

## REGOLAMENTO INTERNO DELLA COOPERATIVA SOCIALE “IL GIRASOLE”

### Premessa

1) Il presente regolamento viene predisposto e reso obbligatorio per tutti i soci della Cooperativa Sociale “Il Girasole” al fine di meglio regolamentare i rapporti tra gli stessi e tra questi e la Cooperativa.

E' attuato in ossequio del vigente Statuto Sociale della Cooperativa e rappresenta pertanto lo strumento essenziale per meglio attuare gli scopi della Società.

Esso non vuole essere uno strumento prettamente di diritti ed obblighi propri di un contratto di qualsivoglia genere bensì la conferma esplicita e programmata di un rapporto che vede il socio innanzitutto tale, nel prioritario suo rapporto associativo con la cooperativa, ma anche lavoratore nel suo ulteriore rapporto mutualistico con la cooperativa alla quale garantisce la propria partecipazione.

Il socio lavoratore apporta la sua attività con l'aspettativa di un compenso al meglio, il quale dovrà avvenire secondo le politiche di Bilancio, attuate dalla Cooperativa in osservanza dello Statuto Sociale e dei principi di cui all'art. 2423 bis. del c.c., e specificatamente al suo n. 1.

Tutti i punti del presente regolamento quindi, anche quelli relativi a formulazioni e concetti propri del rapporto di lavoro subordinato, costituiscono un tutt'uno inscindibile rivolto alla sola migliore determinazione, armonizzazione e finalizzazione del rapporto associativo che lega il Socio alla sua Cooperativa.

Questo regolamento è un insieme di diritti e obblighi da rispettarsi da tutti i soci e dalla loro Cooperativa (con i suoi organi sociali) in ogni momento, assieme e ad integrazione di quelli specificatamente già indicati nello Statuto Sociale; in tale vicendevoles impegno resta preminente quello della Cooperativa di ricercare per i propri soci lavoratori - ed in via assolutamente prioritaria per quelli in attesa di occupazione o sottooccupati - occasioni di lavoro, migliorandone le condizioni, la qualità ed i termini economici, e per i soci utenti di servizi il migliore rapporto qualità-costo degli stessi; risultati tutti che andranno valutati, anche in occasione del bilancio annuale, ma soprattutto nell'arco di vita complessivo della Cooperativa e dei rapporti associativi.

2) Questo regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea della cooperativa in data, 17/12/2004 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142, ed entra in vigore dal giorno 17/12/2004.

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro e potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci.

3) Le relative disposizioni, 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).

La contrattazione collettiva e/o gli accordi collettivi eventualmente applicabili, riguardano esclusivamente il trattamento economico e quelle loro parti richiamate specificatamente nel presente regolamento.

4) Per quanto qui non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali ed alle disposizioni di legge applicabili.

#### 5) I soci lavoratori della cooperativa:

- 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.

6) Il rapporto di lavoro dei soci (=rapporto mutualistico), pur se ulteriore rispetto a quello sociale, è fondamentale in quanto la cooperativa ha lo scopo primario di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

7) Il contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione, ai sensi del D.Lgs 276/2003, da parte dell'apposita commissione presso la Direzione provinciale del lavoro di Treviso ed il Presidente del Consiglio di amministrazione è delegato ad espletare presso la stessa tutti gli adempimenti necessari.

## **PRIMA PARTE** ***(NORME PER LA GENERALITÀ DEI SOCI)***

### ***Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori***

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 o autonoma**
- **collaborazione coordinata e continuativa a progetto** (non occasionale);
- **volontario** ai sensi della Legge 381/1991 (*esclusivamente per le cooperative sociali*).

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.

La cooperativa provvederà, entro 60 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***

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro da instaurarsi tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa e tenendo conto:

- del contesto operativo entro il quale 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 dovrà svolgersi il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che vi sia compatibilità con le condizioni sopra indicate.

### ***Articolo 3 – Compatibilità con altra attività***

Ai sensi dell'art. 9 dello Statuto sociale, i soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altre cooperative o presso altri datori di lavoro/committenti soltanto previa comunicazione scritta preventiva al Consiglio di amministrazione della cooperativa, e sempre che l'attività in questione non venga ritenuta dallo stesso concorrenziale con gli interessi e gli scopi della cooperativa.

### ***Articolo 4 – comunicazione di ammissione***

L'ammissione al lavoro verrà comunicata per iscritto al socio, e questi vi aderirà, sempre in forma scritta, a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001 attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro, del rapporto mutualistico cioè.

Il Consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di rapporto mutualistico, l'elenco dei documenti richiesti; il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

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

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

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 regolare il conferimento del lavoro.

### *Articolo 5 – distribuzione del lavoro*

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 con la massima equità, secondo i criteri di cui al presente articolo ed al vigente Statuto sociale.

La cooperativa si adopererà per procurare, compatibilmente con le esigenze di servizio e la legislazione vigente, il massimo di lavoro possibile ai 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 a socio nel caso in cui il numero dei soci in attesa di occupazione sia superiore alla possibilità di lavoro della cooperativa.

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 che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o che possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Compatibilmente 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 e/o altre forme lavorative previste dalla normativa vigente.

Le norme del presente articolo sono applicabili a tutti i soci, indipendentemente dal tipo di contratto in essere, ed i compensi saranno proporzionali alla quantità e qualità dell'apporto lavorativo del socio.

### *Articolo 6 – partecipazione*

Con esclusione dei soci che fossero ammessi alla **categoria speciale** di cui all'art. 17 dello Statuto sociale, 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.

Per i soci della categoria speciale vale il disposto del richiamato art. 17 dello Statuto.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla 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 le proposte in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sul luogo di lavoro che non sia la sede sociale, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al Consiglio di amministrazione.

I soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dalla cooperativa; sono altresì tenuti al segreto, e quindi decisioni e fatti della cooperativa non si devono comunicare 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 Consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Interviste, dichiarazioni con i media (radio, TV, giornali) relativi agli aspetti professionali ed alla vita associativa vanno autorizzati dalla Direzione.

### *Articolo 7 – corresponsione dei compensi*

La corresponsione dei compensi è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile corrispondere 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 il Consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

I compensi ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno normalmente erogati con cadenza mensile, e se possibile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro; i compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

### *Articolo 8 – ristorno*

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale, in sede di approvazione del Bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 14 (soci subordinati) e 21 (soci non subordinati).

L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi;
- aumento gratuito del capitale sociale.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali e a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

### *Articolo 9 – situazione di crisi aziendale*

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 convocherà tempestivamente l'Assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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 142/2001, ai trattamenti retributivi previsti dal Ccnl di cui al successivo articolo 11;
- 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.

Il Consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

### *Articolo 10 – l'applicabilità delle normative previdenziali e sulla sicurezza del lavoro*

Nel rapporto corrente con il socio, oltre al presente regolamento ed alle norme di legge sopra richiamate, troveranno applicazione le norme previdenziali previste per ogni singola e specifica fattispecie regolamentata o, in mancanza, la normativa prevista per la generalità dei lavoratori autonomi.

Al socio lavoratore saranno applicate, in quanto compatibili con modalità delle prestazioni lavorative svolte, le norme di legge in materia di sicurezza del lavoro.

Le norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali si applicano anche ai soci volontari.

## **SECONDA PARTE**

### **(NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO)**

#### *Articolo 11 – Ccnl di riferimento*

**1/A** Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, al Ccnl per lavoratrici e lavoratori della cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.

**esclusivamente per:**

**a) il trattamento economico complessivo minimo dell'art. 14;**

**b) la previsione di cui al successivo art. 15;.**

### *Articolo 12 – organizzazione del lavoro*

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

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

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, unità operativa ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso altre cooperative o presso altri datori 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 del compenso percepito o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

### *Articolo 13 – trattamento normativo*

Per la parte normativa si applicano le delibere e le regolamentazioni in atto presso la cooperativa, o che saranno da questa prese, nei contenuti riferiti a:

- classificazione di livelli e qualifiche come previsto dal CCNL cooperative sociali;

- orario di lavoro per i soci lavoratori è stabilito in 38 ore settimanali salvo i rapporti di lavoro a tempo parziale;

- riposi/ferie, tutti i soci hanno diritto ad un periodo di ferie di 30 gg. lavorativi per anno, comunque calcolati su di una settimana lavorativa di 38/6 gg. Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera il socio lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie. Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, il socio lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca. In caso di dimissioni o di esclusione del socio lavoratore, allo stesso spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.;

- assenze per:

- a) Malattia, deve essere comunicata alla cooperativa al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo in caso di accertato impedimento; inoltre il socio lavoratore deve inviare entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

I primi tre giorni di malattia (carenza) vengono retribuiti dalla cooperativa nella misura del 100% sulla retribuzione calcolata sulla media delle ore retribuite al socio. Nel caso di malattia superiore a tre giorni il diritto a percepire il trattamento previsto, fino a 180 gg. dell'anno solare è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori (INPS).

- b) Infortunio, deve essere comunicato alla cooperativa al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo in caso di accertato impedimento; inoltre il socio lavoratore deve consegnare a mano il certificato di infortunio massimo il giorno dopo l'avvenuto evento in quanto l'infortunio va denunciato entro due giorni all'istituto competente (INAIL).

I primi tre giorni di infortunio (carenza) vengono retribuiti dalla cooperativa nella misura del 100%. Nel caso di infortunio superiore a tre giorni il diritto a percepire il trattamento previsto, fino a 180 gg. dell'anno solare è subordinato al riconoscimento dell'indennità di infortunio da parte degli enti assicuratori (INAIL);

- c) Maternità, obbligatoria direttamente retribuita dall'INPS per 80%

Maternità, facoltativa direttamente retribuita dall'INPS per 30%;

- permessi retribuiti, lutto, donazione sangue, Legge 104/1992, scrutatore per elezioni; congedo matrimoniale, 10 giorni, retribuiti dalla cooperativa; aspettative non retribuite dalla cooperativa;

- preavviso e/o cessazione del rapporto lavorativo/mutualistico: in caso di scioglimento del rapporto sociale e lavorativo, il socio deve garantire lo svolgimento di un preavviso adeguato a garantire il pubblico servizio. Infatti la cooperativa opera nei servizi di pubblica utilità. I termini di recesso sono stabiliti secondo anzianità e profilo professionale. Qualora il socio lavoratore non rispetti i tempi di operatività del

recesso ivi indicati, può essere comminata a suo carico da parte del Consiglio di Amministrazione una sanzione pari al mancato preavviso.

	Per livelli	1-2-3-4	5-6-7	altri;
- Per anzianità di servizio fino a tre anni		15gg.	45gg.	90gg.
- Per anzianità di servizio oltre i tre anni		30gg.	60gg.	120gg.

#### ***Articolo 14 – trattamento economico***

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. 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.

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 di cui all'articolo 11 del presente regolamento, e cioè: retribuzione tabellare, EDR, contingenza, ferie, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive, Tfr; tale elencazione di voci che compongono il compenso da corrisponderci ai soci potrà essere modificata in ragione di accordi e/o precisazioni di natura tanto privatistica che legislativa.

L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti a livello nazionale.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio il compenso integrativo che il Consiglio di amministrazione ritenesse di attribuire a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile nei futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Il compenso orario potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (indicati al comma 3 del presente articolo).

#### ***Articolo 15 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari***

Per i rapporti di lavoro subordinato, in aggiunta a quant'altro previsto dal Ccnl di riferimento sull'oggetto del presente articolo, si individuano, a titolo esemplificativo, le seguenti mancanze ed i relativi provvedimenti disciplinari:

- rimprovero scritto = è un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato qualora ci fossero mancanze da parte del socio lavoratore. Dopo due rimproveri scritti, il socio lavoratore se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alle sospensioni di durata non superiore ad un giorno.

- multa = vi si incorre per:

1. Inosservanza dell'orario di lavoro,
2. Assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3. Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla cooperativa o dalle strutture di terzi presso cui opera la cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione dall'effettuazione dell'attività lavorativa o di esclusione;
4. Irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
5. Mancata comunicazione della variazione di domicilio, e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.
6. Consegna dei fogli attestanti la presenza al lavoro dopo il 5° giorno del mese seguente il lavorato.

- sospensione = vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre;
3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla cooperativa, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) dei provvedimenti di esclusione;
6. insubordinazione verso i membri del Consiglio di Amministrazione o soci da questi delegati a ricoprire funzioni di coordinamento;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona; comportamenti lesivi dell'immagine della cooperativa nei confronti dei terzi;
9. rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può far incorrere il socio lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

- risoluzione del rapporto per esclusione = viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione per:

1. assenze ingiustificate e ripetute;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi e le ferie;
3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicano pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. grave insubordinazione verso i membri del Consiglio di Amministrazione o soci da questi delegati a ricoprire funzioni coordinamento, minacce o vie di fatto;
6. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
8. furto nella cooperativa di beni a chiunque appartenenti;
9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'ammissione a socio;
11. azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
12. gravi comportamenti lesivi della dignità dell'utenza;

le elencazioni di cui ai numeri 1), 2), 3), 4) ed 5) non sono tassative e non escludono comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la Direzione, potranno disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto a qualsiasi tipo di compenso, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

#### ***Articolo 16 – risoluzione del rapporto di lavoro***

I contratti di lavoro subordinato si risolvono per delibera di esclusione o di recesso presa dal Consiglio di amministrazione.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato dovuta al socio è causa di esclusione dello stesso, salvo che il Consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda alla sua iscrizione in altra sezione del libro soci.

Contro le delibere del Consiglio di amministrazione è ammesso il ricorso alle clausole compromissorie di cui agli articoli 46 dello Statuto sociale.

#### ***Articolo 17 – esercizio dei diritti sindacali***

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 ai sensi della vigente normativa.

In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il Consiglio di amministrazione 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.

**TERZA PARTE**  
**(NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO**  
**SUBORDINATO)**

***Articolo 18 – normativa applicabile***

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:

- ai fini fiscali gli articoli 50/1° comma lettera c-bis) e 52/1° comma del 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.

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.

Pertanto i soci stabiliranno, di comune accordo con la cooperativa, un rapporto in forma di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa od occasionale applicandosi la relativa regolamentazione, sulla base della tipologia del rapporto prescelto, in particolare l'articolo 2222 e seguenti codice civile, l'articolo 409, n. 3) codice procedura civile e l'articolo 47, lettera c-bis e 81, 1 comma lettera 1 del d.P.R. n. 917/1986. 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 19 – organizzazione del lavoro***

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

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

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 20 – trattamento economico***

Il trattamento economico dei soci non dipendenti 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 21 – norme generali***

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.

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 dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

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 cessazione del rapporto di lavoro/mutualistico.

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.

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

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.

Si applica l'articolo 6 del regolamento per la sua parte compatibile con il presente articolo.

### ***Articolo 22 – assenze***

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.

In particolare, per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa:

- 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 23 – infortunio***

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.

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 rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'Inail o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

### ***Articolo 24 – trattamento nelle assenze***

Fermo restando quanto previsto all'articolo 23 in merito alle assenze, durante i periodi di malattia, di infortunio, maternità al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito soltanto 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 degli Istituti assistenziali e previdenziali.

### ***Articolo 25 – risoluzione del rapporto di lavoro***

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.

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.

**QUARTA PARTE**  
**(ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA)**

***Articolo 26 – istituzione del piano sanitario integrativo***

Viene istituita una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che volontariamente aderiranno alla presente iniziativa.

***Articolo 27 – prestazioni***

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, sono analiticamente elencate e descritte nell'allegato "A". Tali prestazioni saranno erogate tramite un ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

***Articolo 28 – contributi***

I contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla domanda di ammissione come Socio Promotore dell'Ente assistenziale erogatore da parte della Cooperativa.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

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 Consiglio di Amministrazione.

***Articolo 29 – modalità di attuazione***

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa e l'Ente Assistenziale designato dal Consiglio di Amministrazione.

***Articolo 30 – adempimenti***

Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o C.C.N.L. di appartenenza.

## 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:

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

Il Consiglio di Amministrazione, 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 dal consiglio di amministrazione 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.

Rimborso Km.

Spese di rappresentanza, ecc...

Tali spese dovranno comunque essere documentate.

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 sopraccitata prevenzione antifortunistica, 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 dal consiglio di amministrazione 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 al consiglio di amministrazione della cooperativa.