

Regolamento Interno

Regolamento interno della cooperativa ConHome

Prima parte

Premessa

1. Il presente regolamento interno

E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in **data 30/03/2017** ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore **dal giorno 01 Aprile 2017**

Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci con la maggioranza delle assemblee previste dallo statuto sociale

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.

3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

4. I soci lavoratori della cooperativa:

concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

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.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci ma il rapporto associativo è prevalente e il rapporto di lavoro viene considerato strumentale al vincolo di natura associativa

6. Il contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003 presso l'apposita commissione se istituita.

Il presidente del Organo Amministrativo o l'Amministratore Unico è delegato ad espletare tutti gli adempimenti.

Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio
- Libero professionale
- Collaborazione coordinata e continuativa
- Volontario ai sensi della Legge 381/1991

2. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

3. La cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a non confermare al socio il tipo di contratto in essere se si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione

con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;

del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti previa comunicazione scritta preventiva all'organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 4 – comunicazione di ammissione

1 . L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2 . Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. L'Organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

3 . Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.

4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare il conferimento del lavoro.

Articolo 5 – 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 posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere.

Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'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, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Articolo 6 – partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sul-

la razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

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

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, all'organo amministrativo.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il Organo Amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 7 – corresponsione delle remunerazioni

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

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo Amministrativo ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro.

3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Articolo 8 – ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati) ai sensi dell'art. 2545 sexecies c.c. in rapporto alla quantità e qualità dello scambio mutualistico.

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa. **(ove previsto l'istituto)**

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'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 9 – situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità,

l'Organo Amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

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

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

deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 13 del presente regolamento;

riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;

riduzione dell'orario di lavoro;

forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita, ovvero riduzione fino al 30% della retribuzione prevista dal CCNL applicato a parità di prestazione lavorativa minima contrattuale.

Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo Amministrativo potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

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

1/A. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL Cooperative sociali sottoscritto da Confcooperative e le OO.SS. maggiormente rappresentative

In caso di impiego del socio in più settori di attività, si farà riferimento al CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL entro **sei** mesi dall'inizio della nuova attività.

Per i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori si farà riferimento al trattamento economico previsto dal CCNL Cooperative sociali con le modalità previste dal presente regolamento.

1/B. In caso di sottoscrizione da parte di Confcooperative, dopo l'approvazione del presente regolamento, di un CCNL relativo al settore di attività della cooperativa, lo stesso CCNL sarà preso a riferimento dalla cooperativa per il trattamento economico minimo da applicare ai soci subordinati che operano in tale settore. L'Organo Amministrativo è delegato fin d'ora a predisporre le necessarie modifiche al presente regolamento da presentare all'assemblea dei soci.

Articolo 11 – organizzazione del lavoro

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

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

2. 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. (se si vuole si può il tipo di organizzazione aziendale)

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

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Articolo 12 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti **dal CCNL Cooperative Sociali sottoscritto da Confcooperative e le OO.SS. maggiormente rappresentative**, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste. (l'attribuzione dei livelli in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni previste, ciò allo scopo

di ridurre l'automaticità nell'applicazione contrattuale.)

2. Per i soci con contratto di lavoro di tipo subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico minimo complessivo è costituito dalla retribuzione oraria / mensile, per il numero di mensilità previste dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento nonché dal trattamento di fine rapporto e dal trattamento relativo alle ferie come previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
3. Per i soci con anzianità inferiore a 3 anni il trattamento economico in applicando quanto previsto dal comma 2) con un abbattimento **massimo del 30%**, la retribuzione oraria / mensile in vigore e applicata è indicata in una apposita tabella allegata. L' Organo Amministrativo è delegato ad aggiornare tale tabella
4. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti **dalle Centrali Cooperative** a livello nazionale.
6. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall' Organo Amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

7. La retribuzione oraria / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (indicati al punto 2 del presente articolo). Tutte le somme corrisposte al socio in base a questo articolo dovrebbero costituire la base di commisurazione del ristorno.

8. Ai soci sarà riconosciuta inoltre la retribuzione integrativa prevista dagli accordi/contratti integrativi provinciali/regionali in vigore al momento dell'approvazione del presente regolamento nei territori in cui operano i soci.

Articolo 13 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori mancanze e i relativi provvedimenti disciplinari.

E' considerata come Infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del Socio - lavoratore dal quale possa derivare un danno ingiusto alla Cooperativa, e a terzi che si avvalgono dei servizi della Cooperativa, ed in particolare, in ordine di gravità minima, a titolo meramente indicativo:

1. mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro;
2. mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
3. comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri Soci;
4. insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie man-

sioni;

5. comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di terzi con i quali il Socio sia in contatto per motivi di servizio;
6. mancato adempimento di una disposizione impartita dal Coordinatore o dall'Organo Amministrativo anche mediante ORDINI DI SERVIZIO;
7. assenza ingiustificata;
8. deliberato rifiuto di adempiere una disposizione Impartita dal coordinatore o dal Consiglio di Amministrazione;
9. divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di notizie riservate inerenti a persone o famiglie assistite dalla Cooperativa, o comunque con le quali il Socio - lavoratore sia venuto in contatto in occasione del proprio servizio;
10. qualsiasi reato commesso ai danni della Cooperativa o di persona con le quali il Socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio;
11. manifestazione di non gradimento da parte del cliente committente dell'operato del socio;
12. che faccia uso del telefono cellulare sul posto di lavoro;
13. che faccia uso, senza permesso, del telefono della ditta cliente;
14. che non esegui il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
15. che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle mac-

chine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il Coordinatore di eventuali guasti al macchinario in genere o della irregolarità del macchinario stesso;

16. che sia trovato addormentato;

17. che fumi nei locali dove è fatto espresso divieto o dove può arrecare danno al lavoro;

18. che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza, in tal caso il socio verrà inoltre allontanato;

19. che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nel posto di lavoro;

20. che proceda alla lavorazione o alla costruzione nell'interno del proprio ambito di lavoro senza autorizzazione dell'organo amministrativo di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

21. che occulti scarti di lavorazione e si appropri di materiali della Cooperativa o delle ditte clienti.

22. che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente regolamento o che commetta atti che portano pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o abituale recidività dell'infrazione;

23. che non si presenti al lavoro con tutto il vestiario consegnatogli dalla Cooperativa ben pulito e in ordine con l'igiene per-

sonale;

24 . che non si attengano scrupolosamente alle disposizioni impartite in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro da parte del responsabile designato dalla cooperativa.

L'organo amministrativo può in qualsiasi momento provvedere all'integrazione dell'elenco indicativo di infrazioni disciplinari contenute nel comma precedente e /o predisporre un' apposito codice disciplinare.

- Sanzioni disciplinari –

In caso di mancanze imputabili al Socio lavoratore e di una o più infrazioni disciplinari dallo stesso commesse così come evidenziate al precedente punto 1, queste devono essergli contestate dal coordinatore di reparto ovvero direttamente dell'organo amministrativo in forma scritta.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione.

In relazione alla gravità della mancanza ed all'eventuale recidiva, il coordinatore di reparto ovvero direttamente dell'organo amministrativo infliggeranno al Socio – lavoratore la sanzione:

- 1 . dell'ammonizione scritta;
- 2 . della multa in misura non superiore ad un cinquantesimo della retribuzione del mese in corso;
- 3 . della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni di calendario;

Il solo Organo Amministrativo potrà infliggere le seguenti sanzioni:

1 . della sospensione dal lavoro a tempo determinato;

2 . della risoluzione del rapporto di lavoro e della conseguente esclusione da socio.

La sanzione deve essere comunicata al Socio- lavoratore in forma scritta, e non può essere eseguita prima che siano decorsi venti giorni dalla comunicazione. Entro tale termine il Socio lavoratore può impugnare la sanzione ricorrendo al Collegio Arbitrale il quale dovrà riunirsi e deliberare entro 30 gg. dalla formazione dello stesso Collegio.

Copia degli articoli del presente Regolamento relativi alle infrazioni ed alle sanzioni disciplinari deve essere affissa nei locali della Cooperativa non si deve comunque utilizzare la terminologia “licenziamento” per la risoluzione del rapporto di lavoro in quanto si tratta di adottare una delibera di esclusione il cui effetto automatico è la risoluzione del rapporto di lavoro.

E’ inoltre possibile estendere ai lavoratori dipendenti le casistiche previste dal regolamento per i soci. Ovviamente questo potrà avvenire con una apposita delibera di adozione del codice disciplinare (che poi dovrà essere affisso all’albo aziendale).

Articolo 14 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L’interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, pre-

via domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci (soci volontari). Per i soci con contratto diverso da quello subordinato si applicano le norme previste all'articolo 25.

Articolo 15 – previdenza complementare

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:

- Le vigenti disposizioni di legge;
- la delibera di Confcooperative del 21-10-1997;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 10 del presente regolamento;

Articolo 16 – esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, l'Organo Amministrativo favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

Si potranno prevedere norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 17 – normativa applicabile ai soci non subordinati

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

- 1 . ai fini fiscali la vigente normativa IRE DPR 917/86;
- 2 . ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- 3 . 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.

2. Il contratto di lavoro **dei soci volontari o liberi professionisti** è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla normativa di riferimento. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 18 – organizzazione del lavoro

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

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

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

Articolo 19 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 20 – norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimen-

to dell'attività lavorativa.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza 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 è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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

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

6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 21 – assenze

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

definiti.

2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto

In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.

In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

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

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari 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 sor-

veglanza sanitaria.

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

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

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

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

Articolo 23 – infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione 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 alla 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 attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei ri-

schi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

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

Articolo 24 - malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 21 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Articolo 25 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
3. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda

del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Allegato per i soci volontari

1. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.

b) Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.

c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.

d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

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

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

L'Organo Amministrativo, sentito il parere del direttore (eventuale), valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

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

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

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dall' Organo Amministrativo in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

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

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

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

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

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

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

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

- Rimborsi trasporto o calcolate a rimborso con presentazione di documenti di trasporto, rimborso a Tabelle ACI per l'Uso di mezzi propri ovvero misto o forfettario
- Vitto e alloggio
- Spese anticipate per conto della cooperativa

Tali spese dovranno comunque essere documentate con e autocertificate.

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

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal DLGS 626/94 e dal DLGS 242/96 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

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

La stessa verrà deliberata dall' Organo Amministrativo dopo contestazione dell'addebito al socio.

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