

Indice

Prima parte - Norme Generali

Premessa

Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori

Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto

Articolo 3 – compatibilità con altra attività

Articolo 4 – comunicazione di ammissione Articolo 5 – distribuzione del lavoro Articolo 6 – partecipazione

Articolo 7 – corresponsione delle remunerazioni Articolo 8 – ristorno

Articolo 9 – situazione di crisi aziendale

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

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

Articolo 11 – organizzazione del lavoro Articolo 12 - mutamento definitivo del livello

Articolo 13 - trasferimento del socio

Articolo 14 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

Articolo 15 - lavoro a tempo parziale

Articolo 16 – norme di comportamento

Articolo 17 - rimborsi di trasferta e spese auto

Articolo 18 - ferie

Articolo 19 - permessi per riduzione orario e permessi ex festività

Articolo 20 – periodo di aspettativa

Articolo 21 - flessibilità

Articolo 22 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

Articolo 23 - preavviso

Articolo 24 – risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 25 – previdenza complementare

Articolo 26 – assistenza sanitaria integrativa

Articolo 27 - esercizio dei diritti sindacali

Articolo 28 - diritto allo studio: presentazione delle domande e criteri di graduatoria

Articolo 29 – norme sulla sicurezza sul lavoro e in dumenti di lavoro

Terza parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 30 – normativa applicabile ai soci non subordinati Articolo 31 – organizzazione del lavoro

Articolo 32 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Articolo 33 – norme generali

Articolo 34 – assenze

Articolo 35 – norme sulla sicurezza sul lavoro e in dumenti di lavoro

Articolo 36 – infortunio

Articolo 37 - malattia

Articolo 38 – risoluzione del rapporto di lavoro

Prima parte Norme generali

Premessa

Il presente regolamento interno:

- E' stato approvato in data 01.02.2016 dall'assemblea della cooperativa, regolarmente convocata, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01/02/2016.
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea **ordinaria dei soci.**

Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società. Salvo diversa indicazione le presenti norme, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1. I richiami alla contrattazione collettiva e/o ad accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti al trattamento economico e alle parti esplicitamente richiamate. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

I soci lavoratori della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

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 lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

Il contenuto del presente regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003.

L'Organo amministrativo è delegato a valutare l'opportunità di accedere a tale certificazione e ad espletare tutti gli adempimenti.

Articolo 1 - tipologie di soci lavoratori

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

- di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- libero professionali;
- di collaborazione coordinata e continuative;

2. 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. 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.

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 compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e/o con le norme del decreto legislativo 66/2003.

Articolo 4 – comunicazione di ammissione

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

2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. 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.

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

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

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

Articolo 5 – distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla organizzazione dell'attività produttiva, amministrativa e commerciale tenendo conto del personale in forza, delle relative mansioni, della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e del tipo di contratto in essere. L'impiego del personale dovrà essere effettuato, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

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

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

Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci.

La cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori. 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 possono esercitarla soltanto a orario ridotto. In tali situazioni dovrà comunque essere garantita, da parte dell'organo amministrativo, o dai soggetti da questo delegati, la parità di trattamento dei soci.

2. Compatibilmente con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio potranno essere stipulati contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore.

Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del Ccnl di riferimento.

In caso di lavoro a tempo parziale, il socio potrà richiedere alla cooperativa di incrementare, anche saltuariamente, la durata delle proprie prestazioni oltre l'orario previsto dal contratto individuale, ma nel limite massimo di quello previsto per il tempo pieno.

Le prestazioni effettuate dal socio che abbia fatto richiesta ai sensi del precedente comma, saranno retribuite come ore ordinarie, senza alcuna maggiorazione retributiva.

In caso di lavoro a tempo parziale potrà inoltre essere la cooperativa a richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del Ccnl di riferimento. In tal caso saranno riconosciute al socio le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso cantiere/reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale. Se 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.

4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà 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.

5. 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 nei 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 adoterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.

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.

6. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) del presente articolo, le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta.

Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di rifiuto del socio, reiterato tre volte, di accettare le proposte contrattuali riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di esclusione da socio ai sensi dell'art. 14 dello Statuto.

7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, non saranno licenziati, ma saranno sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di dodici mesi per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.

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

Articolo 6 – partecipazione

1. Ferme restando le specificità delle diverse tipologie contrattuali, tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla tipologia di handicap, la razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

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

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

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e

Delle relative delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti.

Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.

3. L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

Articolo 7 – corresponsione delle remunerazioni

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

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 16 del mese successivo a quello di lavoro.

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

Articolo 8 – ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.

2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

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.

4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo 24 dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,
- qualifica professionale,
- compensi erogati,
- tempo di permanenza in cooperativa,

- tipologia del rapporto di lavoro.

Per i soci appartenenti alla categoria speciale di socio di cui all'art. 2527 comma 3, C.C. è prevista una riduzione del ristorno del 30 % in considerazione dei costi sostenuti dalla cooperativa per la formazione e/o per l'inserimento degli stessi.

5. In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristorno, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

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

- erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
- aumento gratuito del capitale sociale (ossia attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio);
- emissione di strumenti finanziari, qualora previsti nello Statuto.

Articolo 9 – situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, non di breve durata, dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, l'Organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

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

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

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali

- apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuale, aziendale e/o territoriale e dal Ccnl di riferimento di cui all'articolo 10 del presente regolamento;
- imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

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.

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 7 del presente regolamento.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva.

L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee e in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio e di comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

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

Articolo 10 – 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:

CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

Si puntualizza l'applicazione dei soli compensi minimi previsti dal CCNL a livello nazionale. In caso di impiego del socio in più settori di attività, si farà riferimento al CCNL relative all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL entro due mesi dall'inizio della nuova attività, e scatterà in ogni caso il 1° giorno del mese successivo.

Per i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori verrà comunque fatto riferimento al trattamento economico minimo previsto dal CCNL richiamato all'art 10 co 1. con le modalità previste dal presente regolamento.

Articolo 11 – organizzazione del lavoro

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

I soci 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, sulla base degli indirizzi deliberati dal consiglio di amministrazione, dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

3. In considerazione della specificità dell'attività svolta dalla cooperativa, è richiesta ai soci la disponibilità a svolgere il proprio lavoro con flessibilità. La cooperativa, ha pertanto la possibilità di spostare, per i soci assunti con contratto a tempo parziale, l'orario nell'ambito della giornata, della settimana e del mese. Al personale a tempo parziale viene corrisposta la maggiorazione forfettaria prevista dal Ccnl a tale titolo. La cooperativa comunicherà col maggior preavviso possibile gli spostamenti di orario rispettando nel limite del possibile i termini previsti dal Ccnl di riferimento. Qualora ciò non fosse possibile e il socio che non potesse accedere alla richiesta della cooperativa ne darà comunicazione immediatamente.

4. La cooperativa potrà creare una banca ore aziendale per supplire alle situazioni di carenza di lavoro o di impossibilità di svolgerlo a causa delle situazioni climatiche. Pertanto le ore svolte in più rispetto all'orario di lavoro mensile saranno accantonate e retribuite nei periodi di minore attività. Il recupero dovrà avvenire entro 12 mesi da quello dell'effettuazione delle ore eccedenti. Le eventuali ore non recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario o, per i soci a tempo parziale, come lavoro supplementare.

5. 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.

6. L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali che potranno essere distribuite su 5 o 6 giorni.

Articolo 12 - mutamento definitivo del livello

1. Nel caso in cui al socio sia riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, così come nell'eventualità in cui il socio, per esigenze sue personali e/o familiari, chiedesse di essere adibito a mansioni diverse, la cooperativa farà quanto in suo potere per reperire, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, un'attività lavorativa idonea alla malattia ovvero compatibile alle esigenze personali e/o familiari del Socio, riconducibile nell'ambito dello stesso livello.

2. Qualora ciò non fosse possibile, al fine di conservare il rapporto associativo, la cooperativa potrà formulare proposte che prevedano lo svolgimento di mansioni inferiori a quelle del livello di appartenenza del socio alla data della comunicazione/richiesta. Nell'eventualità di accettazione della proposta la cooperativa corrisponderà al Socio il compenso proprio del livello inferiore.

3. Nell'eventualità che anche ciò non fosse possibile, la cooperativa potrà promuovere la procedura di esclusione del socio per impossibilità a partecipare ai lavori dell'impresa sociale.

Articolo 13 - trasferimento del socio

1. Il trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra non può essere attuato se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al socio per iscritto con il preavviso di un mese.

Tra le esigenze organizzative e/o produttive rientra anche la c.d. "incompatibilità ambientale". Per incompatibilità ambientale devono intendersi le difficoltà relazionali del Socio col suo ambiente di lavoro a prescindere dall'eventuale rilievo anche disciplinare dei suoi comportamenti, tali da incidere sul buon andamento dell'attività esercitata dalla Cooperativa. Prima di assumere la decisione, la cooperativa sentirà il socio e valuterà le possibili alternative.

2. Il socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle "indennità" e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario delle località ove viene trasferito se più favorevoli per il socio.

3. Il fatto che socio non accetti il trasferimento, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, costituisce giusta causa di licenziamento e di esclusione.

4. Nulla è dovuto al socio trasferito, ad eccezione:

- delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc...) in occasione del trasloco, preventivamente concordate con la cooperativa;
- del rimborso dell'indennizzo che, per effetto del trasferimento, il socio debba corrispondere per l'anticipata risoluzione di un contratto di affitto regolarmente registrato e denunciato alla cooperativa

precedentemente alla comunicazione di trasferimento, fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

Al socio che chieda il suo trasferimento non competono i rimborsi di cui al punto precedente.

Articolo 14 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, 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 minimo complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento, come definito all'articolo 10 del presente regolamento.

3. 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.

4. La retribuzione oraria / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti.

Articolo 15 - lavoro a tempo parziale

1. La presente normativa integra quanto previsto dal Ccnl di riferimento in materia di lavoro a tempo parziale.

2. La cooperativa potrà procedere all'assunzione di personale con rapporto a tempo parziale il cui svolgimento si realizzerà con le modalità previste dal presente regolamento.

Il socio a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a tempo determinato.

3. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- la cooperativa valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, fatte salve le esigenze tecnico, organizzative e produttive;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, dei soci già in forza rispetto ad eventuali assunzioni per le stesse mansioni.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 3 mesi.

Articolo 16 – Norme di comportamento

1. Il socio ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).

- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa. -Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).

- Consegnare, o far pervenire a mezzo fax, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo.

- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati

per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.

- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.

-Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della

cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.

- Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
 - Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi.
 - Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
 - Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
 - Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
 - Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
 - Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa. Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i Ccnl di riferimento.
2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

Articolo 17 - rimborsi di trasferta e spese auto

1. I rimborsi per le trasferte di servizio comprendono l'alloggio, il vitto e le spese viaggio.

2. I criteri fissati per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune, vengono fissati dall'Organo amministrativo tenendo come riferimento le tariffe ACI. Per trasferta si intende lo spostamento dalla propria sede di lavoro ad altro luogo (compresi le altre sedi della Cooperativa) durante l'orario di lavoro; sono pertanto escluse le tratte casa-lavoro e viceversa.

3. Ogni spostamento con auto propria dovrà essere preventivamente autorizzato dagli uffici amministrativi, esclusi i casi di emergenza per i quali è sufficiente l'autorizzazione del responsabile di struttura. In caso di sinistro è necessario comunicarlo tempestivamente all'Amministrazione (entro le 24 ore).

4. In ogni caso il socio che utilizzi un automezzo, proprio o aziendale, per ragioni di servizio, è responsabile delle eventuali infrazioni al codice della strada e ne risponde direttamente. Nel caso di utilizzo di un automezzo aziendale, qualora pervengano contravvenzioni alla Cooperativa, la medesima si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo legale.

5. Qualora il socio, nelle condizioni di cui al comma precedente, subisca il ritiro della patente è tenuto a darne immediata comunicazione alla cooperativa; ferma restando la valutabilità della condotta ai fini della configurazione di una giusta causa di licenziamento, il ritiro potrà essere considerato come giustificato motivo oggettivo di licenziamento. In ogni caso, ove non si faccia luogo al licenziamento, il socio potrà essere assegnato a differenti mansioni, anche in deroga all'art. 2103 cod. civ., in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

Articolo 18 – ferie

1. I periodi di ferie devono essere concordati col direttore di struttura; le relative richieste dovranno pervenire all'amministrazione della Cooperativa almeno 15gg. prima del loro inizio. Non saranno pertanto ritenute valide richieste di ferie non controfirmate dal direttore di struttura o dal presidente della Cooperativa stessa.

Articolo 19 - Permessi per riduzione orario e permessi ex festività

1. In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) ai soci spettano quattro giorni annui di permesso retribuito, maturabili in ratei mensili e permessi per riduzione orario, così come previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica minima di cui al precedente art. 10. La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata come mese intero.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo e, in mancanza, decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto alla predetta data.

3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai soci spetterà il pagamento di eventuali permessi ex festività e riduzione orario residui, maturati e non goduti.

Articolo 20 - periodo di aspettativa

1. Al socio, con anzianità di servizio non inferiore a un anno, che ne faccia richiesta scritta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione, per un periodo massimo di sei mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

2. In tale periodo il rapporto di lavoro si intenderà ad ogni effetto sospeso e non maturerà alcun istituto contrattuale direttamente o indirettamente connesso alla prestazione di servizio, con particolare riguardo all'anzianità. Il rientro sullo stesso posto di lavoro avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. Il socio che entro 5 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

4. La cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il socio a riprendere servizio nei termini di 7 giorni.

Articolo 21 - flessibilità

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore in cui la Cooperativa opera ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, la Cooperativa potrà prevedere regimi di orario che superino il normale orario settimanale a tempo pieno, concordato nel contratto individuale di lavoro, con recupero nei successivi sei mesi del monte ore lavorato in eccedenza e in periodi di diminuzione del lavoro.

2. In caso di assenze giustificate superiori a trenta giorni il termine di cui al precedente comma 1 resta sospeso, per riprendere poi a decorrere al rientro in servizio.

3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

4. Qualora i recuperi di cui al comma 1 del presente articolo non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, la Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinari, secondo le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento.

5. La Cooperativa dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai soci lavoratori.

6. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Articolo 22 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per quanto concerne il codice disciplinare ed i relativi provvedimenti, allo scopo di uniformare la disciplina applicabile ai soci, si stabilisce di applicare integralmente le norme in materia dettate dai CCNL richiamati all'art. 10 del presente regolamento.

2. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare anche alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970.

3. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 23 – periodo di preavviso

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, per i cui termini si rinvia al CCNL richiamato all'art 10.

Articolo 24 – risoluzione del rapporto di lavoro

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

2. La cessazione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo, in assenza di interruzione per giusta causa o disciplinare e sempre previa domanda del socio, ritenga possibile reperire in tempi brevi una diversa collocazione lavorativa con la stipula di un ulteriore rapporto di lavoro.

Articolo 25 – previdenza complementare

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

- a) le vigenti disposizioni di legge;
- b) la delibera di Confcooperative del 21-10-1997;
- c) gli accordi istitutivi del fondo di settore;

le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 10 del presente regolamento

Articolo 26 - Assistenza sanitaria integrativa

1. In riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento, ferma restando l'adesione ad una forma di assistenza sanitaria integrativa che assicuri, complessivamente, un trattamento economico almeno equivalente, la cooperativa potrà assolvere all'obbligo, anziché mediante l'iscrizione al fondo contrattuale, mediante l'adesione ad altra mutua sanitaria

Articolo 27 – esercizio dei diritti sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge, 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 6 del presente regolamento.

Articolo 28 – Diritto allo studio: presentazione delle domande e criteri di graduatoria

1. Le domande per usufruire dei permessi per motivi di studio previsti dal CCNL di riferimento devono essere presentate all'ufficio personale della Cooperativa entro il 31 dicembre di ciascun anno.

2. La domanda dovrà, quindi, a pena di esclusione, essere presentata a mano o fatta pervenire a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento all'ufficio personale della Cooperativa. Nel caso di spedizione a mezzo raccomandata a/r., fa fede il timbro a data dell'ufficio postale di spedizione. L'istanza dovrà contenere i seguenti dati:

a) Cognome, nome, luogo e data di nascita;

b) Residenza;

c) L'indirizzo, con l'eventuale recapito telefonico, dove si desidera che siano inviate le eventuali comunicazioni relative alla procedura.

e) Corso di studi o di abilitazione e Università o Scuola prescelta, con indicazione specifica della tipologia, della durata legale del corso di studio, e dell'anno di corso;

f) Di non essere in possesso di un titolo di studio dello stesso livello o di livello superiore rispetto a quello per il quale chiede la concessione dei suddetti permessi oppure di esserne in possesso;

g) Se per il corso di studio per il quale si richiedono i permessi in oggetto è previsto o meno un test d'ingresso e/o un esame di profitto finale;

h) Di avere già usufruito di detti permessi negli ultimi dieci anni, specificando il numero di volte in cui ne ha usufruito, oppure di non averne mai usufruito negli ultimi dieci anni;

i) Consenso al trattamento dei dati personali;

j) Data e sottoscrizione.

3. Alla domanda dovrà essere allegata la certificazione di iscrizione al corso di studi o di abilitazione. Tale documento potrà essere prodotto in originale, in copia conforme all'originale oppure in copia corredata da apposita dichiarazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che ne attestino l'autenticità.

4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo l'ufficio personale della Cooperativa provvede a predisporre la graduatoria degli aspiranti che sarà resa pubblica al termine dei lavori sulla base dei criteri elencati al comma successivo.

5. Qualora il numero delle richieste superi il limite previsto dal CCNL di riferimento la graduatoria per la concessione dei permessi è predisposta secondo il seguente ordine di priorità:

I. Scuola media superiore;

II. Laurea triennale o specialistica o corsi di studio o di abilitazione organizzati da strutture pubbliche o private legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di attestati di abilitazione professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, con indirizzo attinente le mansioni svolte dal socio lavoratore all'interno della Cooperativa;

III. Laurea triennale con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II; IV.

Laurea Specialistica con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II;

V. Corsi di studio o di abilitazione organizzati da strutture pubbliche o private legalmente riconosciute, abilitate al rilascio di attestati di abilitazione professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico con indirizzi diversi da quelli di cui al punto II;

VI. Corso di studi per il conseguimento di titolo di studio dello stesso livello di titolo già posseduto o di livello inferiore.

Nell'ambito delle priorità sopra indicate, la precedenza è accordata secondo il seguente ordine:

a) ai soci che frequentano l'ultimo anno di corso di studi. Nel caso di studenti universitari, si intende che siano iscritti in corso; b) ai soci che frequentano il penultimo anno di corso, il terzultimo e così via fino al primo.

In caso di parità di condizioni, i permessi sono accordati ai soci che hanno usufruito di un minor numero di volte del beneficio in oggetto negli ultimi dieci anni e, a ulteriori condizioni di parità, ai dipendenti che hanno una maggiore anzianità di servizio in cooperativa.

In ulteriore caso di parità di condizioni, qualora il numero delle richieste superi il limite previsto dal CCNL di riferimento, il monte ore complessivamente spettante, nei limiti di cui al CCNL di riferimento, sarà ripartito tra gli aventi diritto in proporzione all'orario di lavoro svolto.

6. Il socio che ha ottenuto i permessi avvalendosi del criterio di priorità di cui al comma 4, e non abbia poi effettivamente sostenuto l'esame di diploma, di laurea, o di abilitazione in assenza di gravi motivi e giustificati motivi, non potrà più usufruire di tale diritto di precedenza in futuro. Sono da intendersi gravi e giustificati motivi quelle circostanze che per la loro gravità possono oggettivamente pregiudicare, per un congruo periodo, il verificarsi delle condizioni prescritte.

Articolo 29 – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività.

2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.

3. La cooperativa si impegna fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.

4. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (Dpi).

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

5. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. E' pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.

6. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i Dpi sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.

7. Salvo che il Ccnl di riferimento non preveda una normativa in materia, qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio l'intero costo degli indumenti non riconsegnati.

Terza parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 30 – normativa applicabile ai soci non sub ordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali gli articoli 50 comma 1 lettera c-bis) e 52 comma 1 DPR 917/1986;
- 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 liberi professionisti è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 335/95, art. 2222 e seguenti del codice civile e art. 53 e 54 Dpr 917/86, 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 31 – 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 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 di massima con le strutture della cooperativa.

Articolo 32 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

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

2. Al momento dell'ammissione al lavoro sarà sottoscritto col socio uno specifico contratto che definirà il trattamento economico.

Articolo 33 – norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività

secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro senza alcun vincolo di subordinazione.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, ove impegnato con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, 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.

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

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione la cessazione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

Articolo 34 – assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi i soci sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

2. 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 minimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 35 – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

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

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo

la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria qualora prescritta coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.

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

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

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

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.

Articolo 36 – infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 35 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, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 37 - malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 35 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Articolo 38 – 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 nei casi di contratto a tempo determinato collegati all'eventuale stagionalità dell'attività lavorativa.