

UNIVERSIIS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
Via CIVIDINA 41/A – 33100 UDINE

REGOLAMENTO INTERNO

(AI SENSI DELLA LEGGE 142/2001)

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 30 GIUGNO 2023

Regolamento interno di Universiis Società Cooperativa Sociale

Prima parte

Premessa

1. Il presente regolamento interno:
 - è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 28 gennaio 2004 ai sensi dell'articolo 6 della legge 3/4/2001 n.142 e modificato dall'assemblea della cooperativa in data 30 giugno 2023;
 - entra in vigore, nella sua attuale formulazione, dal giorno 1° luglio 2023,
 - potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci,
 - esso verrà depositato, entro 30 giorni dall'approvazione presso la sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro competente per territorio.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1, fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.
4. I soci lavoratori della cooperativa:
 - a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa,
 - b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda,
 - c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione,
 - d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, tenuto conto di quanto previsto nello statuto sociale.

Articolo 1 – Configurazione e tipologie di soci lavoratori

1. La cooperativa trae origine da un atto di volontà dei soci e gli interessi di questi si identificano con gli interessi della cooperativa stessa. Non avendosi, quindi, come nel caso di qualsiasi datore di lavoro e prestatore di opera, interessi posti su un piano giuridico diverso, i soci della cooperativa si assoggettano a regole di condotta (doveri) ed esercitano i diritti da essi stessi determinati nell'interesse comune e che sono stabiliti nell'atto costitutivo, nello statuto sociale e nel presente regolamento.
2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio, ivi compreso il contratto di dirigente,
 - libero professionale,

- collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto,
- In qualità di agente o rappresentante,
- volontario ai sensi della Legge 381/1991.

3. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

4. La cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

5. Si precisa invece che le mansioni dirigenziali assunte da soci sono esplicitate indipendentemente dalle cariche sociali di tipo statutario e sono funzioni di carattere organizzativo, amministrativo, tecnico ed operativo affidate a soci con mansioni dirigenziali nell'ambito delle scelte effettuate dal Consiglio di amministrazione e poste sotto il controllo dello stesso.

Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – diritti e doveri del socio

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

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

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

- 3.1. di adempiere scrupolosamente alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori;
- 3.2. di rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla cooperativa per il controllo delle presenze;

- 3.3. di dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente regolamento, nonché le istruzioni impartite dai superiori e dai competenti organi della cooperativa;
- 3.4. mantenere riservate e non divulgare tutte le notizie, nozioni ed acquisizioni, progetti, elaborati ideativi, procedure e dati in ogni modo appresi, prodotti e comunque conosciuti nel corso della vigenza del rapporto di lavoro e/o nella vigenza del rapporto sociale. Non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con la cooperativa, né svolgere attività contrarie agli interessi della cooperativa stessa;
- 3.5. di aver cura dei locali, del posto di lavoro, tenerlo pulito, ordinato, sgombrato da oggetti estranei al lavoro. Il socio risponde dell'esistenza, della buona conservazione e/o del danneggiamento di macchine, attrezzi, documenti e altri oggetti a lui affidati e deve presentarsi in qualunque momento alle verifiche che fossero ordinate dalla Direzione;
- 3.6. di operare in conformità dello statuto del presente regolamento e delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione e di onorare le disposizioni impartite dai componenti la Direzione della cooperativa;
- 3.7. di segnalare tempestivamente eventuali difficoltà che limitino il servizio stesso;
- 3.8. di effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio.
- 3.9. di comunicare cambiamenti di abitazione, sia durante il servizio che durante le assenze, ogni mutamento nello stato di famiglia che importi modifica nella misura degli assegni familiari o di altre competenze, lo stato di gravidanza in cui venisse a trovarsi la donna lavoratrice entro il sesto mese;
- 3.10. il socio ammalato o infortunato deve presentarsi alle visite mediche di controllo che la direzione credesse di disporre richiedendole ai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti;
- 3.11. durante l'orario di lavoro il socio lavoratore dovrà utilizzare obbligatoriamente indumenti, scarpe antinfortunistiche e altri mezzi di protezione individuale di cui sarà eventualmente dotato;
- 3.12. mantenere la riservatezza ai sensi del D.Lgs 196/2003 circa ogni informazione afferente la attività sociale e lavorativa prestata ed in particolare non divulgare comunicazioni e documenti ricevuti in qualità di socio, non diffondere a terzi il contenuto delle discussioni e decisioni assunte in Assemblea, non rivelare le metodologie e le modalità di prestazione della attività lavorativa, non divulgare informazioni e dati riservati di terzi di cui possa venire a conoscenza in ragione del servizio svolto;
- 3.13. ricevere, anche tramite consegna a mano, qualsiasi documento venga consegnato dalla Cooperativa inerente il rapporto associativo e/o lavorativo

4. La cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di legge sulla prevenzione infortuni e malattie professionali e di adottare, inoltre, tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei soci.

Articolo 4 – compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti previa preventiva comunicazione scritta al consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e con quanto previsto dallo statuto sociale.

2. In caso di inizio attività in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e con quanto previsto dallo statuto sociale da parte del socio presso altri datori di lavoro / committenti, in caso di mancata preventiva comunicazione scritta al consiglio di amministrazione della cooperativa, ovvero di diniego da parte dello stesso, si renderà applicabile il provvedimento di esclusione di cui all'articolo 14 dello statuto sociale, nonché, a norma dell'articolo 69 dello statuto sociale,

l'irrogazione di una penale da un minimo di Euro 1.000,00 ad un massimo di Euro 10.000,00. La determinazione dell'importo e la conseguente irrogazione saranno deliberate dall'organo amministrativo tenuto conto della gravità del fatto.

Articolo 5 – comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Il Consiglio di Amministrazione, con delibera nominativa, ammette o meno il socio, previo vaglio se questo abbia le caratteristiche richieste per essere ammesso ed il suo giudizio è inappellabile.
3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni. Il consiglio di amministrazione potrà deliberare la presentazione ed i tempi, ai fini dell'ammissione, del certificato del casellario giudiziale.
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
5. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
6. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Articolo 6 – perdita della qualifica di socio – casi di esclusione

1. La qualifica di socio si perde per:
 - recesso: allorché il socio manifesti la volontà di cessare tale qualifica per motivi diversi; il socio presenterà domanda di autorizzazione al recesso al Consiglio di amministrazione, che deciderà se l'istanza merita l'accoglimento.
 - esclusione da socio: nei casi stabiliti dallo statuto sociale e dall'articolo relativo ai provvedimenti disciplinari del presente regolamento interno.
2. In aggiunta a quanto previsto dal primo comma del successivo articolo 18 del presente regolamento, si renderà applicabile il provvedimento di esclusione dalla cooperativa, come previsto dall'articolo 14 dello statuto sociale, oltre che nei casi previsti dalla legge e dallo statuto sociale che si intendono qui espressamente richiamati, anche nei casi di:
 - grave recidiva reiterata violazione di una o più fattispecie previste dal codice disciplinare;
 - gravi reiterate inosservanze alla disciplina antinfortunistica adottata dalla cooperativa;
 - gravi inosservanze alla disciplina della privacy come stabilita nel Documento Programmatico della Sicurezza adottato, ai sensi di legge, dalla cooperativa;
 - gravi danni recati alla cooperativa, alle sue strutture od alle strutture dei clienti; in questo caso, oltre al provvedimento di esclusione, il socio sarà chiamato al risarcimento integrale dei danni;
 - comportamenti oltraggiosi e violenti, gravi insubordinazioni, stati di ubriachezza durante la prestazione lavorativa, assenze ripetutamente ingiustificate e comportamenti in genere tali da turbare o potenzialmente arrecare danno all'utenza dei servizi prestati dalla cooperativa;

- mancata presentazione nei termini indicati dal Consiglio di amministrazione del certificato cessario giudiziale o presenza nello stesso di provvedimenti giudiziari tali da rendere non più perseguibile il rapporto sociale e lavorativo;
- reiterato rifiuto del ritiro per ricevuta, anche tramite consegna a mano, di qualsiasi documento consegnato dalla Cooperativa, inerente il rapporto associativo e/o lavorativo.

Articolo 7 – distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

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

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

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Articolo 8 – partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

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

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

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

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 9 – corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 11.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro.

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

Articolo 10 – ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del Consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 e segg. (soci subordinati) e 22 e segg. (soci non subordinati).

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

3. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi,
- aumento gratuito del capitale sociale,
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa, ove previsto.

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

Articolo 11 – situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 10 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 12 del presente regolamento,
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale,
- riduzione dell'orario di lavoro,
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

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

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 12 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al C.C.N.L. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio - sanitario assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo.
2. Per i soci lavoratori che svolgano funzioni di dirigente, si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al C.C.N.L. Dirigenti Settore Terziario.
3. La Cooperativa potrà comunque decidere di adottare, per i propri soci lavoratori, altri C.C.N.L. di riferimento in presenza di particolari situazioni di appalti e/o di servizi per conto terzi.

Articolo 13 – organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, 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. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Articolo 14 – orario di lavoro

1. Fatti salvi gli eventuali contratti individuali a tempo parziale (part time), l'orario di lavoro ordinario è stabilito in 38 ore settimanali.
2. L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi, stabilite dalla direzione aziendale.
3. L'orario dovrà essere assolutamente rispettato dal socio. Questo significa che i lavori sul luogo dovranno iniziare e terminare alle ore indicate.
4. Modificazioni improvvisate all'orario, dovute a cause di forza maggiore legate alle esigenze dell'utenza, dovranno tempestivamente essere comunicate agli uffici responsabili della Cooperativa.

Articolo 15 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dai C.C.N.L., o l'applicazione di inquadramenti categoriali

omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, sarà deliberata dal consiglio di amministrazione, o dal soggetto da questi delegato, ed avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dai C.C.N.L. di riferimento come definiti all'articolo 12 del presente regolamento.

3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.

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

5. Ai soci che, in considerazione delle mansioni svolte, previa idonea autorizzazione ai sensi di legge, utilizzano il proprio automezzo nell'espletamento dell'attività lavorativa, verrà riconosciuto un rimborso spese pari a Euro 0,260 per ciascun chilometro percorso. Eventuali deroghe alla tariffa di cui sopra potranno essere riconosciute in relazione a diverse previsioni del CCNL, anche territoriale, del bando e/o capitolato d'appalto, di accordi sindacali o di particolari tipi di funzioni esercitate (in questo caso potrà essere eventualmente previsto l'affidamento in uso di un'auto aziendale che ricopra i necessari requisiti di sicurezza, affidabilità e tutele dell'integrità psico-fisica). In ogni caso l'applicazione della tariffa (o l'affidamento in uso di cui sopra ad personam) in deroga sarà subordinata all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

6. Ai soci lavoratori con funzioni di direzione, gestione e coordinamento di servizi ed uffici, così come individuate nell'organigramma aziendale, laddove non considerati trasfertisti abituali giusta delibera dell'organo amministrativo, considerate le particolari caratteristiche dell'attività svolta, che comporta frequenti e regolari interventi presso diverse unità operative esterne (uffici/centri di costo), potrà essere riconosciuta, in caso di comando in trasferta, da parte dei superiori gerarchici, per esigenze di servizio in Comune diverso da quello abituale di lavoro, un'indennità di trasferta giornaliera, autorizzata dal superiore gerarchico, pari a:

- Euro 45,00 al giorno per trasferte con percorrenza superiore a 100 chilometrici,
- Euro 30,00 al giorno per trasferte con percorrenza sino a 100 chilometrici,

I suddetti importi saranno riconosciuti indipendentemente dalla durata della trasferta e saranno ridotti di 1/3 nel caso di rimborso delle spese di vitto o di alloggio, di 2/3 nel caso di rimborso contestuale delle spese di vitto e di alloggio.

L'indennità per i trasfertisti abituali sarà deliberata, caso per caso, dal consiglio di amministrazione, tenuto conto delle specifiche caratteristiche delle funzioni svolte.

Previa richiesta motivata da parte del responsabile di ufficio o di servizio, il consiglio di amministrazione potrà riconoscere le indennità di trasferta di cui sopra anche a soci lavoratori svolgenti funzioni diverse rispetto a quelle summenzionate.

7. Ai coordinatori locali, come individuati nell'organigramma aziendale, svolgenti funzioni di direzione, gestione ed organizzazione di unità operativa (centro di costo), potrà essere riconosciuta un'indennità di funzione/coordinamento, riassorbibile in futuri aumenti contrattuali, il cui importo sarà determinato, su proposta motivata del responsabile servizi, dal consiglio di amministrazione da un minimo di Euro 0,3030 orario ad un massimo di Euro 1,2121 orario, in relazione alle caratteristiche, dimensioni e specifiche problematiche dell'unità operativa stessa.

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

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

10. Nel caso di appalti e concessioni di pubblici servizi, nell'eventualità di rinnovo del contratto collettivo di lavoro, anche territoriale, che comporti integrazioni salariali ai soci, a cui non corrisponde il riconoscimento dell'aumento del compenso dell'appalto, il pagamento dell'elemento integrativo potrà essere differito al momento della verifica della perequazione della perdita potenziale causata dallo squilibrio tra il corrispettivo d'appalto e l'aumento salariale, nel complessivo assetto economico della società e comunque entro l'approvazione del bilancio dell'esercizio.

Articolo 16 – infortunio sul lavoro

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

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

3. Tale indennità non verrà anticipata dalla cooperativa, ma verrà liquidata direttamente dall'I.N.A.I.L., salva diversa disposizione del C.C.N.L. applicato.

Articolo 17 – malattia e infortunio non sul lavoro

1. In caso di malattia il socio deve tempestivamente avvisare della propria assenza la cooperativa anche a mezzo telefono (almeno un'ora prima dell'inizio del turno di lavoro). Il lavoratore dovrà, inoltre, recapitare o trasmettere, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, entro il secondo giorno, il certificato medico attestante la malattia qualora quest'ultimo non sia stato emesso in forma telematica.

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

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

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

Articolo 18 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato, si rendono applicabili in toto il codice disciplinare ed i relativi provvedimenti previsti dai C.C.N.L. di riferimento previsti dall'articolo 12 del presente regolamento, che si intendono qui espressamente richiamati per tali parti.

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, 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 19 – permessi per lutto di famiglia

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino ad un massimo di tre giorni lavorativi per evento.

Articolo 20 – diritto allo studio e formazione professionale

Le lavoratrici e i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, di qualificazione professionale ed universitaria, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque adibite al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta scritta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta scritta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio per unità locale al 31 ottobre per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Il personale che intenda richiedere i suddetti permessi dovrà inoltrare al Consiglio di Amministrazione entro il 31 ottobre apposita domanda in forma scritta corredata da idonea documentazione che attesti l'iscrizione.

Per quanto riguarda la qualificazione, riqualificazione e l'aggiornamento professionale si rimanda a quanto stabilito dal C.C.N.L. di riferimento.

Articolo 21 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal/i CCNL di riferimento, in caso di esclusione o recesso del socio.

2. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per:

- a. Licenziamento per giusta causa e/o per motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo oppure per mancato superamento del periodo di prova o per qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro;
- b. Perdita di appalto da parte della cooperativa con conseguente assunzione del socio presso diverso datore di lavoro anche in forza di previsioni del CCNL applicabile;
- c. Dimissioni dall'attività lavorativa da parte del socio anche per il raggiungimento dell'età pensionabile;

Il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale.

3. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per licenziamento collettivo ex Legge n. 233/1991 il socio permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7.1. del presente Regolamento procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Il socio è tenuto a comunicare un recapito di posta elettronica certificata-PEC e/o un recapito e-mail e/o un recapito telefonico cellulare al fine di essere tempestivamente contattato per le proposte di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia essere deliberata solo successivamente al sesto mese dalla data di cessazione del rapporto lavorativo per licenziamento collettivo ex Legge n. 233/1991.

4. In caso di cessazione del rapporto lavorativo per qualsivoglia altra motivazione il socio permarrà nella compagine sociale e la cooperativa verificherà la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7.1. del presente Regolamento, procedendo, in caso positivo, all'offerta di avvio al lavoro. Il socio è tenuto a comunicare un recapito di posta elettronica certificata-PEC e/o un recapito e-mail e/o un recapito telefonico cellulare al fine di essere tempestivamente contattato per le proposte di avvio al lavoro. Nel caso in cui non vi fosse la possibilità di offrire all'interessato un nuovo rapporto lavorativo, il C.d.A. può procedere con l'esclusione del socio ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale. L'esclusione può tuttavia avere luogo solo successivamente alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio nel corso del quale è avvenuta la cessazione del rapporto lavorativo.
5. In deroga a quanto previsto dai precedenti commi 3 e 4, il C.d.A. potrà procedere, anche antecedentemente ai termini ivi stabiliti, con l'esclusione (ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale) del socio che abbia rifiutato tre offerte di avvio al lavoro così come di seguito formulate:
La comunicazione potrà contenere la proposta di avvio al lavoro ma potrà anche avere per oggetto la convocazione del socio presso la sede sociale, ovvero presso recapiti all'uopo istituiti dalla cooperativa anche presso terzi, per la consegna e la illustrazione della proposta di avvio al lavoro. La mancata presentazione del socio nel luogo ed all'orario stabilito verrà considerata come rifiuto immotivato della proposta di avvio al lavoro e questa circostanza verrà comunicata al socio con le medesime modalità della comunicazione della proposta di avvio al lavoro. La comunicazione da parte del socio si considera regolarmente ricevuta:
 - Per le comunicazioni PEC, con la ricevuta di avvenuta consegna;
 - Per le comunicazioni a mezzo email, con la ricevuta di avvenuta consegna del messaggio;
 - Per le comunicazioni a mezzo telefono, con l'avvenuto invio di sms o whatsapp ovvero con il colloquio telefonico.Qualora il socio non intenda accettare la proposta di avvio al lavoro offertagli dalla cooperativa ne dovrà dare comunicazione scritta entro il termine del giorno successivo a quello del ricevimento dell'offerta.
6. I soci che permangono nella compagine sociale ai sensi dei precedenti commi 3 e 4 verranno inseriti, in ordine cronologico di cessazione del rapporto di lavoro, in appositi elenchi organizzati per tipologia di lavoro e/o di mansione. Tali elenchi potranno anche contenere note caratteristiche del lavoratore finalizzate alla miglior attuazione di quanto previsto nei precedenti commi 3 e 4. Nelle deliberazioni di assegnazione di lavoro ai soci, il C.d.A., coerentemente con il lavoro e/o la mansione oggetto di assegnazione, dovrà prioritariamente considerare i soci contenuti negli elenchi di cui al presente comma dovendo specificamente motivare eventuali assegnazioni a nuovi soci o a soggetti non appartenenti alla compagine sociale.
7. Ove venga accertata l'illegittimità/annullabilità/nullità del licenziamento e contestuale esclusione del socio, la Cooperativa corrisponderà al medesimo il risarcimento del danno; tale risarcimento sarà contenuto in un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 (duevirgolacinque) ed un massimo di 6 (sei) mensilità dell'ultima retribuzione, tenuto conto dell'anzianità di servizio.
8. La comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro e contestuale esclusione dal rapporto associativo avrà effetto nel momento in cui tale provvedimento viene portato a conoscenza del socio mediante consegna a mano, presso la sede aziendale o di lavoro, della comunicazione scritta o nel momento del ritiro della lettera raccomandata inviata all'ultimo indirizzo comunicato dal socio-lavoratore. Nel caso di mancato ritiro della raccomandata da parte del socio si intende, in modo assoluto e non controvertibile, che la stessa sia stata consegnata ed il relativo contenuto conosciuto nel momento di consegna o deposito - all'indirizzo del socio - da parte dell'ufficio postale dell'avviso di giacenza della stessa raccomandata. La suddetta comunicazione potrà essere inoltrata anche tramite PEC all'indirizzo di posta elettronica certificata eventualmente comunicato dal socio.

Articolo 22 – previdenza complementare

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

- le vigenti disposizioni di legge;
- la delibera di Confcooperative del 21-10-1997;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dai C.C.N.L. di cui all'articolo 10 del presente regolamento,
- il D.Lgs. 252/05;
- i commi 749-766 della Legge 296/2006,

la cooperativa si impegna ad incentivare la devoluzione dell'intero T.F.R. maturato dal 01.01.2007 al Fondo di previdenza complementare Cooperlavoro, rinviando ad una successiva specifica deliberazione assembleare la possibilità di versamento integrativo da parte del socio e della cooperativa stessa, in considerazione del già notevole sforzo finanziario che la cooperativa stessa è chiamata a sostenere.

Articolo 23 – esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il consiglio di amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

Articolo 24 – contratto di finanziamento contro cessione di quote della retribuzione

Nel caso in cui il socio stipuli un contratto di finanziamento contro cessione di quote della retribuzione, sarà facoltà della cooperativa richiedere allo stesso socio, previa adeguata comunicazione, il pagamento di un importo riferito alle spese di gestione della pratica.

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

Articolo 25 – norme generali

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

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

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

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio.

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

5. Il socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto 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 26 – normativa applicabile

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

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

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

2. Il contratto di lavoro dei soci collaboratori coordinati e continuativi è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla normativa vigente con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 27 – organizzazione del lavoro

1. Il socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci collaboratori coordinati e continuativi o a progetto si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 28 – trattamento economico dei soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto o programma o fase di lavoro

1. Il trattamento economico dei soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, nonché dall'esperienza e dalla professionalità, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, ed in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

2. Ai soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto che, in considerazione delle mansioni svolte, utilizzano il proprio automezzo nell'espletamento dell'attività lavorativa, verrà riconosciuto un rimborso spese pari a Euro 0,260 per ciascun chilometro percorso. Eventuali deroghe alla tariffa di cui sopra potranno essere riconosciute in relazione a diverse previsioni del bando e/o capitolato d'appalto, di accordi sindacali o di particolari tipi di funzioni esercitate (in questo caso potrà essere eventualmente previsto l'affidamento in uso di un'auto aziendale che ricopra i necessari requisiti di sicurezza, affidabilità e tutele dell'integrità psico-fisica). In ogni caso l'applicazione della tariffa (o l'affidamento in uso di cui sopra ad personam) in deroga sarà subordinata all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

3. Ai soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto con funzioni di direzione, ove non considerati trasfertisti abituali giusta delibera dell'organo amministrativo, potrà essere riconosciuta, in caso di trasferta per esigenze di servizio in Comune diverso da quello abituale di lavoro, un'indennità di trasferta giornaliera, che dovrà peraltro essere autorizzata dal committente, pari a:

- Euro 45,00 al giorno per trasferte con percorrenza superiore a 100 chilometrici,
- Euro 30,00 al giorno per trasferte con percorrenza sino a 100 chilometrici,

I suddetti importi saranno riconosciuti indipendentemente dalla durata della trasferta e saranno ridotti di 1/3 nel caso di rimborso delle spese di vitto o di alloggio, di 2/3 nel caso di rimborso contestuale delle spese di vitto e di alloggio.

L'indennità per i trasfertisti abituali sarà deliberata, caso per caso, dal consiglio di amministrazione, tenuto conto delle specifiche caratteristiche delle funzioni svolte.

Previa richiesta motivata da parte del responsabile di ufficio o di servizio, il consiglio di amministrazione potrà riconoscere le indennità di trasferta di cui alla precedente tabella anche a soci con con-

tratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto o programma o fase di lavoro svolgenti funzioni diverse rispetto a quelle summenzionate.

Articolo 29 – assenze

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro a progetto:
 - 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 progetto di lavoro pattuito;
 - in caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 30 – norme sulla sicurezza sul lavoro

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Gli stessi saranno dotarsi degli stessi dispositivi individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata forniti ai soci lavoratori dipendenti.
2. Quando è previsto che i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto o programma operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. I soci sono tenuti ad utilizzare gli eventuale dispositivi di protezione individuale forniti. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 31 – infortunio

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

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare 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 29 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 32 - malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 29 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o lavoratori a progetto spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Articolo 33 – risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Norme specifiche per i soci con contratto di lavoro diverso da quello subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa o lavoratori a progetto

Articolo 34 – norme generali

1. I soci con contratto di lavoro diverso da quello subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio 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 del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio.

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 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 35 – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci con contratto di lavoro autonomo sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Gli stessi dovranno dotarsi degli opportuni dispositivi individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

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

Articolo 36 – infortunio

I soci, 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 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.

Articolo 37 – normativa applicabile ai soci con contratto di agenzia

Ai soci con contratto di agenzia si applica la disciplina dettata dall'articolo 1742 e ss. del codice civile e dal A.E.C. di settore.

Il trattamento economico dei soci con contratto di agenzia 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 ed indiretti sostenuti dalla cooperativa e in ogni caso di quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Norme specifiche per i soci volontari

1. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa,
- b) il libero professionista che esegua una prestazione d'opera gratuita legata alle proprie conoscenze professionali,
- c) gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa,
- d) i consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

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

Il consiglio di amministrazione valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

5. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in cooperativa.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese, secondo gli importi e le modalità da concordarsi. Tali spese dovranno comunque essere documentate. In particolare per i rimborsi spese per l'utilizzo del proprio automezzo, laddove autorizzato ai sensi di legge, si applica il quinto comma dell'articolo 15.

7. La cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal D. Lgs 81/2008 e dal D. Lgs 242/96 e successive modifiche ed integrazioni.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

8. La cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

9. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.