

REGOLAMENTO INTERNO

ALL. 1

della "COOPERATE Società Cooperativa Sociale"

Via dei Normanni, 8/10

00050 – Santa Severa (RM)

Codice fiscale 05088880587 – Partita Iva 01354051003

Premessa

1. Il presente regolamento interno:
approvato dall'Assemblea ordinaria dei soci in data 21/12/2012 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142, art. 9 della Legge 14 febbraio 2003 n. 30 e successive modificazioni ed integrazioni ed In forza dello Statuto Sociale entra in vigore dal giorno 01/01/2013 . Il suo contenuto trae spunti anche dalla premessa alla nota 15/0008350 del 3 settembre 2004 nella quale il Ministero del Lavoro riconosce che il legislatore con le sopra dette norme tende a "recuperare la centralità del rapporto associativo di natura mutualistica, elemento qualificante dell'aggregazione e giustificazione dello speciale regime giuridico delle cooperative di produzione e lavoro" potrà essere modificato solo con delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci che delibererà con le maggioranze previste per l'Assemblea straordinaria.
2. Esso verrà depositato nei termini previsti dalla legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di ROMA.
3. Ha lo scopo di fornire la più corretta interpretazione dello statuto della Cooperativa spiegandone contenuti e integrandoli ove necessario.
4. Ha lo scopo di fornire le norme che regolano l'insieme dei rapporti economici, patrimoniali e di lavoro connessi e conseguenti allo svolgimento di attività in forma cooperativa.
5. Ha lo scopo di disciplinare i rapporti sociali, economici, finanziari, tecnici, amministrativi e normativi all'interno della Cooperativa.
6. Tutto quanto al fine di garantire il miglior funzionamento della Cooperativa nel rispetto della professionalità dei singoli Soci e per il raggiungimento degli scopi sociali evidenziando la figura del Socio, che, pur assumendo tutti gli obblighi del prestatore d'opera, rappresenta pur sempre un'entità vincolata all'esistenza stessa della Cooperativa sia giuridicamente che economicamente.
7. Di conseguenza il trattamento economico complessivo annuale del Socio lavoratore non può che essere legato all'andamento economico della Cooperativa. Infatti l'entità degli emolumenti - che potrà anche essere stabilita in misura superiore a quanto previsto dal contratto preso a riferimento (Legge 142/2001, art. 3, comma 2, lettera a), non soltanto per la previsione normativa del ristoro (stesso articolo, lettera b) - dovrà anche tener conto in senso negativo dell'andamento economico della Cooperativa nonché prevedere i risultati di bilancio così da stabilire correttivi che consentano, se possibile, di evitare il ricorso al piano di crisi aziendale (stessa legge, art. 6, comma 1, lettera d) che farebbe ricadere su una compagine sociale in parte diversa gli squilibri economici maturati nei periodi precedenti.
8. Il rapporto di lavoro dei Soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la Società mira, pur senza finalità speculative e perseguendo gli scopi mutualistici, ad assicurare continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i Soci lavoratori che riuniscono le loro forze lavoro per permettere alla cooperativa di assumere in proprio l'attività lavorativa ripartendo fra i Soci il lavoro ed utilizzando il ricavato per il raggiungimento dello scopo mutualistico, ottenendo così di raggiungere anche lo scopo per il quale è sorta: soddisfare le necessità sia collettive che individuali di tutti i Soci, attraverso il lavoro.

1

9. 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 collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
10. 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.
11. L'Organo Amministrativo/ il Presidente è delegato ad espletare tutti gli adempimenti.

Titolo I

Norme comuni a tutte le categorie di Soci

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;
 - autonomo;
 - in qualità di artigiano;
 - libero professionale;
 - collaborazione coordinata e continuativa ovvero a progetto;
 - in qualità di agente o rappresentante
 - volontario ai sensi della Legge 381/1991.
2. È 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 novanta giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al Socio il tipo di contratto in essere se non 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:
 - delle richieste e della volontà del Socio;
 - 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. È 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 compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. I Soci possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti previa esplicita e preventiva autorizzazione scritta dell'Organo Amministrativo della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa stessa. In ogni caso, per i Soci è assolutamente esclusa la possibilità di prestare servizi a favore di altre imprese o cooperative svolgenti attività analoga o affine a quella della nostra Cooperativa salvo specifica e temporanea autorizzazione dell'Organo Amministrativo.

Articolo 4 – Ammissione del Socio

1. Si può essere ammessi a Socio solo se maggiorenni: è necessario che l'aspirante Socio lavoratore che intenda aderire presenti domanda alla Cooperativa indicando le proprie generalità ed ogni altro dato presente sulla domanda di ammissione come previsto dallo statuto sociale e sottoscriva la modulistica allegata alla domanda. L'Organo Amministrativo entro 60 giorni dovrà prendere visione dell'istanza stessa e deliberare in proposito. L'esito positivo della domanda deve essere comunicato con raccomandata postale o a mano. Successivamente il Socio dovrà provvedere al versamento della tassa d'ammissione ed alla sottoscrizione della quota e dell'eventuale sovrapprezzo; sarà così iscritto nell'apposito Libro Soci.
2. L'Organo Amministrativo potrà prevedere la possibilità di versare, da parte del socio, la tassa di ammissione mediante rateazione costante da trattarsi mensilmente sui compensi/retribuzioni che il Socio dovrà percepire.
3. Il Socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del rapporto 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, in modo particolare del proprio recapito: qualora tale omissione rechi danno all'attività aziendale il Socio può essere oggetto di provvedimenti disciplinari.
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge.
5. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia, quali la tipologia del rapporto (full-time o part-time), il numero di matricola, la durata del preavviso, l'eventuale durata del periodo di prova che venisse apposto, etc..
6. 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, ma comunque nel pieno rispetto delle specifiche richieste del committente.
2. La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze lavorative, il massimo di lavoro possibile per i Soci le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.
3. Il Socio che svolge la sua attività lavorativa presso un committente che manifesti il proprio mancato gradimento per giustificate e verificate motivazioni oggettive e relative al rapporto di lavoro nei confronti del Socio stesso, salva l'applicazione dell'eventuale sanzione disciplinare per fatti che integrino specifiche fattispecie sanzionate, sarà sospeso dal lavoro con comunicazione scritta e fino a quando non sarà collocato in altra attività non percepirà alcun compenso.
4. È possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del Socio.
5. Le norme di cui al presente regolamento 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.

A,

6. 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.
7. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura. L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento. A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nel quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempienza contrattuale del cliente. Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea. La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito. Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni. Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo (cantiere, reparto ecc.), dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio. Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.
8. In ogni caso in cui il rapporto di lavoro venga ad interrompersi o a sospendersi nei confronti di un Socio o per carenza di lavoro per la Cooperativa, o per la richiesta di sostituzione da parte del committente che eserciti la clausola di gradimento o per l'indisponibilità del Socio ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, decorsi trenta giorni di permanenza nella compagine sociale in tale stato di interruzione o sospensione dell'attività lavorativa, si verrà ad interrompere definitivamente anche il rapporto sociale per esclusione a norma dello statuto sociale.

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.
2. È fatto divieto ai Soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
3. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, all'Organo Amministrativo e dovranno avere finalità costruttive per il progresso della Cooperativa.
4. Tutti i Soci sono tenuti a partecipare alle riunioni programmate e alle assemblee convocate; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
5. Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.
2. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i Soci.
3. Il compenso ai Soci di norma sarà erogato con cadenza mensile entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di lavoro, previa consegna del rapporto di lavoro effettuato da parte del Socio, firmato dalla committenza. In caso di comprovate difficoltà finanziarie, il pagamento potrà essere posticipato entro l'ultimo giorno del terzo mese successivo a quello di lavoro, senza che ciò possa generare alcun onere ulteriore finanziario per la Cooperativa e senza che ciò faccia ravvisare alcun elemento di giusta causa di recesso da parte del socio, sia per ciò che attiene il rapporto ulteriore di lavoro, sia per ciò che concerne la qualifica di socio stesso.
4. 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 17 e 18 (Soci non subordinati).
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:
 - integrazione dei compensi;
 - aumento gratuito del capitale sociale.
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. Sono esclusi ristorni ai Soci in prova.

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, squilibrio economico fra ricavi attesi e futuri costi presunti, 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. Inoltre, l'Organo Amministrativo potrà essere delegato a stabilire, in proporzione alla gravità della crisi, obblighi in capo ai Soci lavoratori di prestazione di ore di lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo che verranno remunerate come lavoro ordinario, e qualsiasi altra misura, sempre proporzionata alla gravità della crisi, ritenuta necessaria al superamento dello stato di crisi.

3. 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, lettere d) ed e) della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 12 del presente regolamento;
 - riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
 - riduzione dell'orario di lavoro;
 - forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.
4. A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.
5. Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 7 del presente regolamento.
6. Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo Amministrativo potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Articolo 10 – Fase di avviamento

Vista la particolare e peculiare attività esercitata dall'Organismo cooperativo, valutati tutti i riflessi sociali attinenti ad essa, nonché il contesto altamente concorrenziale ove si andrà ad operare, gravato di costi diretti ed indiretti di difficile determinazione nella fase iniziale della produzione, tutti i soci lavoratori :

- Avranno accreditati tutti gli elementi della retribuzione contrattualmente prevista dal C.C.N.L. COOPERATIVE SOCIALI che diverranno elementi utili per il calcolo della retribuzione lorda ai fini Previdenziali e fiscali, salvo quanto disposto dal successivo art. 11, punto 3.;
- All'atto del pagamento della retribuzione netta, tutti i soci lavoratori erogheranno nelle casse della Cooperativa un contributo avviamento che potrà variare di anno in anno tra un minimo del 10% fino ad un massimo del 25% della retribuzione netta.

7

Titolo II

Norme specifiche per i Soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 11 – CCNL di riferimento per i Soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i Soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al C.C.N.L. per il personale dipendente da COOPERATIVE SOCIALI e tutti i successivi rinnovi e le successive integrazioni, salvo quanto non espressamente derogato.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione collettiva.
3. L'Organo Amministrativo è delegato dall'Assemblea dei Soci alla stipula del Contratto di Prossimità ex Art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, così come modificato dalla legge di conversione n. 148/2011 con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, al fine di garantire tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato finalizzato alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro ed a maggiore occupazione, nonché alle seguenti misure;
 - a. Alla disciplina dell'orario di lavoro con particolare riguardo al riposo settimanale e del periodo utile al calcolo delle medie di lavoro straordinario;
 - b. Ad una retribuzione che permetta condizioni agevolate per l'assunzione di nuovo personale;
 - c. Alla limitazione ed all'utilizzo di contratti parasubordinati e pseudo – autonomi;
 - d. Alla strutturazione di elementi retributivi determinati ed individuati in base a precisi Indici ;
 - e. Alla ricerca e definizione di incrementi di competitività e di salario il più aderenti alle reali esigenze dell'azienda;
 - f. Alla costruzione di classificazione e inquadramento del personale il più rispondente alle reali attività prestate dai dipendenti in azienda;
 - g. Alla modulazione della maggiorazioni per prestazioni di lavoro;
 - h. Alla formulazione del periodo di prova e del periodo di preavviso.
4. Una volta definito il Contratto Aziendale L'Organo Amministrativo provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per la modifica del presente regolamento interno.

8 /

Articolo 12 – Organizzazione del lavoro

1. La direzione dell'azienda è affidata all'Organo Amministrativo. Ogni Socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
2. Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili dei servizi (Ispettori) che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra Socio e direzione.
3. Il Socio è tenuto a rispettare le disposizioni impartite. In particolare, il Socio dovrà:
 - usare la massima diligenza e attenzione nell'espletamento delle proprie mansioni e/o servizi;
 - mantenere un comportamento diligente e responsabile
 - non divulgare notizie sull'attività e sull'organizzazione della Cooperativa;
 - tenere un contegno rispettoso verso tutti i Soci della Cooperativa;
 - fornire la propria collaborazione agli altri Soci e a quanti hanno rapporti con la Cooperativa, contribuendo alla soluzione dei problemi ed alla serenità dell'ambiente di lavoro e attenersi scrupolosamente a quanto previsto dallo Statuto;
 - il Socio dovrà essere comunque sempre disponibile a sostituire un altro Socio in caso di necessità sul posto di lavoro e potrà sottrarsi da tale obbligo solo per gravi motivi di impedimento;
 - presenziare alle assemblee e alle riunioni in cui sia ritenuto utile il suo contributo.
4. In particolare, per i danni cagionati ad attrezzature, mobili mezzi ed automezzi sociali nel corso dell'esecuzione del servizio saranno responsabili verso la Cooperativa i Soci che tali danni hanno causato. Se nell'arco di trenta giorni decorrenti dalla verifica del danno arrecato non emerga con assoluta chiarezza il responsabile personale del danno, il risarcimento dovuto al Committente o alla Cooperativa stessa, dovrà essere equamente e proporzionalmente ripartito tra tutti i soci occupati presso il cantiere/reparto/luogo di lavoro ove il danno è stato cagionato. La restituzione del danno dovrà avvenire mediante trattenute sulle retribuzioni mensili in maniera che, comunque, sia garantito il 70% dello stipendio medio percepito negli ultimi dei mesi precedenti la decorrenza delle trattenute. In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo ancora dovuto verrà recuperata sul capitale sociale versato e su tutte le altre competenze dovute a qualsiasi titolo al Socio. Tale disciplina verrà applicata anche nel caso in cui un Socio faccia incorrere la Cooperativa in multe di qualsiasi genere. Se i mezzi e le attrezzature della Cooperativa dovessero venire danneggiate da persone non addette al servizio, ossia non facenti parte del corpo sociale, la responsabilità del danno sarà a carico del Socio che aveva avuto l'autorizzazione all'uso.
5. 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. Questa dovrà informare i Soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà al Socio lavoratore subordinato la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
6. In caso di recesso ed esclusione come previsto dallo statuto, gli indumenti, gli strumenti e gli attrezzi in dotazione dovranno essere restituiti, in caso contrario ne verrà addebitato il relativo costo.

Articolo 13– Trattamento economico dei Soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro svolto in Cooperativa, avvalendosi del criterio conta/ore (totale delle ore effettivamente lavorate nel mese). L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del Socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. Per i Soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.

3. Allo scopo di compensare il maggiore impegno e/o le responsabilità di coloro che ricoprono cariche o compiti particolari all'interno della Cooperativa vengono qui regolamentate le indennità che possono essere loro attribuite; elemento comune di tali indennità è costituito dal legame di queste con le relative mansioni o incarichi: infatti in tutti i casi sotto elencati l'indennità verrà a cessare alla fine del mese in cui avrà termine la situazione che ne ha dato origine, senza possibilità di deroghe o attribuzioni personalizzate e senza che tali indennità costituiscano un diritto acquisito o un precedente per il soggetto beneficiario o per altri soggetti nelle stesse condizioni.

A – Indennità di funzione

Spetta ai Soci o ai liberi professionisti esterni alla Cooperativa, in tutti i casi in cui si proceda all'attribuzione di incarichi particolari. L'importo di tale indennità sarà collegato al risultato che si vuole ottenere e non alla prestazione lavorativa resa in virtù dell'incarico ricevuto e verrà determinata dall'Organo Amministrativo.

B – Indennità di mansione

Spetta al Socio a cui vengono attribuiti particolari incarichi in seno all'organizzazione interna alla Cooperativa e sarà determinata dall'Organo Amministrativo.

C – Indennità di trasferta

Spetta ai Soci lavoratori che svolgono incarichi di lavoro che comportino la permanenza fuori dell'ambito comunale in cui svolgono normalmente l'attività lavorativa. Detta indennità sarà sostitutiva di rimborsi spese per pasti, pernottamenti, viaggio, etc. e verrà corrisposta sempre che non rappresenti una situazione più vantaggiosa per il singolo Socio. Detta indennità inizia e cessa nel momento in cui ha origine o finisce la condizione che l'ha determinata e verrà stabilita dall'Organo Amministrativo

D – Indennità ad amministratori ed ai Sindaci revisori

Su proposta dell'Organo Amministrativo e con l'approvazione dell'Assemblea sociale può essere concesso ai titolari di dette cariche un'indennità che assumerà la forma di compenso e/o gettone di presenza così come previsto dagli artt. 2364 e 2389 c.c..

E – Indennità di Malattia

Relativamente alla indennità economica di malattia, il socio avrà diritto a quanto previsto dal CCNL di riferimento escludendo i prime tre giorni, per i quali mai sarà erogato alcun compenso.

F – Infortunio

Relativamente alla indennità economica per infortunio sul lavoro, il socio avrà diritto a quanto previsto dal CCNL di riferimento escludendo i prime tre giorni, per i quali mai sarà erogato alcun compenso.

G – Indennità chilometrica

Spetta ai soci lavoratori che svolgono incarichi di lavoro che comportino l'obbligo di effettuare viaggi e spostamenti fuori dell'ambito comunale in cui svolgono normalmente l'attività lavorativa e per i quali spostamenti il socio debba usare la propria autovettura.

Si intende per luogo di prestazione normale quello indicato nel contratto di assunzione ed ove non previsto, quello della Sede legale della Società Cooperativa.

Si intende per mezzo proprio l'autovettura della quale il socio abbia la piena disponibilità a titolo di : proprietà personale, proprietà del coniuge e/o di un familiare o di un terzo che ne permettano l'uso desumibile da scrittura privata.

4. 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.

Articolo 14 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Ciascun Socio lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso la clientela e gli altri Soci.
2. Il Socio che commette qualunque atto che comporti pregiudizio alla sicurezza della Cooperativa o comunque della morale è passibile di sanzioni disciplinari, salvo le eventuali responsabilità penali in cui può incorrere per tale atto. La sanzione disciplinare e la durata della stessa debbono essere comunicate dalla direzione all'interessato per scritto; lo stesso potrà fare ricorso avverso la sanzione disciplinare con lettera raccomandata da inviarsi, entro 5 giorni dal ricevimento della sanzione, all'Organo Amministrativo.
3. Le sanzioni disciplinari sono:
 - a) l'ammonizione verbale verrà applicata nel caso di lievi mancanze e sarà annotata su un apposito libro delle sanzioni verbali del responsabile del servizio;
 - b) l'ammonizione scritta può essere inflitta al Socio lavoratore che, già ammonito verbalmente, commette durante il lavoro mancanze disciplinari o morali di non grave entità; sarà L'Organo Amministrativo a valutare tale non grave entità e comunque la mancanza non dovrà superare i limiti del buon senso del "pater familias";
 - c) la multa fino ad un massimo di 4 ore di compenso giornaliero può essere inflitta al lavoratore che:
 - non si presenti al lavoro in abbigliamento conforme a quanto disposto dall'art. 11, punto 3, del presente regolamento;
 - non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
 - provochi per incuria danni alle attrezzature a lui affidate oppure non avverta la Cooperativa di eventuali danni verificati alle stesse;
 - d) la sospensione fino ad un massimo di 10 giorni può essere inflitta al lavoratore che:
 - sia stato già multato per almeno 2 volte per la stessa o diversa ragione;
 - si assenti simulando malattia o che con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
 - si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti;
 - minacci verbalmente gli altri Soci o terzi;
 - commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale e alla sicurezza della Cooperativa;
 - e) l'esclusione può essere adottata dall'Organo Amministrativo così come stabilito dallo statuto sociale ed inoltre sarà prevista nei seguenti casi:
 - lavoro per Società o Enti concorrenti con la nostra Cooperativa;
 - ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
 - al verificarsi delle condizioni per i casi di superamento dei limiti massimi di assenza per malattia o infortunio;
 - per grave insubordinazione nei confronti degli organi dirigenti e dei responsabili della Cooperativa;
 - per grave danneggiamento colposo ai locali e alle attrezzature e mezzi meccanici sui posti di lavoro;
 - qualunque forma di danneggiamento doloso ai locali e alle attrezzature e mezzi meccanici sui posti di lavoro;
 - rissa sul luogo di lavoro;
 - abbandono ingiustificato del posto di lavoro;
 - assenze ingiustificate superiori a tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno effettuate nei giorni precedenti e successivi ad una festività;
 - grave negligenza nell'esecuzione dei propri compiti;
 - compimento di atti dolosi sul luogo di lavoro;
 - per recidiva di quanto previsto ai paragrafi a, b, c, e d del presente articolo.
4. Tutte le sanzioni sopra esposte, fatta ovvia eccezione per il rimprovero verbale, saranno applicate dall'Organo Amministrativo dopo che l'abbia eccepito per scritto la circostanza al Socio ed abbia ottenuto le giustificazioni del caso nei termini fissati.
5. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, L'Organo Amministrativo potrà disporre la sospensione cautelare del Socio, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 15– 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 o recesso da Socio, per qualsiasi ragione o causa.
2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da Socio salvo che l'Organo Amministrativo, previa domanda del Socio, non provveda all'iscrizione del Socio stesso in altra sezione del Libro Soci.

Articolo 16 – Previdenza complementare

1. La Cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai Soci una maggiore tutela pensionistica.

Articolo 17 – 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.

Titolo III

Norme specifiche per i Soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 18 – Normativa applicabile ai Soci non subordinati - Autonomi

1. I Soci non legati da rapporto di lavoro dipendente potranno essere autonomi, collaboratori coordinati e continuativi ovvero a progetto e a programma anche laddove il particolare progetto riguardi la loro specifica formazione professionale. Potranno inoltre essere previsti rapporti di lavoro con Soci inquadrabili nella forma di lavoro autonomo anche di natura artigianale, in qualità di libero professionista, in qualità di agente o rappresentante o legati da altre tipologie di contratto.
2. La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti ad essa affidati dalle disposizioni di legge applicabili al rapporto 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.
3. Ai fini retributivi, la Cooperativa corrisponderà i compensi spettanti ai suoi Soci mediante compilazione di apposite buste paga sulle quali saranno effettuate, a termine della legislazione tributaria vigente, le ritenute fiscali spettanti (art. 50 comma 1 lett. a) ed art. 52 TUIR. La Cooperativa cioè sarà sostituito d'imposta per i redditi corrisposti ai suoi Soci.
4. Ai fini INAIL la Cooperativa provvederà direttamente a tutti gli adempimenti necessari.

Articolo 19 – Normativa applicabile ai Soci non subordinati – Soci Collaboratori

1. Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa ovvero a progetto ovvero a programma, riconducibili ad uno a più progetti specifici, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ad opera della legge 28 giugno 2012, n. 92 si applicano le seguenti disposizioni di legge:
 - ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c-bis) e 52 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 D.Lgs. 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.
2. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
3. La Cooperativa potrà poi accettare nella propria compagine sociale i Soci in prova disciplinati dall'art. 2527 comma 3 c.c., e dall'art. 8.4 dello statuto sociale, con la finalità di garantire loro un periodo di formazione e di addestramento mirati a far conseguire a tali Soci le professionalità specifiche necessarie per poi svolgere attività piena nella Cooperativa, in relazione ad almeno uno dei vari settori nei quali la Cooperativa opera. La Cooperativa svilupperà quindi per ognuno di essi un vero e

proprio progetto di formazione espressamente regolamentato da apposito contratto da stipularsi volta per volta, tanto più breve quanto più elevate sono le capacità originarie del Socio formando. In tale periodo di formazione, la regolamentazione della retribuzione mensile di tali Soci sarà pertanto quella propria dei lavoratori a progetto con conseguente applicazione dell'art. 50 comma 1, lettera c-bis) e 52 del TUIR, iscrizione all'INAIL ed alla gestione separata INPS con versamento dei contributi nella forma della trattenuta di un terzo a carico del collaboratore. Esaurita la formazione, il Socio lavoratore potrà accedere, a sua richiesta, all'albo degli artigiani. Tali Soci sono esclusi dall'attribuzione dei ristorni.

Articolo 20 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni Socio potrà scegliere tra le opportunità di lavoro che la Cooperativa procurerà quella che più si adatta alle proprie capacità professionali e alle esigenze personali; qualora non si presentassero occasioni soddisfacenti le proprie esigenze il Socio potrà chiedere alla Cooperativa di ricercare tramite la propria organizzazione opportunità aventi le caratteristiche da esso richieste, facendosi carico degli eventuali tempi di mancanza di lavoro che si potrebbero creare.
2. I Soci sono tenuti a partecipare anche in forma telematica, tramite il forum sul sito internet ed altri strumenti che la Cooperativa metterà in atto, alle riunioni che si terranno presso la sede della Cooperativa stessa o altri locali idonei messi a disposizione dalla Cooperativa, per essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare, dando così il proprio apporto all'organizzazione aziendale.
3. Il Socio, una volta accettato un incarico, è tenuto a rispettare le esigenze della Cooperativa ed a concordare con essa il modo e i tempi per portare a termine nel migliore dei modi il lavoro, al fine di rendere sempre più professionale il servizio che la Cooperativa offre; eventuali problematiche personali che potrebbero portare ad una anche piccola interruzione del servizio, devono essere comunicate tempestivamente, alla Cooperativa stessa.
4. Il Socio si farà promotore della propria attività in seno alla Cooperativa segnalando eventuali possibili contatti e o lavori seguendo le modalità appresso indicate:
 - a) segnalando alla Cooperativa la richiesta di servizi tecnici da parte di ditte committenti;
 - b) accettazione della Cooperativa e susseguente stipula del contratto di servizio;
 - c) incarico al Socio lavoratore del servizio da effettuarsi;
 - d) rendicontazione dell'attività svolta con conseguente definizione delle spese sostenute in nome e per conto della Cooperativa;
 - e) contrattualistica: fermo restando quanto indicato al punto precedente, si stabilisce che l'effettuazione di ogni servizio è legata all'accettazione della Cooperativa della richiesta di servizio;
 - f) incasso servizi: la Cooperativa si riserva di poter assegnare il compito di incassare il corrispettivo della fattura emessa da parte della Società Cooperativa per il servizio, al Socio lavoratore alla conclusione del lavoro. Tale incarico non comporterà il riconoscimento di alcun beneficio economico aggiuntivo mentre farà scaturire l'obbligo del Socio di trasferire detta somma presso la cassa della Cooperativa nel giorno stesso, ovvero in presenza di impedimento, al massimo entro il primo giorno successivo utile.
5. Stanti i costi fissi che la Cooperativa andrà comunque a sostenere per garantire la copertura assicurativa INPS e soprattutto INAIL (che prevede comunque il versamento di un premio su un minimale di retribuzione anche se non corrisposta) dei Soci, i Soci stessi si impegnano a fornire alla Cooperativa un numero minimo di ore di lavoro o di fatturato che consenta la copertura di almeno tali costi fissi. In difetto potrà essere disposta l'esclusione del Socio.
6. Riguardo all'utilizzo del telefono cellulare della ram, la Cooperativa riaddebiterà al Socio i costi delle telefonate dal proprio cellulare. Potranno essere applicate condizioni particolari tramite deliberazione dell'Organo Amministrativo.

Articolo 21 – Norme regolatrici delle Collaborazioni con Soci non subordinati

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 reputate necessarie dall'Organo Amministrativo della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.
3. La Cooperativa provvederà a segnalare al Socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al Socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.
4. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità l'Organo Amministrativo potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del Socio in attesa dei necessari chiarimenti.
5. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da Socio salvo che L'Organo Amministrativo, previa domanda del Socio, non provveda all'iscrizione del Socio stesso in altra sezione del Libro Soci e l'esclusione da Socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.
6. 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.
7. Il Socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli, salvo esplicita autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo.
8. Il Socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo della Cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 22 – Assenze

1. I Soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a comunicare alla Cooperativa la propria impossibilità a mantenere gli impegni assunti o la propria mancata prestazione lavorativa che possa comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a programma o a progetto al rapporto contrattuale si applicheranno le norme di legge e segnatamente quelle previste dall'art. 66 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276.
3. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.

Articolo 23 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I Soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato 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.

2. La Cooperativa dovrà informare i Soci circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari accordi 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.
4. Qualora si verificano inadempimenti potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 24 – Infortunio

1. I Soci con contratto diverso dal lavoro dipendente, 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.
2. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
3. Si fa presente ai Soci che le sanzioni in materia di infortuni sono notevolmente gravose, e pertanto la Cooperativa si riserva di rivalersi sul Socio nel caso che una mancata comunicazione di infortunio entro i tempi di legge dovesse causare danni economici alla Cooperativa.

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 o recesso, per qualsiasi ragione o causa.