qualora ciò si verificasse e si dovesse accertare che il danno o la sanzione sono stati causati da incuria, imperizia, negligenza, o peggio, da atto volontario del socio (o del dipendente), questi dovrà risponderne personalmente.
L'ammontare del danno economico così causato sarà addebitato al responsabile del fatto anche con decurtazione della busta paga, ferme restando ulteriori sanzioni disciplinari e la responsabilità civile e penale dell'atto doloso e/o colposo.

- *Oneri Sociali*: Il C.d.A. provvederà direttamente al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'INPS e all'INAIL e della ritenuta IRPEF operate.
- *Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro*: i lavoratori sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Direzione della 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.
Sia che i soci operino all'interno dei locali della Cooperativa sia che siano presso stabilimenti diversi la Direzione della Cooperativa dovrà informare gli stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi tra il responsabile aziendale, interno e/od esterno, per la sicurezza e i soci stessi.
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.

I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

- *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.
In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il consiglio di 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 32

(Modalità di svolgimento dell'incarico)

La Cooperativa, nello svolgimento delle sue attività, dovrà avvalersi, per quanto possibile, del lavoro dei soci cooperatori con l'obiettivo del loro massimo impiego.

Sarà compito del Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare a tutti i soci cooperatori una equa distribuzione del lavoro, stabilire, ove possibile, turni per l'assegnazione degli incarichi. Il socio cooperatore in attesa di nuove occasioni di lavoro non può esercitare un diritto di precedenza nei casi in cui la Cooperativa sia vincolata per legge o per contratto all'ammissione di

nuovi soci cooperatori, oppure all'assunzione di dipendenti in occasione dell'acquisizione di nuovi appalti, incorporazione di altre aziende o eventualità analoghe.

Nello svolgimento dell'incarico il socio cooperatore 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 cooperatore 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, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Il socio cooperatore che, nell'esercizio degli incarichi ad esso conferiti, cagioni ad altri un danno ingiusto è personalmente obbligato a risarcirlo.

La Cooperativa, qualora abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal socio lavoratore, si rivale agendo contro quest'ultimo.

Articolo 33

(Obblighi del socio)

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione. Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. 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 34

(Distribuzione del lavoro)

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità 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, nemmeno di natura previdenziale, 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 l'esigenza 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.

Al socio ammesso in cooperativa, per dare la propria prestazione ad uno specifico appalto, qualora quest'ultimo non venga riammesso è data facoltà di richiedere di essere mantenuto quale socio senza retribuzione per non più di 6 mesi.

Non riuscendo ad inserire il socio al lavoro entro tali termini il Consiglio di Amministrazione può richiederne il recesso.

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'articolo 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'articolo 1 comma 2 lettera d) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale), il rapporto di lavoro con il socio verrà sospeso senza diritto alla remunerazione e contribuzione 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 35

(Revoca e scioglimento del rapporto)

L'accertata oggettiva inidoneità del socio 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. La revoca dell'incarico lavorativo o la cessazione volontaria dell'incarico da parte del socio, provocano la immediata decadenza da socio cooperatore e la cessazione di ogni rapporto sociale e di lavoro.

Il socio cooperatore con contratto di lavoro autonomo deve adempiere con puntualità, correttezza e diligenza la propria opera. Nel caso di inadempienze da parte del socio cooperatore, fatto salvo il risarcimento dei danni procurati, il contratto di lavoro può essere unilateralmente revocato dalla Cooperativa anche con lo scioglimento del rapporto lavorativo.

In caso di cessazione di appalto e nell'impossibilità di utilizzare i soci cooperatori ivi operanti, la Cooperativa si attiverà al fine della loro eventuale ricollocazione.

In ogni caso il socio cooperatore collaboratore può rifiutare le offerte a lui proposte dalla Cooperativa per ragioni di impossibilità allo svolgimento delle relative prestazioni.

In caso di rifiuto (protratto per più di tre volte) da parte del socio cooperatore, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare l'esclusione del medesimo della Cooperativa.

Articolo 36

(Risoluzione del contratto)

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza da socio, per qualsiasi ragione o causa. La risoluzione del rapporto di lavoro comporterà automaticamente l'esclusione dalla carica di socio, e l'esclusione da socio sarà causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 37

(Arbitrato)

In caso di controversie tra soci o tra società e soci si prevede, per cercare di risolvere le controversie amichevolmente, i soci debbano nominare di comune accordo tre arbitri amichevoli. Ciascuna parte nominerà un arbitro e gli arbitri così nominati di comune accordo ne nomineranno un terzo. In disaccordo verrà nominato il Presidente dei C.d.L. di Venezia. Gli arbitri giudicheranno "ex bono at aequo" senza formalità e con giudizio inappellabile.

Nel caso di esclusione del socio della Cooperativa, la stessa nulla dovrà al socio escluso se non le spettanze maturate dal lavoro oltre che la quota sociale.

Articolo 38

(Indennità di carica)

Ai membri del Consiglio di amministrazione, per la funzione elettiva svolta, è riconosciuta una "indennità di carica", sotto forma di compenso annuale e di gettone per la presenza, alle riunioni del Consiglio di amministrazione.

Il valore di tale indennità è definita dall'assemblea.

Articolo 39

(Norme comportamentali)

Tutti i soci sono tenuti alla scrupolosa osservanza delle disposizioni impartite dal Consiglio d'Amministrazione o dal suo Presidente.

Tutti i soci sono tenuti al massimo rispetto dell'orario di inizio e di fine lavoro.

Eventuali reclami o suggerimenti vanno indirizzati, per iscritto, al Presidente o Resp. del personale.

In particolare, sia i soci che i dipendenti sono tenuti ad osservare durante l'orario di lavoro, in modo scrupoloso, le seguenti norme comportamentali:

1. durante il servizio dovrà essere mantenuto un contegno dignitoso e corretto, improntato alla massima serietà e responsabilità nell'esecuzione delle prestazioni richieste;
2. Compete al Resp. del Servizio destinare i soci (o i dipendenti) della Cooperativa per l'effettuazione dei vari servizi. Il socio è tenuto ad eseguire le disposizioni impartite dal suddetto.
3. Per nessun motivo il socio (o il dipendente) della Cooperativa potrà lasciare il posto di lavoro senza previo consenso del proprio Resp. (salvo che per ultimazione dell'orario di lavoro);

4. il Resp. del Servizio è tenuto ad informare il Resp. del personale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione nel caso insorgano difficoltà di qualsiasi genere nell'effettuazione dei lavori o servizi da eseguire. Non è dato al Resp. del servizio potere discrezionale se non quello inerente alla esecuzione, secondo tecnica, dei lavori e/o servizi comandati.
5. Le suddette disposizioni valgono anche per il socio chiamato a dare la prestazione da solo nei luoghi dove è comandato.
6. Il socio cooperatore è tenuto alle prestazioni di lavoro di carattere straordinario.

Articolo 40

(Infrazioni e provvedimenti disciplinari)

Competente all'applicazione del presente codice di disciplina è il C.d.A.

Il lavoratore in relazione alle caratteristiche del campo di intervento deve impostare il proprio contegno al rispetto dell'utenza e alla collaborazione con soci e colleghi, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni ed alle regole impartite dalla direzione della cooperativa ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Codice di disciplina

- 1) Nel rispetto del principio della gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza, imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal socio-lavoratore;
 - d) grado di danno o di pericolo causato alla cooperativa, agli utenti, a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del socio-lavoratore e ai precedenti disciplinari;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Il provvedimento disciplinare dev'essere preso nei confronti del socio cooperatore che contravviene alle norme previste dallo Statuto, dal presente Regolamento, dalle delibere adottate dagli organi sociali o dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria applicato, con il fine di mantenere il rispetto della correttezza e della disciplina necessari al conseguimento degli scopi sociali.

Qualsiasi socio cooperatore, qualora rilevi un atto di scorrettezza o un'infrazione disciplinare commessi da altro socio cooperatore è tenuto a darne immediata comunicazione alla Direzione o al suo superiore affinché vengano presi gli opportuni provvedimenti, in caso contrario sarà ritenuto corresponsabile dell'infrazione con il socio cooperatore che l'ha commessa.

La Direzione, venuta a conoscenza del fatto sanzionabile, potrà convocare il socio cooperatore ritenuto responsabile contestando per iscritto il fatto ed

invitandolo ad esporre la propria versione sull'accaduto ed a produrre eventuali giustificazioni e/o attenuanti.

La Direzione, dopo aver valutato il fatto e trascorsi almeno cinque giorni dal giorno di contestazione al socio cooperatore, anche nel caso in cui il socio stesso non si sia presentato, qualora rilevi l'esistenza di un comportamento censurabile, provvede ad applicare le sanzioni disciplinari previste dal presente regolamento dandone debita comunicazione scritta al socio medesimo.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, può in qualsiasi momento essere disposta la sospensione cautelare del socio cooperatore, senza maturazione della retribuzione.

Durante lo svolgimento dei lavori e/o servizi i soci devono porre ogni cura al fine di:

- evitare danni ai beni del committente e ai beni e strumenti di lavoro della cooperativa;
- evitare sanzioni per inosservanza di norme civili, penali e amministrative.

Qualora ciò si verificasse e si dovesse accertare che il danno o la sanzione sono stati causati da incuria, imperizia, negligenza o peggio, da atto volontario del socio (o del dipendente), questi dovrà risponderne personalmente, anche con un esborso di denaro.

L'ammontare del danno economico così causato sarà addebitato anche direttamente in busta paga al responsabile del fatto, ferme restando ulteriori sanzioni disciplinari e la responsabilità civile e penale dell'atto doloso e/o colposo.

Pertanto, il socio cooperatore che commetta qualunque atto o mantenga un comportamento pregiudizievole alla Cooperativa, al normale e puntuale andamento del lavoro e, comunque, alla morale, è passibile, inoltre, di sanzioni disciplinari, fatte salve le eventuali responsabilità personali sia civili che penali.

Fatta salva la responsabilità penale e patrimoniale del socio cooperatore derivante dal suo operato, compreso il risarcimento degli eventuali danni procurati alla Cooperativa, gli atti di indisciplina, a seconda dello loro gravità, comportano:

- 1) il rimprovero verbale o scritto che serve a far ravvedere il socio cooperatore che commetta mancanze di lieve entità e non diversamente sanzionabili;
- 2) la multa dell'importo variabile da n° 1 ora di lavoro fino ad un massimo di n° 4 giornate lavorative;
- 3) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 gg. lavorativi;
- 4) l'esclusione da socio e perdita dell'occupazione;

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro giornate di lavoro, si applica graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri descritti precedentemente:

- 1) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema d'assenza per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- 2) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri soci-lavoratori o nei confronti degli utenti o terzi;
- 3) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali o dei beni o strumenti affidati al socio-lavoratore o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia e vigilanza;
- 4) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza del lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- 5) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- 6) violazione di doveri di comportamento non compresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo alla cooperativa, agli utenti o ai terzi;
- 7) persista a commettere mancanze già censurate con rimprovero scritto;
- 8) ritardi di iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo, senza giustificato motivo, per non più di mezz'ora;
- 9) commetta mancanza di lieve entità o atto che non comporti pregiudizio alla Cooperativa;

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 gg. lavorativi si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- 1) recidiva nelle mancanze previste dal comma precedente;
- 2) particolare gravità delle mancanze previste dal comma precedente;
- 3) assenza ingiustificata dal servizio fino a 2 gg. o arbitrario abbandono dello stesso; in tale ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del socio-lavoratore, agli eventuali danni causati alla cooperativa, agli utenti, a terzi;
- 4) ingiustificato ritardo, non superiore ai tre gg. a variare il plesso di lavoro;
- 5) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri soci-lavoratori o degli utenti o di terzi;
- 6) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- 7) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- 8) violazione di doveri di comportamento non compresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato grave danno alla cooperativa, agli utenti, a terzi.
- 9) si assenti dal lavoro simulando malattia o, con sotterfugi, si sottragga agli obblighi di lavoro;
- 10) esegua il lavoro con non grave imperizia o con scarsa diligenza;
- 11) usi con negligenza le attrezzature a lui affidate o arrechi danni non gravi al materiale o ai beni o non avverta il responsabile di eventuali guasti verificatisi;
- 12) si presenti o si trovi in servizio in stato di ebbrezza;
- 13) tenga reiteratamente un contegno scorretto verso la clientela;
- 14) abbandoni il posto di lavoro. Si intende per abbandono del posto di lavoro l'inizio con ritardo o la sospensione anticipata non autorizzata preventivamente ed esplicitamente per più di un'ora, salvo i casi di comprovata forza maggiore;

- 15) non rispetti o non faccia rispettare agli altri soci lavoratori della Cooperativa le norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro o non addotti le norme e/o le attrezzature antinfortunistiche;
- 16) ometta di dare immediato rapporto per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

oltre ai casi previsti dallo Statuto sociale, è prevista l'esclusione del socio cooperatore, con la conseguente immediata cessazione dell'ulteriore rapporto lavorativo, che:

- 1) si renda recidivo di mancanze o persista a mantenere comportamenti già censurati in precedenza con la sospensione;
- 2) commetta gravi mancanze o che attui comportamenti omissivi o contrari agli interessi sociali;
- 3) in qualunque modo arrechi o tenti di arrecare danno o pregiudizio materiale o morale alla Cooperativa;
- 4) non operi in conformità dello Statuto, del Regolamento interno e delle deliberazioni prese dagli organi sociali;
- 5) denigri la Cooperativa o l'operato degli organi sociali;
- 6) riveli notizie riservate relative all'attività della Cooperativa;
- 7) persistente insufficiente rendimento;
- 8) compia atti di insubordinazione o mantenga un atteggiamento offensivo nei confronti dei dirigenti della Cooperativa o nei confronti di altri soci con responsabilità direttiva;
- 9) tenga un comportamento offensivo verso la clientela;
- 10) provochi, anche per negligenza, gravi danni al materiale o alle attrezzature della Cooperativa o di terzi;
- 11) sottragga o danneggi volontariamente materiale o attrezzature della Cooperativa o di terzi presso cui la Cooperativa opera;
- 12) commetta furti o danneggi dolosamente beni della Cooperativa o di terzi;
- 13) abbia interessi personali a qualsiasi titolo e sotto qualsiasi forma in relazione alla propria attività nella Cooperativa;
- 14) induca malcontento, istighi dissidi, provochi risse o fomenti disordini in seno alla Cooperativa;
- 15) affidi il lavoro a cui è tenuto o la condotta di mezzi a persone non esplicitamente autorizzate dalla Direzione della Cooperativa;
- 16) non si presenti al lavoro per più giorni od ometta di giustificare tempestivamente la propria assenza;
- 17) si rifiuti categoricamente di eseguire i compiti affidati;
- 18) crei un danno, anche solo d'immagine, alla cooperativa;
- 19) violazioni intenzionali dei doveri non comprese specificamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto associativo.

L'esemplificazione dei procedimenti disciplinari citati ha carattere non esaustivo, pertanto la Direzione, in relazione alle circostanze, alla gravità dell'accaduto ed al comportamento generale del socio cooperatore, può comminare sanzioni disciplinari diverse da quanto stabilito nel presente articolo.

In ogni caso l'applicazione della sanzione disciplinare non esime il socio cooperatore dall'obbligo di rifondere alla Cooperativa o a terzi eventuali danni derivanti dal suo comportamento.

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

Articolo 41

(Normativa applicabile ai soci non subordinati)

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 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.

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.

a) - 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 contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orari di lavoro.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli dal 2222 al 2228 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, di collaborazione coordinata e continuativa, di associazione in partecipazione e di rapporto di agenzia, in quanto compatibili con la figura del socio cooperatore.

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 e' subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le

relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio la possibilità di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute 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, il consiglio di amministrazione, 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 contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

4. Il socio deve garantire che nell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti dei terzi.

5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e potrà se autorizzato, delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

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.

b) - modalità di svolgimento dell'incarico

La Cooperativa, nello svolgimento delle sue attività, dovrà avvalersi, per quanto possibile, del lavoro dei soci cooperatori con l'obiettivo del loro massimo impiego.

Sarà compito del Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare a tutti i soci cooperatori una equa distribuzione del lavoro, stabilire, ove possibile, turni per l'assegnazione degli incarichi. Il socio cooperatore in attesa di nuove occasioni di lavoro non può esercitare un diritto di precedenza nei casi in cui la Cooperativa sia vincolata per legge o per contratto all'ammissione di nuovi soci cooperatori, oppure all'assunzione di dipendenti in occasione dell'acquisizione di nuovi appalti, incorporazione di altre aziende o eventualità analoghe.

Nello svolgimento dell'incarico il socio cooperatore 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 cooperatore 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, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Il socio cooperatore che, nell'esercizio degli incarichi ad esso conferiti, cagioni ad altri un danno ingiusto è personalmente obbligato a risarcirlo.

La Cooperativa, qualora abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal socio lavoratore, si rivale agendo contro quest'ultimo.

c) - obblighi del socio

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

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del CdA 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.

d) - assenza

1. I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

e) - norme sulla sicurezza sul 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 raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

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.

f) - indumenti di lavoro

1. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

2. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

3. 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.

4. Il socio risponde personalmente della buona tenuta, conservazione e pulizia dei capi di vestiario ricevuti in dotazione e di quanto gli dovesse essere dato in consegna. Il C.d.A. ha facoltà di addebitare al socio i capi di

vestiario dati a quest'ultimo in dotazione o consegna che risultassero essere stati smarriti o deteriorati per incuria o negligenza.

5. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

g) - durata della prestazione

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

h) – Trattamento economico

Il trattamento economico del socio cooperatore 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 ogni caso il trattamento economico complessivo corrisposto ai soci lavoratori con rapporto di lavoro autonomo dovrà essere nei limiti del ricavato che la Cooperativa consegue per le loro prestazioni, dedotte le spese direttamente imputabili, comprese quelle previdenziali e assicurative, e la quota di quelle di gestione attribuibili.

i) - Collaborazione coordinata e continuativa

Il socio cooperatore può instaurare con la cooperativa un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) l'indicazione della prestazione lavorativa e della tipologia dell'attività che il socio cooperatore si impegna a svolgere a favore della Cooperativa;
- b) la disponibilità del socio cooperatore e gli eventuali limiti cui è soggetta la prestazione lavorativa;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme minime di coordinamento che si intendono attuare tra socio cooperatore e Cooperativa ed eventualmente con i committenti della Cooperativa per l'esecuzione della prestazione lavorativa che, in ogni caso, non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore;

Il contratto di collaborazione potrà essere certificato.

l)- infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, 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 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 dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

m) - controversie

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

n) - 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 colpo 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.

o) - revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata oggettiva inidoneità del socio 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.

TITOLO V - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Articolo 42

(Organizzazione e direzione del lavoro)

L'organizzazione della Cooperativa si articola per mezzo dei seguenti servizi:

- a) tecnico produttivo;
- b) commerciale;
- c) amministrativo.

Il servizio tecnico produttivo provvede all'organizzazione ed al coordinamento dell'attività lavorativa in base agli impegni assunti dalla Cooperativa, stabilendo la distribuzione dei servizi, le modalità di esecuzione, l'utilizzo dei materiali e delle attrezzature, nel rispetto delle norme sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e dell'economicità produttiva.

Sovrintende l'esecuzione dei servizi e ne controlla la corretta e regolare esecuzione ed il corretto uso dei materiali e delle attrezzature, disponendo anche opportune verifiche sull'operato dei soci cooperatori.

Provvede all'addestramento ed all'inserimento del personale con contratto di lavoro subordinato.

Controlla e valuta le esigenze relative ai materiali, alle attrezzature ed ai mezzi operativi in modo tale da facilitarne l'approvvigionamento e la manutenzione.

Il servizio tecnico produttivo, inoltre, coadiuva il responsabile della sicurezza per attuare tutte le disposizioni relative alla sicurezza e alla tutela della salute dei lavoratori.

A richiesta del C.d.A., per la tutela della salute del socio, lo stesso è tenuto a sottoporsi a visite mediche periodiche.

Il servizio commerciale provvede all'acquisizione della clientela, al mantenimento dei rapporti con i clienti e con i fornitori, all'approvvigionamento dei materiali, dei mezzi e dei servizi necessari o utili all'espletamento dell'attività della Cooperativa. Ad esso fanno capo le funzioni di reperimento e di raccolta di conoscenze, di dati, di informazioni sul mercato, delle opportunità esistenti e la predisposizione di piani di sviluppo, di attività di promozione dell'immagine della Cooperativa, di individuazione della potenziale clientela e di promozione di nuovi servizi.

Il servizio amministrativo è preposto alla fatturazione, alla tenuta delle scritture contabili obbligatorie e facoltative, all'amministrazione del personale, all'assolvimento di tutti gli obblighi previsti dalla legge per le società commerciali e per i datori di lavoro, al controllo dell'attività finanziaria ed economica della società, alla tenuta della cassa, ai rapporti con gli istituti bancari e con la pubblica amministrazione e alla segreteria.

L'Organo amministrativo, anche tramite il suo eventuale Presidente, ha compiti di controllo sullo svolgimento generale di tutti i servizi.

La Cooperativa, inoltre, può avvalersi di consulenze di terzi in tema di sicurezza sul lavoro, legale e di ogni altra materia cui riterrà opportuno.

TITOLO VI - NORME DIVERSE

Articolo 43

(Configurabilità dello stato di crisi aziendale e provvedimenti conseguenti)

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato economico; fatturato; risultato operativo; indebitamento) dai quali emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale se derivante 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. aumenti di costi a fronte dei quali esista l'oggettiva impossibilità di aumento del ricavato;
- e. carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato introito di crediti maturati;
- f. oltre cause di crisi qui non dettagliatamente previste, e deliberate in assemblea.

Nei casi di cui al precedente comma del presente articolo, l'Assemblea generale ordinaria dei soci può deliberare, su proposta dell'Organo amministrativo, 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 costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci cooperatori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità di quelli individuali, ed in subordine di quelli definiti a livello aziendale e, in ulteriore subordine, a livello territoriale. Se necessario, l'Assemblea generale dei soci potrà deliberare la riduzione del trattamento economico.

Nell'applicazione delle misure di superamento della 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 generale dei soci potrà deliberare apporti temporanei da parte dei soci cooperatori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

In particolare, il piano di crisi aziendale, che dovrà prevedere un termine, eventualmente prorogabile, dovrà prevedere l'adozione di una serie di azioni e misure atte a contrastare le difficoltà del periodo che possono essere riassunte in via esemplificativa, ma non esaustiva:

- abbandono temporaneo o definitivo di attività non pienamente redditizie;
- divieto di distribuzione di eventuali utili maturati durante la gestione;
- ridefinizione della missione aziendale;

- sospensione dei trattamenti economici ulteriori;
- definizione di eventuali altri apporti economici da parte dei soci cooperatori, anche attraverso una diversificazione dell'attività di lavoro;
- riduzione del trattamento economico dei soci cooperatori anche in funzione dei risultati operativi;
- imposizione ai soci cooperatori di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della società o comunque, ad alleviare lo stato di crisi;
- esclusione e conseguente cessazione del rapporto di lavoro con i soci cooperatori per i quali non sussista la concreta possibilità di utile occupazione, anche alternativa, nel rispetto del valore professionale acquisito ed in osservanza alle disposizioni legislative in materia.

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.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 7 e quindi non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Articolo 44

(Sospensione temporanea dell'attività)

Al fine di evitare provvedimenti di riduzione della forza lavoro il Consiglio di amministrazione può deliberare una sospensione temporanea dell'attività lavorativa e dei rapporti di lavoro, con conseguente sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali, previdenziali e assicurative.

Tale provvedimento può essere assunto in conseguenza di particolari condizioni di difficoltà, riferite a specifici cantieri o settori della cooperativa, per cui ci sia la previsione di una ricollocazione in breve tempo, che possono essere riassunte, in via esemplificativa e non esaustiva, nei casi di calo significativo e temporaneo dell'attività derivanti da:

1. perdita o ridimensionamento significativo di appalto;
2. condizioni oggettive derivanti da scelte o avvenimenti esterni alla volontà della cooperativa, quali politiche commerciali/logistiche dei committenti che impattano negativamente sull'organizzazione del lavoro;
3. evento naturale, incendio e/o comunque danni strutturali agli impianti che impediscano parzialmente o totalmente l'attività;
4. ogni condizione economico/organizzativa che preveda una riduzione temporanea del personale e non consenta il ricollocamento in altri cantieri gestiti dalla cooperativa.

Il provvedimento sarà assunto sulla base dei seguenti criteri:

- a. la delibera del Consiglio di amministrazione deve contenere le motivazioni del provvedimento, l'ambito di attività a cui il provvedimento si riferisce, la durata ed il numero dei soci interessati;
- ferma la salvaguardia della continuità del servizio e conseguentemente la presenza delle figure professionali necessarie, la cooperativa dovrà garantire la rotazione dei soci.

Articolo 45

(Decadenza, recesso, esclusione/licenziamento)

Così come stabilito dallo statuto sociale e dal presente regolamento, la decadenza, il recesso e l'esclusione da socio comportano l'interruzione del rapporto di lavoro.

Parimenti le dimissioni, il licenziamento e, comunque, l'interruzione del rapporto di lavoro, determinano la cessazione del rapporto societario.

In ogni caso, ad esclusione del licenziamento per giusta causa, i tempi per l'interruzione del rapporto di lavoro sono conseguenti ad un preavviso i cui termini sono mutuati, ai fini del presente regolamento, dai CCNL di riferimento.

Tenuto conto che l'ammissione del socio è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e all'effettiva partecipazione dello stesso all'attività della Cooperativa, così come definito dallo statuto sociale, il Consiglio di amministrazione potrà deliberare/delibererà la decadenza da socio lavoratore nei confronti di coloro che vengano a trovarsi nell'impossibilità di partecipare all'attività lavorativa e conseguentemente a partecipare al relativo scambio mutualistico, per sopravvenute prescrizioni mediche derivanti da particolari condizioni fisiche/sanitarie, previa attenta valutazione della possibilità di un diverso impiego che consenta la prosecuzione del rapporto sociale.

L'esclusione da socio, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge, dallo Statuto e da quanto previsto nell'art. 40, può essere deliberata, qualsiasi sia la forma di rapporto di lavoro instaurato, e viene ulteriormente specificato, nelle seguenti ipotesi:

- 1) recidiva reiterata delle mancanze di cui all'Art. 10 del presente regolamento;
- 2) condotta incompatibile con i valori ed i principi della Cooperativa tale da rendersi indegno di far parte della Cooperativa, che arrechi gravi offese alla dignità, all'onore o grave pregiudizio agli interessi della Cooperativa stessa, ai superiori, ai colleghi di lavoro ed ai soci in genere;
- 3) furto o danneggiamento doloso di mezzi, attrezzature, materiale, impianti o merce in genere, della Cooperativa o di terzi;
- 4) alterco litigioso seguito da vie di fatto durante il lavoro con soci lavoratori o con terzi;
- 5) reiterata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso; reiterato stato di ubriachezza;
- 6) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- 7) condanna ad una pena detentiva comminata al socio per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto societario (in senso ampio), che leda la figura morale del socio lavoratore;
- 8) trafugamento di studi, disegni, progetti o documenti che determinano una violazione dei segreti della Cooperativa;
- 9) esecuzione di lavori per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) irregolare e dolosa scritturazione o timbratura relativa alla presenza sul luogo di lavoro;
- 11) rifiuto del trasferimento in altro reparto o magazzino della Cooperativa senza giustificato motivo;
- 12) assenza ingiustificata superiore a tre giorni lavorativi consecutivi.

Il socio volontario può recedere alla scadenza del periodo stabilito oppure anche prima qualora non sia più in grado di partecipare al raggiungimento degli scopi sociali.

Articolo 46

(Corresponsione delle remunerazioni)

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro e non oltre il giorno 20 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 47

(Capacità professionali amministratori)

Fatto salvo quanto previsto nello statuto e nel regolamento vigente, a salvaguardia del buon andamento della Cooperativa i soci potranno eleggere gli amministratori che possiedono alcune capacità professionali tra le quali:

- capacità amministrativa: aver lavorato almeno due anni in un ufficio amministrativo;
- capacità gestionale: aver gestito personale in ambito organizzativo, in rapporti aventi un numero di persone pari ad almeno 1/3 rispetto alla compagine della cooperativa al momento della nomina;
- capacità in ambito "qualità": richiesta in caso di servizi con prevalenza nel settore socio sanitario e assistenziale;
- aver svolto un qualsiasi ruolo con corso di formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro L. 81/2008.

TITOLO VII - NORME FINALI

Articolo 48

(Mediazione)

Qualsiasi controversia derivante dal presente regolamento interno o comunque connessa ad esso, comprese le controversie relative alla sua interpretazione, validità, esecuzione e risoluzione, compresa in caso di estromissione da socio, dovrà essere sempre preliminarmente sottoposta, pena la nullità del procedimento, a mediazione presso l'organismo di conciliazione riconosciuto dal Ministero di Grazia e Giustizia.

Pertanto in caso di controversie tra soci o tra società e soci si prevede di cercare di risolvere le controversie amichevolmente, utilizzando la figura del mediatore-conciliatore.

Articolo 49
(Modifica del Regolamento)

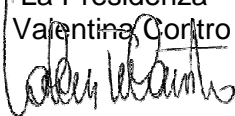
Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea generale ordinaria dei soci.

Articolo 50
(Decorrenza degli effetti del Regolamento)

Le modifiche al presente Regolamento interno, approvate dall'assemblea ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entrano in vigore dal giorno 01.07.2018.

Il Regolamento verrà depositato, entro 30 giorni dalla approvazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, comma 1, della legge 3 aprile 2001 n. 142.

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.

La Presidenza
Valentina Corinto


Data Treviso 12/05/2018