

“Cooperativa Santi Pietro e Paolo - Patroni di Roma”

REGOLAMENTO INTERNO PER SOCI LAVORATORI

Approvato dall'Assemblea dei Soci del 25 giugno 2021

NORME GENERALI

Il presente Regolamento Interno, unitamente all'Atto Costitutivo, allo Statuto ed alle delibere validamente assunte dagli Organi Sociali, si applica ai Soci lavoratori e disciplina tutte le condizioni normative ed economiche delle prestazioni lavorative rese dagli stessi per il perseguimento degli scopi sociali.

In particolare, il presente Regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali degli stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

La presente redazione, composta di n. 36 articoli, è stata approvata dall'Assemblea dei Soci nella seduta tenutasi in data 25 giugno 2021 ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della Legge n. 142/2001.

Esso potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.

L'applicazione, l'esecuzione e l'osservanza del presente Regolamento e degli adempimenti ad esso conseguenti da parte dei Soci è demandata al Consiglio di amministrazione.

Le disposizioni economiche del presente Regolamento si intendono, nel complesso, conformi ai trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e/o dagli accordi collettivi, anche locali, eventualmente applicabili.

Al fine di raggiungere lo scopo mutualistico proprio della cooperativa di lavoro e di razionalizzare e valorizzare le risorse umane e professionali dei Soci lavoratori e favorire, nel frattempo, una partecipazione completa degli stessi al rischio ed ai risultati d'impresa, viene stabilito che i Soci devono mettere a disposizione della Cooperativa le proprie energie lavorative.

La natura della Cooperativa è quella di Società Cooperativa Sociale e di Produzione e Lavoro a r.l. e come tale, salvo motivi eccezionali ed oggettivamente riscontrabili, intende raggiungere i propri scopi sociali di produzione e lavoro, attraverso la ricerca di occasioni di lavoro e l'occupazione dei propri soci, ponendo in essere ogni iniziativa utile onde garantire la continuità del lavoro, quale elemento essenziale dei propri fini mutualistici.

Ogni Socio lavoratore è chiamato a partecipare alla gestione sociale nel pieno e totale rispetto dello Statuto, del presente Regolamento, delle delibere assembleari, delle delibere del Consiglio d'Amministrazione e dei generali principi mutualistici che regolano l'attività delle cooperative.

Il perfezionamento dell'atto di ammissione a Socio produce tra la Società Cooperativa ed il Socio un vincolo giuridico dal quale scaturiscono diritti ed obblighi reciproci, regolati dal patto societario.

E' obbligatorio per ogni Socio, nel momento in cui chiede di essere ammesso e contestualmente al momento dell'ammissione, rendersi edotto sulle caratteristiche giuridiche proprie della figura del Socio-lavoratore e conoscere quanto previsto, pattuito e stabilito dallo Statuto e dal presente Regolamento che, unitamente alle delibere assunte dagli organi sociali, costituiscono, in conformità di quanto disposto dalla Legge n. 142/2001, dalla Contrattazione Collettiva Nazionale e dalle altre disposizioni vigenti in quanto compatibili con tale status, le fonti che regolamentano il rapporto tra Socio e Cooperativa.

A) Condizioni del Rapporto Mutualistico di lavoro

L'individuazione del tipo di Rapporto Mutualistico di lavoro tra Socio e Cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa, tenuto conto:

1. Della tipologia di occasioni lavorative procurate dalla Cooperativa;
2. Delle caratteristiche, modalità ed organizzazione con cui si svolgerà l'attività lavorativa;
3. Del contesto organizzativo ed operativo dove la prestazione sarà effettuata;
4. Del possesso da parte del Socio della professionalità idonea al tipo di prestazione richiesta;
5. Del possesso da parte del Socio dei requisiti formali a norma di legge per lo svolgimento delle suddette prestazioni, quali eventuali titoli professionali e/o iscrizioni ad albi o elenchi degli Ordini professionali, ecc.;
6. Della totale compatibilità tra la posizione giuridica e fiscale del Socio con le finalità della Cooperativa.

B) Tipologie di Rapporto mutualistico di lavoro

Tra Socio e Cooperativa potrà essere instaurata una delle seguenti tipologie di rapporto mutualistico di lavoro:

1. Rapporto mutualistico di lavoro di natura subordinata, nelle varie tipologie previste dalla normativa vigente, anche formative e compatibili con lo status di Socio;
2. Rapporto mutualistico di lavoro libero - professionale;

3. E' possibile inoltre instaurare qualsiasi altro tipo di rapporto mutualistico di lavoro in qualsiasi altra forma, anche di nuova introduzione, consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con lo status di Socio e la legislazione vigente;
4. Rapporto mutualistico di lavoro volontario, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 381/1991.

Nell'espletazione dell'attività lavorativa, il Socio ha diritto ad un compenso comunque corrispondente, anche ex art. 36 della Costituzione, alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato e non inferiore a quanto prescritto dal CCNL vigente. Il Socio, titolare di un qualunque rapporto mutualistico di lavoro, non potrà vantare, per qualunque motivo, diritti ad incarichi o ad occasioni di lavoro che la Cooperativa non sia in grado o non ritenga di fornire e non potrà vantare retribuzioni o compensi se non per l'opera effettivamente prestata nell'ambito del rapporto mutualistico di lavoro.

Il Socio della Cooperativa, a norma di Statuto, non può eseguire lavori reperiti in proprio durante l'orario di lavoro, non può comunque svolgere attività concorrenziali e/o iscriversi ad altre società che hanno identici scopi sociali od esplicano un'attività concorrente.

Ogni deroga alla disposizione suddetta dovrà essere preventivamente autorizzata dal Consiglio d'Amministrazione o da persona delegata da quest'ultimo, su specifica istanza scritta motivata e documentata.

La Cooperativa potrà in ogni momento revocare l'autorizzazione in deroga ed in tal caso inviterà il Socio a sospendere ogni collaborazione con terzi.

In caso di mancata ottemperanza a tale richiesta, la Cooperativa, previa diffida scritta a mezzo raccomandata A/R o consegnata a mano, potrà, trascorsi invano 10 giorni dalla ricezione, escludere il Socio dalla Cooperativa con delibera assunta dal Consiglio d'Amministrazione.

C) Organizzazione e distribuzione del lavoro

Con l'ingresso in Cooperativa, il Consiglio d'Amministrazione, salvo che non ricorrano gravi e/o comunque giustificati motivi, provvede a regolamentare il lavoro dei Soci secondo la tipologia di rapporto prevista nello schema di organizzazione aziendale della Cooperativa, nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e nei contratti individuali.

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro ed alla relativa distribuzione ad ogni Socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, alla tipologia del rapporto di lavoro in essere ed al grado di esperienza acquisita.

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

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 o possono esercitarla soltanto ad orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del Socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o, comunque, nelle altre forme compatibili previste dal CCNL.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i Soci, indipendentemente dal tipo di rapporto scelto.

In ogni caso, ove non sia possibile assicurare al Socio il lavoro secondo la tipologia concordata e il Socio non sia disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, mantenendo la retribuzione contrattuale precedente, ai sensi dell'art. 1, comma 2, della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col Socio sarà sospeso, senza diritto di retribuzione, nell'attesa di poter offrire allo stesso nuovi incarichi di lavoro.

D) Norme sulla sicurezza sul lavoro

I Soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Quando è previsto che i Soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare i Soci stessi circa i contenuti del piano sicurezza, prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

I Soci con rapporto diverso da quello subordinato dovranno dotarsi di strumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali Soci potranno essere forniti gli stessi strumenti utilizzati dai Soci con rapporto subordinato.

I Soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e il materiale di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

TITOLO 1

AMMISSIONE ALLA COOPERATIVA

Articolo 1 *Domanda di ammissione*

La domanda di ammissione a Socio lavoratore della Cooperativa è presentata dall'aspirante Socio al Consiglio d'Amministrazione e deve contenere tutti i dati anagrafici, un breve curriculum vitae, copia del titolo di abilitazione professionale eventualmente richiesto, il numero delle quote che intende sottoscrivere, l'impegno ad osservare le disposizioni che regolano il rapporto sociale e tutto ciò che è richiesto dal Consiglio di Amministrazione.

In mancanza dei requisiti sopra elencati la domanda sarà considerata nulla e non esaminata dal Consiglio d'Amministrazione.

Con la domanda d'ammissione, l'aspirante Socio s'impegna, altresì, nelle forme previste dallo Statuto, a:

1. Concorrere alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli Organi Sociali e alla definizione della struttura di direzione ed alla conduzione dell'impresa;
2. Partecipare all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
3. Contribuire alla formazione del Capitale Sociale partecipando al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alla loro destinazione;
4. Prestare la propria opera, secondo le modalità, luoghi e tempi che il Consiglio d'Amministrazione indicherà;
5. Osservare integralmente le disposizioni statutarie, il presente Regolamento e le deliberazioni degli Organi Sociali della Cooperativa.

Articolo 2 *Deliberazione d'ammissione*

Il Consiglio d'Amministrazione alla ricezione della domanda decide sul suo accoglimento a maggioranza assoluta.

L'ammissione del Socio è sottoposta a condizione risolutiva in caso di mancato versamento delle quote sociali e dell'eventuale tassa di ammissione.

L'ammissione non è accolta anche in caso di mancata presentazione della dichiarazione d'impegno ad osservare le disposizioni che regolano il rapporto sociale e tutto ciò che è richiesto dal Consiglio d'Amministrazione, dopo aver preso visione dello Statuto e del Regolamento Interno.

Articolo 3

Ammissione a Socio

L'ammissione a Socio comporta l'inserimento dello stesso nella compagine sociale verso cui sono destinate le occasioni di lavoro che si prospettano alla Cooperativa, ma non determina automaticamente il diritto alla prestazione di lavoro a favore della Cooperativa e, comunque, secondo quanto prescritto al punto C) delle precedenti Norme Generali.

La prestazione lavorativa inizierà successivamente alla richiesta effettuata dal Consiglio d'Amministrazione o da un suo delegato, sentiti i responsabili operativi del lavoro, sulla base delle esigenze specifiche della Cooperativa e nella forma concordata tra Socio e Cooperativa.

Considerata la tipologia dell'attività svolta dalla Cooperativa, che è subordinata all'acquisizione di lavori anche mediante partecipazione a gare ed appalti che, com'è noto, il rapporto di lavoro instaurato con i Soci deve intendersi, nella durata collegato alla durata della gara ed appalto della specifica occasione di lavoro acquisita dalla Cooperativa.

Eventuali diverse indicazioni sulla durata del rapporto mutualistico di lavoro saranno evidenziate nella "Richiesta di prestazione lavorativa".

TITOLO II

PRESTAZIONI DEI SOCI

CAPO I

Modalità delle prestazioni

Articolo 4

Prestazioni d'opera

Il Consiglio d'Amministrazione od un suo delegato può, ove sussista la necessità conseguente alla tipologia di lavoro a disposizione della Cooperativa, richiedere una prestazione attraverso comunicazione scritta che specifichi natura, mansioni, orario, turnazione, luogo, durata e compenso del lavoro stesso.

Il Consiglio d'Amministrazione od un suo delegato può in ogni momento, se necessario al fine della conservazione del posto di lavoro, richiedere al Socio una prestazione diversa e/o inferiore con riferimento alla qualifica ed alle mansioni, nei limiti di cui all'art. 3, della Legge n.142/2001 e di quanto prescritto dal CCNL vigente.

La richiesta temporanea di prestazioni che comportano mansioni superiori rispetto a quelle svolte non comporta automaticamente il riconoscimento della qualifica superiore, né una retribuzione maggiore, nei limiti di quanto prescritto in tema dal CCNL vigente.

Articolo 5

Comunicazione della richiesta di prestazione

La Cooperativa comunica con nota scritta consegnata a mano al proprio Socio la richiesta di prestazione d'opera.

Articolo 6

Periodo di Prova

Ogni Socio lavoratore, una volta ammesso nella compagine sociale ed autorizzato ad eseguire l'attività lavorativa per conto della Cooperativa, sarà sottoposto ad un primo periodo di particolare ed attenta verifica dell'esatto adempimento, da parte dello stesso, degli obblighi previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Il periodo di prova è fissato per ciascuna qualifica dal Contratto Collettivo di riferimento, per coloro che avranno un rapporto di lavoro di natura subordinata e da quanto indicato sulla richiesta di prestazione lavorativa per gli altri tipi di rapporti.

Nel computo del periodo vanno considerati i giorni di effettiva prestazione lavorativa, escluse le festività e le domeniche (se non lavorate) o comunque tutti i giorni effettivamente non lavorati.

Durante tale periodo, la Cooperativa ed il Socio lavoratore possono risolvere altresì il patto societario, secondo quanto previsto dallo Statuto e con le conseguenze di cui allo stesso.

Il Socio lavoratore deve superare il periodo di prova prima di essere adibito in via definitiva all'effettuazione delle prestazioni di lavoro a favore della Cooperativa.

In tale periodo dovrà dimostrare la propria correttezza, buona fede, diligenza e perizia nell'adempimento dei propri obblighi.

La Cooperativa, nell'ipotesi di esito negativo del periodo di prova, non confermerà al Socio il diritto alla prestazione di lavoro.

In tal caso il Socio non potrà in ogni modo vantare alcun diritto o pretesa nei confronti della Cooperativa in conseguenza dell'accettazione del presente Regolamento.

Articolo 7

Distribuzione del Lavoro

Fermo restando quanto prescritto al punto C) delle Norme Generali del presente Regolamento, al fine di garantire un'equa distribuzione del lavoro a tutti i Soci e tenuto conto delle disponibilità di ognuno si stabilisce quanto segue:

1. Ai Soci lavoratori che prestano la propria opera in forma esclusiva a favore della Cooperativa, sarà riconosciuto il diritto di precedenza sugli altri nel prestare la propria attività;

2. Per gli altri Soci si procederà all'attribuzione delle ore e/o giornate lavorative secondo il criterio dell'alternanza.

CAPO II

Doveri e responsabilità

Articolo 8

Doveri nella prestazione

Il Socio è tenuto a prestare la propria opera attenendosi a quanto prescritto in materia di comportamento dal CCNL vigente, dallo Statuto, dal presente Regolamento Interno e, comunque, con correttezza, buona fede, diligenza, zelo e probità, ed è tenuto, inoltre, ad osservare gli orari e tempi di lavoro, a svolgere il tipo di lavoro che gli viene assegnato con le relative mansioni, attenendosi alle direttive di organizzazione e di indirizzo impartitegli da chi coordina l'attività lavorativa.

Ai Soci prestatori di attività autonoma verrà applicata la disciplina civilistica e la normativa vigente in materia di lavoro autonomo.

Il Socio prestatore di attività lavorativa autonoma, inoltre, deve svolgere gli incarichi secondo le esigenze temporali che la natura del servizio richiede.

Ogni Socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Il Socio si obbliga a prestare la propria opera nel luogo in cui la Cooperativa ritenga opportuno, obbligandosi a recarvisi ove ne sia richiesto.

Il Socio non può fornire, a chi non ne ha diritto e comunque a chi non sia il responsabile dell'organizzazione del lavoro, informazioni e comunicazioni relative all'attività della Cooperativa o ad operazioni di qualsiasi natura, nonché notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria opera e la cui divulgazione possa arrecare danno alla stessa.

In generale il Socio è tenuto al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Il Socio cui sarà impartito un ordine che ritenga illegittimo, potrà farne rimostranza per iscritto, dichiarandone le ragioni, al responsabile operativo.

Se l'ordine è rinnovato per iscritto ed esso non è in violazione di legge, dovrà eseguirlo, fermo restando la facoltà di segnalare al Consiglio d'Amministrazione, per iscritto, le proprie ragioni di dissenso. Il Consiglio d'Amministrazione valuterà il comportamento del Socio e deciderà se lo stesso sarà da encomiare ovvero da censurare.

Articolo 9
Altri doveri specifici

Il Socio è tenuto altresì:

- a) A non accettare compensi di qualsiasi genere per l'adempimento dei propri doveri oltre quelli percepiti dalla Cooperativa;
- b) A non interferire negli affari che altri abbiano con la Cooperativa e nelle problematiche relative all'organizzazione del lavoro, astenendosi dal compiere atti che implicino ingerenze e relazioni con gli interessi di terzi;
- c) A non eseguire o rilasciare copia di documenti della Cooperativa;
- d) A non valersi, in ogni caso, di mezzi o strumenti di lavoro della Cooperativa al di fuori delle esigenze strettamente legate alla prestazione d'opera;
- e) A non appropriarsi di merci o altri beni in natura della Cooperativa;
- f) A rispettare le norme comuni e speciali per la sicurezza e l'igiene sul lavoro;
- g) Ad astenersi dal discutere sul luogo di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali;
- h) A non divulgare informazioni o dati sensibili trattati dalla Cooperativa in conformità alle disposizioni della legge sulla privacy.
- i) A rispettare i Regolamenti relativi a situazioni sociali extra lavorative ove presenti.
- j) A comunicare entro e non oltre giorni 7 (sette), a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno alla Cooperativa, il mutamento di domicilio e/o della residenza comunicati all'atto dell'ammissione alla Cooperativa;

CAPO III

Responsabilità per danni

Articolo 10
Responsabilità del Socio verso la Cooperativa

Il Socio è tenuto a risarcire ogni danno arrecato direttamente o indirettamente alla Cooperativa e derivante da violazione degli obblighi da osservare nell'effettuazione della prestazione d'opera.

Se un Socio ha agito per un ordine che era obbligato ad eseguire sarà esente da responsabilità, salva la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine.

Articolo 11
Responsabilità verso terzi

Il Socio che, nell'esercizio delle prestazioni a lui conferite, cagioni direttamente o indirettamente ad altri un danno ingiusto è personalmente obbligato a risarcirlo.

La Cooperativa, qualora abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal Socio, si rivarrà agendo contro quest'ultimo.

E' definito danno ingiusto quello derivante da ogni violazione dei diritti dei terzi che il Socio commette per dolo, colpa grave o negligenza, restano salve le responsabilità più gravi previste dalle leggi vigenti.

Articolo 12

Comunicazioni delle diffide

Il Socio convenuto in giudizio per danni arrecati a terzi nell'esercizio della prestazione d'opera, è tenuto a comunicarne notizia immediatamente al proprio diretto responsabile.

Quest'ultimo ha il dovere di informare senza indugio il Consiglio d'Amministrazione od un suo delegato.

La difesa del Socio convenuto in un giudizio civile od imputato in uno penale, per fatti o cause inerenti la prestazione di opera, può essere assunta a carico della Cooperativa qualora il Consiglio di Amministrazione ne riconosca l'opportunità.

TITOLO III

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, ORARI E TURNI

Articolo 13 *Organizzazione del lavoro*

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, in collaborazione con gli altri amministratori e con eventuali responsabili operativi, sovrintende all'organizzazione del lavoro e determina il numero dei Soci lavoratori da impiegare in rapporto ai singoli lavori e/o commesse ed alle necessità, anche giornaliere, della Cooperativa.

I Soci lavoratori forniscono il loro contributo agli Organi amministrativi per la migliore organizzazione del lavoro, l'individuazione del numero di persone da utilizzare nelle singole fasi, per la turnazione e per la designazione dei responsabili operativi.

Articolo 14 *Responsabili operativi*

I responsabili operativi, se ritenuti necessari, sono designati dal Consiglio d'Amministrazione e rispondono del loro operato direttamente allo stesso o ad un suo delegato dell'efficienza dell'organizzazione del lavoro e sono chiamati a garantire:

1. La presenza del numero convenuto di Soci lavoratori necessari quotidianamente per l'esecuzione dei programmi di lavoro;
2. La qualità e quantità del lavoro programmato;
3. Il rispetto degli obblighi assunti da tutti i Soci lavoratori derivanti dalle leggi, dal CCNL, dallo Statuto e dal Regolamento.

Per eventuali controversie o anomalie riscontrabili durante il coordinamento, i responsabili operativi dovranno darne immediata comunicazione al Consiglio d'Amministrazione o ad un suo delegato.

Articolo 15 *Orari di lavoro*

L'articolazione dell'orario di lavoro sarà stabilita dal Consiglio d'Amministrazione o da un suo delegato in base alle esigenze e necessità aziendali e sarà strettamente correlata con gli impegni assunti.

Il Consiglio di Amministrazione o un suo delegato determineranno il numero di ore ed il numero di giornate per ogni singolo Socio lavoratore.

Articolo 16

In caso di necessità particolari ed occasionalmente, per singole commesse o appalti, sarà possibile ricorrere all'assunzione di lavoratori non Soci da retribuire secondo le tariffe in vigore. Il ricorso a lavoratori esterni, potrà avvenire solo se il numero dei Soci non sia sufficiente a garantire il rispetto del programma di lavoro o se tra i Soci stessi non sono presenti le specializzazioni o professionalità necessarie o in dipendenza di particolari richieste legislative e nei limiti di quest'ultime.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO E FUNZIONI

Articolo 17

Trattamento economico

Ogni rapporto che intercorrerà con il Socio lavoratore, avrà per oggetto prestazioni rivolte solo ed esclusivamente al conseguimento degli scopi mutualistici previsti dallo Statuto.

Pertanto, in relazione alla disciplina prevista dagli artt. nn. 36 e 45 della Costituzione ed in osservanza della Legge n. 142/2001, il trattamento economico complessivo dei Soci lavoratori, fatto salvo quanto previsto ai punti d) ed e) dell'art 6 della L. n. 142/2001, sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche l'eventuale retribuzione integrativa attribuita ai Soci o a categorie di Soci in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato e tipo di lavoro prestato, dal Consiglio d'Amministrazione a titolo di super - minimo, "ad personam" o altra analoga voce retributiva, eventualmente assorbibile.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra e salve le ipotesi di crisi aziendale o d'avviamento, sarà applicato il C.C.N.L. tempo per tempo vigente delle cooperative sociali.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL sopra indicato, sia per l'aspetto normativo che s'intende qui integralmente richiamato che per la parte economica, il presente Regolamento integra ed in parte sostituisce quegli istituti che, per la loro specifica applicazione nei confronti dei Soci lavoratori subordinati, si vogliono modificare in condizioni di miglior favore o di differente trattamento.

La Cooperativa recepisce quanto previsto dalla legislazione vigente per la "tutela delle lavoratrici madri", nonché quanto previsto dalla legislazione vigente per la "tutela dei lavoratori e lavoratrici con handicap", per la sola parte a carico dell'Ente Previdenziale e Assistenziale.

Per quanto attiene la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, la Cooperativa provvederà a regolarizzare per ogni Socio una posizione presso l'INAIL.

Le retribuzioni mensili erogate ai Soci lavoratori potranno, se del caso ed in osservanza di quanto prescritto dalla legge, essere soggette in ogni esercizio sociale ad un conguaglio, calcolato sulle ore e/o giornate complessivamente lavorate/i da ogni singolo Socio e rapportate ai risultati economici conseguiti nell'esercizio e nel settore, nonché in base ai gradi di responsabilità ed alle funzioni ricoperte da ogni Socio, in ossequio ai principi del ristorno e della partecipazione al rischio d'impresa.

In ogni caso, come già specificato, le prestazioni lavorative dei Soci, divisi in rapporti mutualistici di lavoro "subordinati" e rapporti mutualistici di lavoro "non subordinati" saranno così regolamentati:

- Soci con i quali viene instaurato un rapporto mutualistico di lavoro di natura subordinata.

1. Ai suddetti soci, con le modalità previste dal presente Regolamento, sarà applicato un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali;
2. Costituiscono parte integrante del trattamento economico spettante le retribuzioni integrative attribuite dal Consiglio d'Amministrazione a categorie di Soci o a singoli Soci anche a titolo di superminimo o di altra voce retributiva e saranno considerate come riassorbibili nei successivi aumenti del trattamento economico conseguenti a variazioni migliorative del CCNL di riferimento.
3. I suddetti trattamenti migliorativi potranno essere riconosciuti anche in base alla professionalità e all'impegno dimostrato;
4. La retribuzione fissata in conformità al trattamento economico stabilito dal CCNL di riferimento avrà valore per tutta la vigenza dello stesso. Nulla sarà dovuto durante eventuali periodi di vacatio contrattuale o a titolo di una tantum, se non espressamente previste da accordi collettivi.
5. E' facoltà della Cooperativa, mediante delibera del Consiglio d'Amministrazione, sulla base dell'andamento economico e finanziario, riconoscere ai Soci lavoratori o a particolari categorie di Soci lavoratori ulteriori trattamenti integrativi, anche mediante la costituzione di appositi fondi.

Tali trattamenti saranno comunque conteggiati in assorbimento ad eventuali integrazioni successive obbligatorie in forza dell'applicazione di disposizioni di legge o di istituti previsti dal CCNL o dal presente Regolamento.

- Soci con i quali viene instaurato un rapporto mutualistico di lavoro non subordinato.

1. I compensi per i Soci lavoratori che avranno stipulato un rapporto di Collaborazione di tipo libero - professionale sono normalmente quelli convenuti nella richiesta di prestazione individuale di lavoro concordata, senza riconoscimenti di maggiorazioni per difficoltà ed urgenza.
2. Il trattamento economico sarà rapportato alla quantità e qualità del lavoro conferito alla Cooperativa, tenuto conto dei costi diretti ed indiretti sostenuti sia dalla Cooperativa sia dal Socio.
3. Nel caso di richiesta di trasformazione del rapporto mutualistico di lavoro di natura non subordinata in rapporto mutualistico di lavoro di natura subordinata, la retribuzione sarà quella minima prevista dal presente Regolamento per le mansioni svolte e, comunque, non inferiore a quanto prescritto dal CCNL vigente.
4. Il Socio che svolgerà le prestazioni in totale libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamento al potere gerarchico, disciplinare e senza il rispetto dell'orario di lavoro, sarà comunque obbligato a coordinare la propria attività con quella della Cooperativa, partecipando alle attività promosse a tal fine, ed a quelle finalizzate all'informazione ed all'aggiornamento reputate necessarie dalla Direzione della Cooperativa per il buono svolgimento dell'attività;
5. La Cooperativa provvederà a segnalare al Socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa stabilite nella richiesta di prestazione lavorativa individuale, concedendo al Socio un congruo periodo per il ripristino delle esatte condizioni di adempimento concedendo allo stesso giorni 15 (quindici) per la formulazione di controdeduzioni in merito alle contestazioni addotte, salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave.

In quest'ultimo caso, il Consiglio d'Amministrazione o un suo delegato potrà disporre la sospensione immediata della prestazione del Socio nell'attesa dei necessari chiarimenti.

6. Il Socio dovrà agire impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte e comunque dovrà garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi. Nel caso egli fosse impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovanti motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione ai responsabili della Cooperativa;
7. Il Socio è tenuto a comunicare alla Cooperativa eventuali impedimenti che possano causare una mancata prestazione lavorativa rispetto a quanto concordato o che

possano comportare modifiche ai termini pattuiti nella richiesta di prestazione lavorativa individuale o altri termini successivamente definiti.

8. La Cooperativa garantirà al Socio autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro. Il Socio dovrà rispettare le norme in materia di sicurezza e di igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività;
9. 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.

Il compenso pattuito sarà corrisposto con cadenza mensile, se concordato, entro il giorno 15 del mese successivo al mese d'effettuazione della prestazione.

Il termine di corresponsione dei compensi è in ogni modo vincolato alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non sarà possibile corrispondere i compensi alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i Soci interessati.

Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del Socio.

La risoluzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo, può essere causa di esclusione del Socio dalla Cooperativa e l'esclusione del Socio dalla Cooperativa è causa di risoluzione del rapporto di lavoro di qualsiasi natura.

Articolo 18

Stato di crisi aziendale

Nel caso in cui la Cooperativa si trovi nello stato di crisi aziendale di cui all'art. 6, punti d) ed e) della l. 142/2001, il Consiglio d'Amministrazione potrà deliberare per predisporre e proporre un piano aziendale di recupero che, per quanto possibile, salvaguardi il livello occupazionale dei soci. Detto intervento potrà prevedere forme di apporto economico, ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 142/01.

Per "crisi aziendale", a titolo esemplificativo ma non esaustivo s'intende una crisi dovuta a problemi finanziari, al mancato puntuale incasso di crediti, a crisi settoriale e/o di mercato, a riduzioni totali e/o parziali delle attività lavorative e/o dei fruitori dei servizi e altri motivi di analoga gravità.

Il Piano di crisi aziendale dovrà essere sottoposto ed approvato dall'assemblea dei soci, ai sensi della legge 142/2001.

Articolo 19
Aree e Funzioni

L'inquadramento del personale è comunque determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

I profili professionali ed il relativo livello d'inquadramento, saranno stabiliti in conformità alla declaratoria contenuta nel CCNL delle Cooperative Sociali.

Il Consiglio d'Amministrazione stabilirà per ogni singola commessa, mansione e/o funzione, le relative spettanze nei limiti di quanto prescritto dal CCNL vigente.

TITOLO V
ESECUZIONE DEL LAVORO DA PARTE DEL SOCIO

Articolo 20
Orario di lavoro

L'orario di lavoro dei Soci con rapporto mutualistico di lavoro della Cooperativa è fissato nella misura prevista dal CCNL di riferimento.

Considerata la particolare ed eterogenea attività svolta e/o da svolgere dalla Cooperativa, in virtù anche dei differenti lavori e commesse o appalti acquisiti o che può acquisire, il monte orario settimanale sarà ripartito con criteri di massima equità tra i Soci compatibilmente con le esigenze di servizio. Per quanto detto l'orario potrà essere distribuito senza particolari limitazioni durante la settimana o imposto a turnazione, sempre secondo le necessità del Committente od organizzative e, comunque, nei limiti di quanto prescritto dal CCNL vigente.

Stante la particolare ed eterogenea attività svolta e/o da svolgere dalla Cooperativa che determina quindi l'eterogeneità della quantità del lavoro che può subire notevoli variazioni anche in diminuzione fino alla sospensione di esso, fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 del presente regolamento, qualora si verificano circostanze dovute a cause di forza maggiore o circostanze oggettive, è prevista la sospensione del rapporto di lavoro con conseguente sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali.

Le suddette circostanze, di seguito elencate a titolo esemplificativo ma non esaustivo, possono riguardare la riduzione della quantità dei servizi da parte dell'Ente committente, la sospensione dei servizi per mancanza di fondi da parte dell'ente committente, la sospensione da parte dell'ente committente per termine fissato dalla commessa e in attesa di nuova assegnazione, la durata effettiva dei servizi previsti nell'arco dell'anno come nel caso di servizi a favore di istituzioni scolastiche, la durata prevista nell'assegnazione del servizio da parte dell'ente committente (data

inizio e data fine di assegnazione), tutto quanto non previsto che possa determinare una sostanziale modifica della quantità dei servizi richiesti alla Cooperativa dai committenti.

Nel caso di riduzioni o sospensioni delle prestazioni mutualistiche del lavoro l'organo amministrativo si adopererà per favorire eventuali condizioni compatibili con i requisiti richiesti nei servizi dagli enti committenti, che consentano un equilibrato utilizzo della forza lavoro, mediante criteri di turnazione e rotazione del personale eventualmente coinvolto.

Articolo 21

Assenze e permessi

Tutte le assenze dal lavoro dovranno essere giustificate ed in particolare, quelle per malattia devono essere comunicate tempestivamente e, comunque, almeno un'ora prima dell'ora prevista per l'inizio della prestazione di lavoro, al responsabile operativo, al fine di consentire la regolare esecuzione dell'attività. Per i Soci con rapporto mutualistico di lavoro di natura subordinata, queste devono essere inoltre giustificate da certificazione medica recapitata alla Cooperativa entro le 48 ore seguenti l'inizio dell'assenza.

In caso di infortunio, il Socio con rapporto mutualistico di lavoro di natura subordinata o con rapporto mutualistico di lavoro non subordinato, deve immediatamente contattare il proprio responsabile e comunicare l'accaduto, anche se di lieve entità o subito in itinere, onde permettere alla Cooperativa di adempiere a quanto stabilito dalla legge in materia, mediante la comunicazione all'INAIL ed eventualmente alle autorità competenti.

Anche il Socio autonomo con contratto diverso da quanto specificato nel comma precedente, deve comunicare l'accaduto alla direzione della Cooperativa.

Eventuali permessi previsti dal CCNL devono essere richiesti per iscritto al proprio Responsabile con almeno un giorno di anticipo, in casi eccezionali potranno essere richiesti anche telefonicamente, previo accertamento della persona cui la richiesta stessa è rivolta.

Articolo 22

Trattamento assenze

Ai Soci della Cooperativa durante le assenze per malattia, maternità, infortunio e comunque per tutte le assenze previste e tutelate per legge, sarà riconosciuto, a livello previdenziale ed assistenziale, quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Articolo 23

Lavoro notturno

A partire dall'entrata in vigore del presente Regolamento, il lavoro notturno sarà regolamentato sotto il profilo normativo ed economico secondo quanto prescritto al riguardo dal CCNL vigente.

Articolo 24

Festività

Per le festività sarà riconosciuto il trattamento normativo ed economico previsto dal CCNL vigente.

Articolo 25

Ferie

Il Socio ha diritto alla fruizione di un periodo di ferie retribuite nel corso dell'anno solare secondo quanto prescritto dal CCNL vigente.

Al fine del computo delle ferie la settimana lavorativa è considerata di 6 giorni.

Il diritto alle ferie matura nel periodo che va da gennaio a dicembre ed è irrinunciabile.

Le ferie devono essere fruite secondo turni stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione o da un suo delegato in modo di consentire il regolare funzionamento dei servizi svolti dalla Cooperativa.

Le ferie devono essere godute e non sono liquidabili.

Articolo 26

Ristorno ai Soci

L'eventuale ristorno mutualistico ai Soci dovrà essere effettuato in conformità alle disposizioni legislative civilistiche e fiscali vigenti e sarà determinato a cura del Consiglio d'Amministrazione in conformità ai criteri per i conguagli fissati dall'art. 17 del presente Regolamento.

In particolare l'assemblea dei Soci in sede Ordinaria, su proposta del Consiglio d'Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi.

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

- Integrazione delle retribuzioni;
- Aumento gratuito del Capitale Sociale;
- Distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.

Per i Soci lavoratori con rapporto di lavoro disciplinato dal presente Regolamento Interno, il trattamento economico, di cui al presente articolo, non rappresenta agli effetti previdenziali e fiscali - a norma dell'art. 4 della L. 142/01 - reddito da lavoro dipendente.

TITOLO VI

SANZIONI DISCIPLINARI E CESSAZIONE DELLA PRESTAZIONE D'OPERA

Articolo 27

Contestazione dell'infrazione

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal Contratto Collettivo richiamato.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio d'Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL richiamato integrando il presente Regolamento.

Copia del presente Regolamento, di un estratto dello Statuto sociale e del Contratto Collettivo relativi alla previsione di fattispecie disciplinarmente rilevanti, al procedimento disciplinare ed alle conseguenti sanzioni, unitamente alle cause e modalità inerenti l'esclusione dalla Cooperativa, sono affissi presso gli uffici della Cooperativa.

Il responsabile operativo che venga a conoscenza di un fatto commesso da un Socio in potenziale contrasto con gli obblighi di cui alla legge, allo Statuto, al Regolamento o al CCNL vigente, compiuti i dovuti accertamenti, ha il dovere di inviare immediatamente rapporto scritto al Consiglio d'Amministrazione o ad un suo delegato.

Articolo 28

Sanzioni disciplinari

Per la violazione da parte del Socio delle norme statutarie, regolamentari o di quelle previste dal CCNL vigente e dal "Modello di Organizzazione e Gestione" e/o nelle relative "Norme di Gestione delle Aree sensibili" redatte dalla Cooperativa in ottemperanza al Dlgs 231/2001, ovvero, per uno scorretto comportamento tenuto nello svolgimento della prestazione d'opera, possono essere irrogate le sanzioni disciplinari previste dal predetto CCNL ovvero:

- 1) il richiamo verbale;
- 2) il richiamo scritto;
- 3) la multa non superiore a quattro ore di lavoro;
- 4) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai quattro giorni.
- 5) licenziamento, ovvero, scioglimento del rapporto mutualistico di lavoro.

Articolo 29

Procedimento disciplinare

Le norme relative alle sanzioni saranno portate a conoscenza dei Soci.

Anteriormente all'applicazione delle sanzioni disciplinari, ad esclusione del richiamo verbale, sarà notificato al Socio l'addebito a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno. Entro cinque giorni

dalla ricezione dell'addebito il Socio ha diritto di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o da un suo delegato e presentare eventuali contro deduzioni, anche scritte, all'addebito.

Ove le controdeduzioni non siano ritenute sufficienti a giustificare il comportamento contestato, sarà applicato il provvedimento disciplinare.

Eventuali azioni giudiziarie non sospendono il procedimento disciplinare già avviato o le eventuali sanzioni disciplinari già irrogate.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si richiama espressamente quanto prescritto in tema dal CCNL vigente.

Articolo 30

Cessazione del rapporto mutualistico di lavoro.

Il rapporto mutualistico di lavoro in favore della Cooperativa cessa nei seguenti casi:

- a) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- b) danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- c) furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- d) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- e) azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- f) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- h) in caso di mancato svolgimento delle mansioni assegnate;
- i) in caso d'inadempimento della prestazione di lavoro, d'abbandono del posto di lavoro o di rifiuto di svolgere la prestazione lavorativa;
- j) in caso di violazione dei doveri previsti dagli articoli 8 e 9 del presente Regolamento;
- k) in caso di assenza ingiustificata per almeno tre giorni consecutivi;
- l) assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- m) in caso di violazione dei divieti specifici posti dalla Cooperativa nello svolgimento del lavoro;
- n) in caso di grave violazione delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e/o nelle relative Procedure redatte dalla Cooperativa in ottemperanza al Dlgs 231/2001;

- o) in caso di commissione di reati o per condanne penali riportate, anche in via non definitiva, relative a fattispecie criminose in contrasto con i principi ispiratori della Cooperativa di cui alla legge, allo Statuto, al Regolamento o al CCNL;
- p) comprovato stato di ubriachezza o di alterazione da uso di sostanze stupefacenti;
- q) contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente l'avvio e l'esecuzione della prestazione lavorativa, facente riferimento alla timbratura del badge, del cartellino o a prestazioni non effettuate;
- r) in caso di mancata comunicazione, entro e non oltre giorni 7 (sette), a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno alla Cooperativa, del mutamento di domicilio e/o della residenza comunicati all'atto dell'ammissione alla Cooperativa;
- s) recidiva oltre la terza volta, in una qualunque delle contestazioni previste dall'art 28) ad esclusione del richiamo verbale.

Articolo 31

Sospensione della prestazione d'opera e ricorso contro il provvedimento

Qualora necessario, in attesa dell'accertamento dei fatti legittimanti la cessazione e fermo restando, l'esperimento del procedimento disciplinare, il Consiglio di Amministrazione od un suo delegato può adottare il provvedimento di sospensione della prestazione d'opera in favore della Cooperativa a mezzo raccomandata. In tale periodo il Socio non percepisce alcuna forma di retribuzione.

Il Socio cui sia stato notificato il provvedimento della sospensione del rapporto mutualistico, può ricorrere contro tale decisione entro 15 giorni dalla ricezione dell'atto al Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa, motivando allo stesso, anche per iscritto, la propria versione sui fatti avvenuti.

Trascorso tale termine il Consiglio d'Amministrazione, qualora ritenga insufficiente la giustificazione resa, procede all'esclusione dalla compagine sociale dello stesso ai sensi del vigente Statuto e Regolamento.

Articolo 32

Comunicazione del provvedimento di cessazione

Il Consiglio d'Amministrazione, una volta accertato i fatti di cui all'articolo 31), esaminata la versione del Socio ed avendola ritenuta ingiustificata, adotta il provvedimento di cessazione del rapporto mutualistico di lavoro, comunicandone immediata notizia con raccomandata al Socio.

In tale caso cesserà, altresì, il rapporto associativo, ai sensi del vigente Statuto, con conseguente esclusione dalla compagine sociale.

TITOLO VII
CESSAZIONE DALLA CONDIZIONE DI SOCIO

Articolo 33
Recesso Volontario

Il Socio lavoratore che receda ai sensi del vigente Statuto automaticamente cessa dalla posizione di prestatore di lavoro a favore della Cooperativa, salvo i casi eccezionali espressamente deliberati dal Consiglio d'Amministrazione.

Articolo 34
Dimissioni e Cessazione di Prestazione: Periodo di Preavviso e Recesso Socio

Nel caso in cui venga risolto la prestazione di lavoro, le parti hanno l'obbligo di osservare il periodo di preavviso con le modalità ed i termini di cui al CCNL vigente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, dovrà riconoscere un'indennità di mancato preavviso pari all'importo della retribuzione che avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso. Durante detto periodo, il Socio non potrà godere delle ferie residue.

Le dimissioni determineranno per il Socio il recesso da tale qualità alla Cooperativa.

Articolo 35
Esclusione e decadenza dalla qualità di Socio

La decadenza e l'esclusione del Socio deliberata dal Consiglio di Amministrazione comporta automaticamente la perdita della posizione di prestatore di lavoro a favore della Cooperativa.

In tutti casi, comunque, per qualunque causa e/o ragione venga a cessare il rapporto di lavoro ciò comporterà la cessazione del rapporto associativo e la decadenza della qualità di Socio.

Articolo 36
Restituzione della quota sociale sottoscritta e versata

In caso di recesso, per la richiesta di restituzione totale della Quota Sociale versata, il Socio deve farne apposita domanda.

A norma di Statuto, la quota verrà restituita entro 6 mesi dall'approvazione del Bilancio di Esercizio di riferimento alla data di recesso da Socio della Cooperativa previa presa d'atto e delibera del Consiglio d'Amministrazione.