

Regolamento interno della Scuola Nuova Tarcento Soc. Coop. Sociale a r.l.

Prima parte

Premessa

1. Il presente regolamento interno:

- è stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 22 settembre 2006 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3/4/2001 n.142 e modificato dall'Assemblea della Cooperativa in data 28 gennaio 2007;
- entra in vigore, nella sua attuale formulazione, dal giorno 01 febbraio 2007;
- potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci;
- 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:

- 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.

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, tenuto conto di quanto previsto nello Statuto sociale.

6. Il contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003 presso l'apposita commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Udine. Il presidente del Consiglio di Amministrazione è delegato ad espletare tutti gli adempimenti (non appena la commissione sarà costituita).

Articolo 1 – Configurazione e tipologie di soci lavoratori

1. La Cooperativa trae origine da un atto di volontà dei soci e gli interessi di questi si identificano con gli interessi della Cooperativa stessa. Non avendosi, quindi, come nel caso di qualsiasi datore di lavoro,

ro e prestatore di opera, interessi posti su un piano giuridico diverso, i soci della Cooperativa si assoggettano a regole di condotta (doveri) ed esercitano i diritti da essi stessi determinati nell'interesse comune e che sono stabiliti nell'Atto costitutivo, nello Statuto sociale e nel presente Regolamento.

2. 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;
- professionale;
- collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto;
- volontario ai sensi della Legge 381/1991;
- qualsiasi altro tipo di lavoro che possa nascere dal contratto societario.

3. 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.

4. La Cooperativa provvederà, entro 30 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:

- 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 siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – diritti e doveri del socio

1. Il socio ammesso alla Cooperativa esercita tutti quei diritti che lo Statuto ed il presente Regolamento gli attribuiscono e si obbliga a tutti i doveri che gli impongono.

2. I diritti dei soci si concretizzano nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, nella partecipazione alla vita aziendale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali (trascorso, dall'iscrizione al libro soci, un periodo di novanta giorni, come previsto dalla legge e non si trovi in stato di mora nel versamento delle quote sottoscritte come previsto all'art. 25 dello Statuto sociale), nella tutela legale che la Cooperativa garantisce al socio chiamato a rispondere di atti o di fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni (il Consiglio di Amministrazione valuterà di volta in volta i casi che si presenteranno e la misura della tutela) e nell'usufrutto di tutte quelle eventuali provvidenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei soci.

3. I soci, oltre ai diritti, hanno anche particolari doveri, allo scopo di assicurare una feconda armonia all'interno della Cooperativa, per un suo crescente sviluppo che non potrà non avere conseguenza positive anche nei confronti dei singoli soci. Tali doveri sono:

- 3.1. di adempiere scrupolosamente alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori;

- 3.2. di rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Cooperativa per il controllo delle presenze;
 - 3.3. di dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente regolamento, nonché le istruzioni impartite dai superiori e dai competenti organi della Cooperativa;
 - 3.4. di conservare assoluta segretezza, anche con familiari, sugli affari della Cooperativa e dei suoi clienti, non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la Cooperativa, né svolgere attività contrarie agli interessi della Cooperativa stessa;
 - 3.5. di aver cura dei locali, del posto di lavoro, tenerlo pulito, ordinato, sgombro da oggetti estranei al lavoro. Il socio risponde dell'esistenza e della buona conservazione delle macchine, attrezzi, documenti e altri oggetti a lui affidati e deve presentarsi in qualunque momento alle verifiche che fossero ordinate dal Consiglio di Amministrazione;
 - 3.6. di operare in conformità dello Statuto del presente regolamento e delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e di onorare le disposizioni dategli dai componenti l'organo amministrativo della Cooperativa;
 - 3.7. di segnalare tempestivamente eventuali difficoltà che limitino il servizio stesso;
 - 3.8. di effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio.
 - 3.9. di comunicare cambiamenti di abitazione, sia durante il servizio che durante le assenze, ogni mutamento nello stato di famiglia che importi modifica nella misura degli assegni familiari o di altre competenze, lo stato di gravidanza in cui venisse a trovarsi la donna lavoratrice entro il sesto mese;
 - 3.10. il socio ammalato o infortunato deve presentarsi alle visite mediche di controllo che il Consiglio di Amministrazione eventualmente disponga, richiedendole ai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti;
 - 3.11. durante l'orario di lavoro il socio lavoratore dovrà utilizzare obbligatoriamente indumenti, scarpe antinfortunistiche e altri mezzi di protezione individuale di cui sarà eventualmente dotato;
 - 3.12. mantenere la riservatezza ai sensi del D.Lgs 196/2003 circa ogni informazione afferente l'attività sociale e lavorativa prestata ed in particolare non divulgare comunicazioni e documenti ricevuti in qualità di socio, non diffondere a terzi il contenuto delle discussioni e decisioni assunte in Assemblea, non rivelare le metodologie e le modalità di prestazione della attività lavorativa, non divulgare informazioni e dati riservati di terzi di cui possa venire a conoscenza in ragione del servizio svolto.
4. La Cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di legge sulla prevenzione infortuni e malattie professionali e di adottare, inoltre, tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei soci.

Articolo 4 – domanda di ammissione a socio e 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 preventiva comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa e con quanto previsto dallo Statuto sociale.

Articolo 5 – 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 Consiglio di Amministrazione, con delibera nominativa ammette o meno il socio, che abbia presentato domanda nei modi e nei termini stabiliti dallo Statuto, previo vaglio se questo abbia le caratteristiche richieste per essere ammesso ed il suo giudizio è inappellabile.

3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni. Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare la presentazione ed i tempi, ai fini dell'ammissione, del certificato del casellario giudiziale.

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

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

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 conferimento del lavoro.

Articolo 6 – perdita della qualifica di socio

1. La qualifica di socio si perde, oltre che per i casi previsti dallo Statuto sociale, per:

- recesso: allorché il socio manifesti la volontà di cessare tale qualifica per motivi diversi; il socio presenterà domanda di autorizzazione al recesso al Consiglio di Amministrazione, che deciderà se l'istanza merita l'accoglimento.
- decadenza dalla qualifica di socio: allorché vengano a mancare i requisiti previsti dallo Statuto e dalla Legge per lo svolgimento delle mansioni ad esso connaturate.
- esclusione da socio: nei casi stabiliti dallo Statuto sociale e dall'articolo relativo ai provvedimenti disciplinari del presente Regolamento interno.

Articolo 7 – 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.

Il socio potrà essere tempestivamente assegnato a mansioni diverse da quelle sopra indicate: nel caso ciò avvenga la Cooperativa potrà corrispondere un maggior compenso, che verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione e comunicato caso per caso.

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 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, come anche previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

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 CCNL di riferimento 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, per un periodo di un anno, senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Articolo 8 – 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 e si impegna e prestare la propria opera in adempimento del patto societario.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sul sesso, 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 manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di Legge, e 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 al Consiglio di Amministrazione.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione; 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 Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

3. Al fine di sviluppare sempre più condizioni di democrazia la Cooperativa si impegna a non utilizzare impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei soci ed a non effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali dei soci.

Articolo 9 – 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 il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 11.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno dieci 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 10 – ristorno

1. 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 15 (soci subordinati) e 27 (soci non subordinati).

2. La ripartizione del ristorno, tra i singoli soci cooperatori avverrà in rapporto alla qualità ed alla quantità degli scambi mutualistici intercorsi fra la Cooperativa ed il socio lavoratore ed in particolare in misura direttamente proporzionale alle ore lavorate ed alle retribuzioni percepite nel corso dell'esercizio di riferimento dai soci. L'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, e conformemente a quanto previsto dallo Statuto Sociale, delibererà le modalità di erogazione del ristorno.

3. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea ed ai sensi dell'articolo 17 dello Statuto sociale, in una delle seguenti modalità:

- in forma liquida e quindi mediante erogazione diretta,
- aumento proporzionale della rispettiva quota detenuta dai soci, anche in deroga ai limiti stabiliti dall'art. 2525 del codice civile.

4. 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 11 – 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, il Consiglio di Amministrazione 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 10 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 agli articoli 10 e 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.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 12 – 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 contratto di lavoro C.C.N.L. AGIDAE Scuola. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione di tale contratto dopo almeno un mese dall'inizio della nuova attività.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

Articolo 13 – organizzazione del lavoro

1. 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.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e Consiglio di Amministrazione. 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 14 – orario di lavoro

1. Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part time), l'orario di lavoro ordinario è stabilito in 40 ore settimanali, fatta salva una diversa e più favorevole durata prevista dal CCNL nel caso in cui lo stesso è applicabile.
2. L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi, stabilite dal Consiglio di Amministrazione.
3. L'orario dovrà essere assolutamente rispettato dal socio. Questo significa che i lavori sul luogo dovranno iniziare e terminare alle ore indicate.
4. Modificazioni improvvise all'orario, dovute a cause di forza maggiore legate alle esigenze dell'utenza, dovranno tempestivamente essere comunicate agli uffici responsabili della Cooperativa.

Articolo 15 – 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 C.C.N.L. AGIDAE Scuola, 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 Agidae Scuola di riferimento come definiti all'articolo 12 del presente regolamento.

3. 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 da Confcooperative a livello nazionale.

4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali, anche in relazione a professionalità o precedente anzianità di servizio acquisite o a particolari tipologie di incarichi, compiti, orari di lavoro.

5. Ai soci lavoratori, con deliberazione motivata dell'organo amministrativo, potrà essere riconosciuta l'anzianità di servizio maturata precedentemente all'assunzione presso altri datori di lavoro operanti nel settore.

6. La retribuzione oraria / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti indiretti (indicati al punto 2 del presente articolo).

Articolo 16 – infortunio sul lavoro

1. Il socio deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità; la Cooperativa, qualora non abbia potuto inoltrare all'I.N.A.I.L. la prevista denuncia in seguito alla mancata ottemperanza del socio all'obbligo predetto, e non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, resta esonerata da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

2. L'infortunato avrà diritto all'indennità prevista dall'I.N.A.I.L. e quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento come definito all'articolo 12 del presente regolamento.

3. Tale indennità non verrà anticipata dalla Cooperativa, ma verrà liquidata direttamente dall'I.N.A.I.L.

4. In caso di infortunio sul lavoro, al socio che fa domanda dimostrando lo stato di necessità, viene riconosciuto un anticipo sull'indennità a carico dell'I.N.A.I.L., pari all'80% dello stesso.

Articolo 17 – malattia e infortunio non sul lavoro

1. In caso di malattia il socio deve avvisare tempestivamente la Cooperativa, anche a mezzo telefono, e recapitare o trasmettere, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, entro il secondo giorno, il certificato medico attestante la malattia.

2. In caso di mancato invio di detta attestazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

3. Durante il periodo di malattia il socio avrà diritto, per ogni anno solare, alle prestazioni a carico dell'I.N.P.S. e quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento come definito all'articolo 12 del presente regolamento.

4. Per quanto non previsto dal presente regolamento, in materia di malattia ed infortuni non sul lavoro, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Articolo 18 – matrimonio

1. In caso di matrimonio il socio ha diritto ad un periodo di permesso della durata di quindici giorni consecutivi di calendario.

Articolo 19 – gravidanza

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la socia ha diritto ad astenersi dal lavoro;
 - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicato nel certificato medico di gravidanza (salvo quanto diversamente previsto per legge);
 - b) per il periodo intercorrente fra la presunta data del parto e quella effettiva;
 - c) per i tre mesi successivi alla data più favorevole fra “effettiva” e “presunta”;
 - d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).
2. La socia in stato di gravidanza è tenuta ad esibire certificato medico rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico dell'I.N.P.S. e la Cooperativa è tenuta a darne ricevuta.
3. Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio, la socia è tenuta ad inviare alla Cooperativa, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile e il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15.10.1936 n. 2128.
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Articolo 20 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato, si rendono applicabili in toto il codice disciplinare ed i relativi provvedimenti previsti dal C.C.N.L. previsto dall'articolo 12 del presente regolamento, che si intendono qui espressamente richiamati per tali parti.
2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 21 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione o di recesso per qualsiasi ragione o causa.
2. La cessazione dell'attività lavorativa non può essere posta in essere da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti dal C.C.N.L. di riferimento.
3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il Consiglio di Amministrazione non deliberi diversamente.

Articolo 22 – previdenza complementare

1. La Cooperativa, in base alla nuova normativa sul trattamento di fine rapporto, intende lasciare ogni decisione al socio lavoratore in merito alla sua disposizione. Pertanto al socio appartiene libertà di scelta sulle possibilità indicate dalla normativa:

- investimento in azienda;
- investimento in fondi pensionistici.

Articolo 23 – 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, 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 8 del presente regolamento.

Norme specifiche per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto

Articolo 24 – norme generali

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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 con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. La Cooperativa provvederà a segnalare al socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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 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.

4. Il socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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 con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 25 – normativa applicabile

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o progetto, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c-bis) e 51 DPR 917/86,
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche,
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Il contratto di lavoro dei soci collaboratori coordinati e continuativi e/o a progetto è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla normativa vigente con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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 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 26 – organizzazione del lavoro

1. Il socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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.

2. Il lavoro dei soci collaboratori coordinati e continuativi e/o a progetto 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 27 – trattamento economico dei soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto

1. Il trattamento economico dei soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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, nonché dall'esperienza e dalla professionalità, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa, ed in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso ed in rispetto di quanto previsto dal comma 772 Legge 296/2006.

Articolo 28 – assenze

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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 e/o di lavoro a progetto di lavoro:

- 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 29 – norme sulla sicurezza sul lavoro

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto 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. Gli stessi dovranno dotarsi degli stessi dispositivi individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata forniti ai soci lavoratori dipendenti.

2. Quando è previsto che i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i con-

tenuti 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 socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

4. I soci sono tenuti ad utilizzare gli eventuale dispositivi di protezione individuale forniti. 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 30 – infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o lavoratori a progetto, 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 il Consiglio di Amministrazione 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 dei confronti dell'I.N.A.I.L. o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 28 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 I.N.A.I.L.

Articolo 31 - malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 28 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e/o lavoratori a progetto 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 32 – 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.

2. 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.

Articolo 33 - Norme specifiche per i soci volontari

1. La figura di socio volontario di cui all'articolo 2 delle legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si configura come il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione ai sensi dell'articolo 7 dello Statuto sociale. La richiesta di ammissione deve indicare, oltre a quanto previsto dallo Statuto, i seguenti dati:

dati anagrafici,

cittadinanza,

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.

Il Consiglio di Amministrazione 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 al Consiglio di Amministrazione.

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 Consiglio di Amministrazione 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 negli appositi registri.

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese, secondo gli importi e le modalità da concordarsi. 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 sopracitata prevenzione antinfortunistica, 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 sociale.

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 all'organo amministrativo della Cooperativa.