



ITACA COOPERATIVA
SOCIALE ONLUS
Vicolo R. Selvatico, 16
33170 Pordenone

Tel 0434 366064
Fax 0434 253266
www.itaca.coopsoc.it
itaca@itaca.coopsoc.it

Iscr. Reg. Imprese CCIAA Pordenone
C.F. e P.IVA n° 01220590937
R.E.A. n° 51044
Iscr. al Reg. Regionale Cooperative al n° A117040
Sez. coop.ve a mutualità prevalente di diritto
Iscr. Albo Reg.le Coop.ve Sociali n° 38 Sez. A

REGOLAMENTO INTERNO PER I SOCI

Modificato dalla Assemblea dei soci del 13 maggio 2014

NOTA INTRODUTTIVA

Itaca, nel rispetto della parità di genere, ha sempre declinato qualsiasi elemento del discorso sia al maschile che al femminile in tutti i documenti ufficiali della Cooperativa (compreso il Regolamento Interno).

Da questa modifica regolamentare, per rendere più leggibile e fluido il testo, verrà declinato tutto al genere maschile: quindi, con i sostantivi lavoratori, soci, ecc. si vuole fare riferimento sia agli operatori di genere maschile che femminile. La Cooperativa Itaca, comunque, vuole anche in questa sede sottolineare la propria attenzione per la questione della parità di genere.

TITOLO I – CAMPO DI APPLICAZIONE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Articolo 1 - Campo di applicazione.

Il presente Regolamento – ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e dell'art. 28 dello Statuto - norma i rapporti tra la Cooperativa Sociale Itaca Società Cooperativa Sociale O.N.L.U.S. di seguito denominata "Cooperativa", e i Soci lavoratori della Cooperativa stessa, di seguito denominati "Soci". Il Regolamento è vincolante per tutti i Soci.

In particolare il regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le prestazioni lavorative con le quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.

In particolare, il Regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai Soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo. Il trattamento economico complessivo dei Soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama come Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, di seguito denominato CCNL.

Gli eventuali dipendenti non Soci non sono soggetti al presente Regolamento; i rapporti tra i Dipendenti e la Cooperativa sono regolati dalla legge e dal vigente Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori delle Cooperative Sociali di cui alla Legge 381/91.

I lavoratori assunti per brevi periodi con contratti a termine sono inquadrati come Dipendenti. È ammessa eccezione quando il lavoratore formuli la richiesta di ammissione a Socio, con riserva da parte della Cooperativa di eventuale successivo inserimento in altre attività lavorative quando queste si manifestino disponibili.

Articolo 2 – Struttura organizzativa e direzione della Cooperativa.

In conformità con le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, della legge 142/2001, il Consiglio di Amministrazione informa i soci in assemblea, o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

a- modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura operativa dell'impresa;
b- adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso, o sull'assetto dei reparti, uffici.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile.



TITOLO II – Ammissione a socio e risoluzione del rapporto associativo

Articolo 3- Ammissione a Socio.

Chi desidera essere ammesso a Socio lavoratore della Cooperativa deve fare domanda scritta, impegnandosi alla piena integrale osservanza dello Statuto Sociale, dei regolamenti interni e delle deliberazioni prese dagli organi sociali, nonché alla sottoscrizione di azioni per un valore complessivo non inferiore a € 700,00 (settecento euro). L'Assemblea dei Soci può innalzare la partecipazione sociale minima. La domanda di ammissione a Socio deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dallo Statuto. Il Consiglio di Amministrazione, verificata la presenza dei requisiti richiesti, delibera sulla richiesta di ammissione ai sensi dell'art. 2528, 1° e 3° comma del codice civile. L'ammissione a Socio implica l'adempimento di tutte le norme previste dalla legge e dal CCNL in caso di assunzione, per quanto compatibili. Il Socio è tenuto, ai sensi dell'articolo 6 dello Statuto Sociale, a versare la partecipazione sociale entro 365 (trecentosessantacinque) giorni dalla delibera di ammissione a socio, con rateazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione che dovranno tener conto delle diverse fasce di retribuzione dei Soci. Qualora il Socio non fosse in grado di provvedere al versamento, potrà avvalersi delle convenzioni sottoscritte dalla Cooperativa con società finanziarie del Movimento Cooperativo per ottenere l'anticipo della somma necessaria, da restituire a rate con trattenuta mensile in busta paga. Sono fatte salve tutte le condizioni di miglior favore derivanti da precedenti norme regolamentari.

Articolo 4 - Diritti e doveri dei Soci.

Il Socio esercita tutti i diritti attribuitigli e si obbliga a tutti i doveri previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Il Socio pertanto:

- a) ha diritto a partecipare alla vita aziendale esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Commissioni di lavoro e di organizzazione interna;
- b) è eleggibile alle cariche sociali;
- c) ha diritto ad una equa remunerazione per l'attività lavorativa prestata a favore della Cooperativa, secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento e dall'Assemblea dei Soci;
- d) potrà usufruire altresì di tutte quelle eventuali provvidenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei Soci. Tali provvidenze, oltre che dallo Statuto possono essere stabilite dall'Assemblea, mediante destinazione di appositi fondi.

Il Socio è tenuto a:

- a) partecipare all'attività della Cooperativa;
- b) operare in conformità dello Statuto, del presente Regolamento interno e delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e da ogni altro organo di direzione della Cooperativa;
- c) partecipare a tutte le Assemblee di qualsiasi tipo e materia per le quali venga richiesto il suo intervento;
- d) adempiere agli specifici doveri previsti per il servizio cui viene destinato, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni impartite dagli incaricati responsabili;
- e) effettuare le sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio.

Il Socio inadempiente ai propri doveri sarà passibile di provvedimenti disciplinari o di esclusione, secondo il dettato del presente Regolamento.

Articolo 5 – Perdita della qualifica di Socio.

La qualifica di Socio si perde per: morte, recesso, esclusione, fallimento, ai sensi degli articoli 8, 9, 10 ed 11 dello Statuto.

Nei casi previsti dall'art. 2288, primo comma del Codice Civile (Socio dichiarato fallito) e dall'art. 2286 c.c. (Socio interdetto, anche dai pubblici uffici, o inabilitato) la Cooperativa – preso atto del venir meno della qualifica sociale, provvede ad avviare un rapporto di lavoro subordinato, con la continuità dell'impegno lavorativo nella medesima sede di lavoro alle stesse condizioni.

Il lavoratore, nel caso previsto dal comma precedente, conserva i diritti acquisiti come Socio, con la sola eccezione di quelli esclusivamente connessi alla vita della società cooperativa.



TITOLO III – Classificazione del personale e comportamenti in servizio

Articolo 6 - Inquadramento del personale.

I profili professionali sotto elencati hanno carattere esemplificativo.

Il Socio è inquadrato al livello corrispondente alle proprie mansioni in base ai profili professionali elencati nel presente articolo.

I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sotto indicati saranno inquadrati sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuati dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

Il sistema di classificazione è articolato in sei aree/categorie, denominate rispettivamente **A,B,C,D,E,F**.

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Area/categoria A – Lavoro generico e servizi ausiliari.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Area/categoria B – Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio-assistenziale.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio-educativi.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E - Professioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.



Area/categoria F - Attività di direzione.

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono posti o alle dimensioni operative della struttura.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche.

L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche.

I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

N.B.: in grassetto e corsivo sono riportati gli elementi migliorativi dell'inquadramento dei soci rispetto al CCNL di categoria.

Area/categoria A

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A1) (ex 1° livello) Addetto alle pulizie ed alla lavanderia addetto alla sorveglianza e custodia locali, addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario.

A2) (ex 2° livello) Bagnino, operaio generico, centralinista, addetto alla cucina, addetto alle pulizie ed alla lavanderia, addetto alla sorveglianza e custodia locali, **addetto all'assolvimento di commissioni generiche, addetto ai servizi di spiaggia, ausiliario, che abbiano conseguito due anni di anzianità lavorativa aziendale;**

Area/categoria B

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaio qualificato, autista con patente B/C, aiuto cuoco, addetto all'infanzia con funzioni non educative, addetto alla segreteria, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato,

B1 c.m) Addetto all'assistenza di base in possesso dell'attestato di "Competenze minime nei processi di assistenza alla persona" (200 ore di formazione), oppure di altri titoli legalmente riconosciuti oppure, in caso di soggetti stranieri, di titoli formativi ed esperienze lavorative nell'area sanitaria acquisiti all'estero, per i quali la Regione F.V.G. abbia riconosciuto crediti formativi per il successivo conseguimento della qualifica di operatore socio-sanitario (OSS)

Area/categoria C

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaio specializzato, cuoco, autista con patente D/K, autista soccorritore, autista accompagnatore, impiegato d'ordine, animatore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza o altrimenti definito formato, istruttore di attività manuali ed espressive, istruttore di nuoto, guida.

C2) (nuovo) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

C3) (ex 5° livello) Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatore socio-assistenziale addetto all'assistenza di base o altrimenti definito coordinatore.

Area/categoria D

N. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

D1) (ex 5° livello) Educatore senza titolo, maestro di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatore, animatore con titolo, infermiere generico, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatore dell'inserimento lavorativo, impiegato di concetto operatore dei servizi informativi e di orientamento.

D2) (ex 6° livello) Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoco-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° livello) Educatore professionale coordinatore.

Area/categoria E

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E1) (ex 7° livello) Capo ufficio, coordinatore di unità operativa e/o servizi semplici.

E2) (ex 8° livello) Coordinatore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologo, sociologo, pedagogista, medico.



Area/categoria F

N. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale, psicologo - sociologo - pedagogo - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttore aziendale.

Ai soci impiegati in qualità di referenti di servizio e/o referenti di nucleo verrà applicata, oltre alla normale retribuzione in qualità di operatori, una indennità fino ad un massimo di € 100 mensili lorde, parametrata alle ore di effettiva referenza.

Al fine di favorire la possibilità per tutti i Soci di ottenere la piena occupazione, qualora un Socio, non occupato a tempo pieno, desideri essere impegnato - fino al raggiungimento dell'orario massimo consentito - in un'attività diversa da quella per la quale è inquadrato, potrà farne formale richiesta alla Direzione della Cooperativa.

Qualora tale richiesta venga accolta, le ore lavorate nell'incarico aggiuntivo saranno retribuite sulla base del livello in cui l'attività aggiuntiva va ad inquadrarsi.

Il Socio, ai sensi dell'art. 1 comma 3 della Legge 142/2001, è inquadrato in forma subordinata.

È ammesso in via del tutto eccezionale l'inquadramento di Socie e Soci in forma autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale nei seguenti casi:

a) qualora non siano disponibili in alcuna forma sul mercato del lavoro persone disoccupate con la specifica qualifica professionale richiesta;

b) qualora l'aspirante Socio eserciti effettivamente la libera professione antecedentemente alla richiesta di associazione alla cooperativa.

In ognuno dei casi previsti dal precedente comma, dovranno essere rispettate le norme di legge previste per le rispettive forme di rapporto di lavoro.

Articolo 7 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio dei Soci avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi:

per i livelli A1, A2, B1, C1, C2: 30 gg. di effettiva prestazione;

per i livelli C3, D1, C2, D3, E1: 60 gg. di effettiva prestazione;

per i livelli E2, F1, F2: 180 gg. di effettiva prestazione.

Tutto il personale destinato a ricoprire mansioni negli uffici della Cooperativa, oppure a svolgere funzioni di coordinamento di aree e strutture, a prescindere dal livello in cui sarà inquadrato, dovrà prestare un periodo di prova di 180 giorni di effettiva prestazione.

Al momento dell'assunzione, tra il Socio e la Cooperativa potrà essere stabilito un periodo di prova di durata inferiore. In assenza di accordi particolari, la durata del periodo di prova si intenderà pari a quella prevista nel comma precedente.

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, né di relativa indennità.

Durante tale periodo sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente regolamento, salvo quanto diversamente stabilito dal regolamento stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, al Socio spetta la retribuzione relativa alle giornate ed alle ore di lavoro, i ratei di ferie, di tredicesima e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il Socio potrà essere ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il Socio si intenderà confermato in servizio.



Articolo 8- Comportamento dei Soci.

Il Socio, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza e dei colleghi, agendo con criteri di responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dalla direzione aziendale ed alle regole aziendali ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Il Socio deve rispettare le disposizioni emanate dal Consiglio di Amministrazione e della Direzione anche in base ad ordini di servizio per le distribuzioni delle mansioni e delle responsabilità. Ogni esecutore dovrà segnalare a chi gli ha dato l'incarico eventuali difficoltà, formulando eventualmente proposte per il migliore andamento del lavoro, nonché rilevando dati ed elementi che gli venissero richiesti ed agevolando verifiche e controlli.

I Soci sono responsabili del materiale loro affidato, che rimane di proprietà della Cooperativa e che il lavoratore è tenuto a risarcire, in caso di perdita e/o danneggiamento causati da dolo o colpa grave.

Il Socio deve recarsi sul posto di lavoro designato dal responsabile dei lavori.

Articolo 9 - Provvedimenti disciplinari.

A) Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità dell'articolo 7 della legge 300/70, le mancanze del Socio possono dare luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte della Cooperativa:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- d) sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore ai 4 giorni;
- e) licenziamento.

Ai fini della recidiva, le sanzioni si considerano cadute in prescrizione dopo due anni dall'applicazione.

L'azienda non potrà applicare nei confronti del Socio alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del richiamo verbale senza aver preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di essere ascoltato a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, durante i quali il Socio potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni del Socio in assenza di giustificazioni del Socio, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di avviare le procedure previste dal successivo articolo, il Socio al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora la Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

B) Esempificazione dei provvedimenti disciplinari

L'elencazione di cui ai punti seguenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti ai punti stessi.

1. Richiamo verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

2. Richiamo scritto

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il lavoratore a cui sono stati applicati tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

3. Multa

La multa va da un minimo di un'ora ad un massimo di quattro ore.

Vi si incorre per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza non giustificata non superiore ad un giorno; in tal caso la multa sarà pari ad un'ora di paga lorda;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- d) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto all'INPS.

Eccezione fatta per la lettera e) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al Socio il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

4. Sospensione

La sospensione va da un minimo di un giorno ad un massimo di quattro giorni.

Vi si occorre per:

- a) inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- b) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Cooperativa, irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando la mancanza abbia cagionato danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- e) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto alla lettera c) del successivo punto 5;
- f) insubordinazione verso i superiori;
- g) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze;
- h) assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi o atti o molestie che siano lesivi della dignità della persona;
- i) rifiuto di eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva, in provvedimenti di sospensione non prescritti, può fare incorrere il Socio nel provvedimento di cui al punto successivo.

5. Licenziamento

Vi si incorre per quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- a) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- b) assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- c) 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;
- d) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- f) danneggiamento volontario dell'eventuale attrezzatura affidata;
- g) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- h) furto nell'azienda o nei luoghi di lavoro di beni a chiunque appartenenti;
- i) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- j) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- k) azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
- l) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- m) atti o molestie di carattere sessuale;
- n) ed in ogni caso nelle fattispecie previste dall'art. 10, lettere a), b), c), d), g) ed h) dello Statuto.

In casi particolari il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di ridurre il provvedimento disciplinare di licenziamento in sospensione temporanea superiore a 4 giorni.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore del Socio del trattamento di fine rapporto.

Qualora si verifichino situazioni che possano comportare grave pregiudizio per l'utenza o per i colleghi di lavoro, oppure per i rapporti con l'ente appaltante, la direzione della Cooperativa provvederà a sospendere cautelativamente dal servizio la persona, anche in deroga alla procedura sopra richiamata, senza maturazione della retribuzione, fino alla sanzione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 10 - Conciliazione in sede sindacale.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt.410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Regolamento, del CCNL e di altri accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nella Cooperativa è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

La Commissione di cui al comma precedente è composta, ai sensi dell'art. 38, comma 2 del CCNL:

- per la cooperativa, da un rappresentante della stessa o della Associazione delle Cooperative di appartenenza;
- per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

La Cooperativa ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto e nei periodi di Pasqua e Natale. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 410 bis del C.P.C.

Il termine previsto dall'art. 410 bis del C.P.C. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte della Associazione cui aderisce la Cooperativa o della Cooperativa o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del C.P.C. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il verbale di conciliazione o di mancato accordo, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

Il processo verbale dovrà contenere:

il richiamo al Regolamento, al CCNL ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;

le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;

le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;

la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;

nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art.2113 comma 4 c.c., 410 e 411 C.P.C. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n° 604, ed alla legge 20/5/70 n°300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e il Socio resta sospeso/o senza diritto alla retribuzione.

Per territorio di riferimento si intende quello dove il Socio svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 C.P.C. o al presente articolo del Regolamento non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento rimane ferma la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.



Articolo 11 - Utilizzo del mezzo personale di trasporto nel tragitto casa-lavoro e viceversa.

L'utilizzo del mezzo personale di trasporto nel tragitto casa-lavoro e viceversa è coperto dalla Cooperativa con apposita polizza Kasko, compatibilmente con le condizioni del mercato assicurativo, con franchigia a carico del socio.

TITOLO IV – Rapporti economici

Articolo 12 - Rapporti economici tra Socio e Cooperativa.

Il Socio che presta la propria attività lavorativa per la Cooperativa sarà soggetto, relativamente alla normativa e alle condizioni economiche, al presente Regolamento.

La direzione potrà, in casi particolari, riconoscere al Socio ulteriori indennità o superminimi individuali.

In caso di perdita dell'appalto in cui è occupato, la posizione del Socio verrà tutelata dalla Cooperativa, attraverso le seguenti azioni:

- a) La Cooperativa si impegna a ricercare per il Socio un analogo posto di lavoro con conservazione della qualifica acquisita. A tal fine la direzione della Cooperativa proporrà al Socio il trasferimento presso le sedi disponibili;
- b) Al fine di conservare la propria appartenenza alla Cooperativa, il Socio potrà richiedere il passaggio temporaneo ad altre mansioni, sia superiori che inferiori, oppure di essere collocato in aspettativa;
- c) qualora il Socio desideri rimanere nello stesso appalto passando alle dipendenze di altra azienda, la Cooperativa attiverà le Organizzazioni Sindacali al fine di utilizzare le procedure per i cambi di gestione previste dall'Art. 37 del CCNL. In questo caso l'interruzione del rapporto di lavoro non comporta l'obbligo di preavviso previsto dal presente Regolamento.

Articolo 13- Elementi della retribuzione.

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione oraria del Socio sono:

- a) minimo contrattuale conglobato;
- b) scatti di anzianità;
- c) eventuali superminimi o indennità concessi ad personam.
- d) elemento retributivo territoriale derivante dalla contrattazione integrativa provinciale o regionale.

Per la determinazione in base al livello degli elementi di cui alle lettere a) e b), si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL delle Cooperative sociali.

Sono fatti salvi eventuali trattamenti migliorativi derivanti dalle condizioni specificatamente richieste dall'ente appaltante per l'affidamento del servizio.

Per la posizione B1 c.m. la retribuzione su base oraria dovrà corrispondere alla media tra la retribuzione del livello B1 e del livello C1.

Articolo 14 – Scatti di anzianità.

Ogni Socio ha diritto, per ogni biennio di anzianità presso la Cooperativa, ad uno scatto di anzianità per un massimo di cinque scatti, secondo i valori orari di cui al CCNL.

In conclusione del 13° anno di anzianità associativa, il socio maturerà un ulteriore scatto, secondo i valori orari di cui al CCNL:

Per la posizione B1 c.m. la quantificazione del singolo scatto di anzianità dovrà corrispondere alla media tra la quantificazione dello scatto del livello B1 e del livello C1.

Articolo 15 – Quadri.

Appartengono all'area quadri i Soci che, pur non facendo parte della categoria dirigenti, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali Soci sono caratterizzati da notevoli capacità di assunzioni di responsabilità, capacità innovativa e



capacità di perseguire obiettivi aziendali globali ed integrati in armonia con la legge 190/85 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa nell'ambito dei Soci con funzioni direttive di cui alle posizioni E2, F1 e F2.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale e sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto ed al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai suddetti livelli ed appartenenza alla area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata al Socio interessato mediante lettera (previa accettazione da parte dello stesso) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

In attuazione degli articoli n. 5 legge 190/85 e n. 1 legge 106/86 e successive modificazioni ed integrazioni l'assegnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di un Socio assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di sei mesi di copertura del ruolo stesso.

La Cooperativa si impegna a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare le loro capacità professionali nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e sviluppo.

La retribuzione dei quadri è costituita, oltre che da quella di competenza del livello di appartenenza, da un'indennità di funzione mensile. Tale indennità verrà corrisposta anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro.

L'indennità sopraddebita sarà stabilita nella misura di cui al seguente prospetto:

posizione E2: € 120; posizione F1: € 230; posizione F2: € 300

La citata indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste dal presente Regolamento Interno, nonché computata ai fini del calcolo del TFR.

Al Socio appartenente all'area "quadri", si applicano le norme del presente Regolamento disposte per gli altri lavoratori e di legge per gli impiegati.

La Cooperativa è tenuta ad assicurare il "quadro" per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Articolo 16 – Modalità di retribuzione dei Soci impegnati in sostituzioni.

Il Socio incaricato delle sostituzioni rimane a disposizione della cooperativa che provvederà alla chiamata al lavoro con le modalità di preavviso consentite dalle circostanze, dettate dalle assenze improvvise dei Soci.

Ai soci impegnati nelle sostituzioni verrà garantito un monte ore mensile minimo. Questo verrà definito al momento dell'assunzione dai tecnici di settore che valuteranno la sede operativa dove il Socio sarà inserito e le reali possibilità lavorative.

Qualora le ore concordate non fossero svolte per responsabilità della Cooperativa, lo stipendio verrà ugualmente corrisposto facendo riferimento alle ore minime di lavoro garantite.

È compito dei responsabili tecnici far sì che le ore vengano svolte nella loro totalità, facendo recuperare le eventuali differenze nei mesi a seguire.

Il socio incaricato delle sostituzioni ha diritto di entrare in "turno fisso", nel momento in cui si libera un posto nella sede in cui è impiegato normalmente, oppure in una sede vicina. Criterio preferenziale per l'entrata in turno è il possesso della qualifica professionale richiesta e l'anzianità di assunzione in Cooperativa. Nel caso in cui sia presente altro socio che abbia fatto richiesta di mobilità da altra sede, il socio incaricato delle sostituzioni ha diritto di preferenza, a parità di condizioni, quando abbia svolto almeno un anno di anzianità lavorativa aziendale.



TITOLO V – PERMESSI ED AUTORIZZAZIONI

Articolo 17 - Permessi per lutto in famiglia.

Ai Soci colpiti dalla morte di un familiare (coniuge o convivente, figlio, genitore, fratello, suocero, nonno e figure equivalenti derivanti da rapporti more uxorio e di convivenza) verrà riconosciuto un permesso retribuito di due giorni dalla data del decesso.

Articolo 18 - Tutela della maternità e della paternità.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

La cooperativa integra al 100% la retribuzione del Socio durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità (compresa la interdizione anticipata e posticipata).

I soci padri hanno diritto a 5 giorni lavorativi consecutivi di permesso retribuito, per ogni figlio, da godere dalla data di nascita del figlio (ovvero dal provvedimento di affido o adozione.). In subordine tale permesso potrà essere goduto entro 6 mesi dalla nascita (ovvero entro 6 mesi dal provvedimento di affido o adozione), in periodi da concordarsi con il coordinatore, al solo scopo di salvaguardare le esigenze del servizio.

Articolo 19 – Tutela delle Socie e dei Soci che svolgono attività di volontariato.

I Soci che svolgono attività di volontariato ai sensi della legge quadro 266/91 e successive modificazioni ed integrazioni, potranno ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolari forme di flessibilità dell'orario di lavoro, al fine di favorire l'esercizio di tali attività.

Articolo 20 – Regolamento delle attività di formazione e consulenze esterne da parte dei Soci.

I Soci impiegati nella cooperativa che vogliano svolgere incarichi di consulenza, formazione, progettazione, ecc. nelle materie elencate all'oggetto sociale, non possono acquisire incarichi a titolo personale senza una preventiva autorizzazione del responsabile delle risorse umane.

Per tutti gli incarichi di tale natura dovranno di volta in volta essere verificati:

- a) l'ente al quale è rivolta la prestazione, la durata, la tipologia di impegno, la qualifica del Socio;
- b) che l'impegno non impedisca lo svolgimento del normale orario di lavoro, oppure la modifica sia attuata d'accordo con il responsabile di settore;
- c) che l'ente richiedente non svolga attività in contrasto (sia moralmente che sul piano commerciale) con la cooperativa.

Qualora detta autorizzazione venga concessa, il socio si impegna a riportare all'interno della cooperativa tutti i contatti, le conoscenze e qualsiasi altra informazione che possa contribuire allo sviluppo sociale ed economico della Cooperativa e alla crescita professionale dei propri soci.

Ad esclusione dei soggetti per i quali gli interventi formativi, di consulenza e progettazione rivolti anche a terzi rientrano nelle ordinarie mansioni, qualora il socio venga chiamato dalla Cooperativa a svolgere suddette attività, in accordo con il responsabile delle risorse umane che dovrà valutarne l'ammontare economico, si potranno definire particolari forme di riconoscimento economico, da aggiungersi alla normale retribuzione del socio.

TITOLO VI – SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE

Articolo 21 – Situazione di crisi aziendale.

L'assemblea – ai sensi dell'art. 18 dello Statuto - sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività della Cooperativa, può dichiarare lo stato di crisi quando esso derivi da:

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- b. situazioni temporanee di mercato;
- c. crisi economiche settoriali e locali;
- d. carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei Soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 90% del trattamento globalmente previsto dal CCNL del settore, scegliendo innanzitutto quegli elementi contrattuali (come il Tfr) che siano corrisposti per ultimi al Socio ed abbiano la possibilità di essere reintegrati nei bilanci futuri.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino le Socie ed i Soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei Soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai Soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Sarà altresì previsto il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili.

Il piano di crisi dovrà avere una durata limitata nel tempo e comunque non superiore a due anni.

TITOLO VII – INIZIATIVE A FAVORE DEI SOCI : PRESTITO SOCIALE ED ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEL SSN

Articolo 22 – Prestito sociale.

La Cooperativa istituisce il servizio di prestito sociale, ai sensi e per gli effetti della legge 17 febbraio 1971 n. 127 e degli articoli 13 e 14 del DPR 29 settembre 1973, n. 601 e successive modificazioni ed integrazioni, secondo le modalità previste da apposito regolamento votato dall'assemblea.

Articolo 23- Assistenza sanitaria integrativa del SSN

Al fine di garantire a tutti i soci della Cooperativa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'erogazione di forme di assistenza sanitaria integrative rispetto a quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale e con queste comunque direttamente integrate, la Cooperativa potrà istituire un proprio fondo sanitario integrativo oppure, in alternativa, aderire ad un fondo già esistente.

La scelta di istituire un proprio Fondo oppure di aderire ad uno già esistente è demandata al Consiglio di amministrazione, così come è demandato al Consiglio il compito di individuare l'eventuale Fondo esistente, con il quale dovrà essere stipulata apposita convenzione, facendo esplicito riferimento al presente regolamento.

In tale ultimo caso il Consiglio di Amministrazione, una volta identificato il Fondo Sanitario Integrativo in possesso di tutti i requisiti di legge, dovrà dare ampia informativa ai soci delle procedure necessarie per usufruire dell'assistenza sanitaria.

Le regole per l'assistenza sanitaria di cui al presente articolo sono così definite:

- a) L'assistenza sanitaria è riservata ai soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'assistenza cessa con la perdita della qualifica di socio lavoratore.
- b) L'adesione è volontaria. Il socio che desideri aderire a tale forma di previdenza deve inoltrare al CDA apposita domanda scritta e, nel caso in cui l'Ente individuato dal CDA quale cassa di assistenza sia qualificabile come Società di mutuo soccorso ai sensi della legge 3818/86, la richiesta di adesione a tale società.
- c) La Cooperativa è tenuta a concorrere alla contribuzione alla cassa istituita o convenzionata. La misura di detta contribuzione è demandata alla libera determinazione del CDA.

- d) La Cooperativa provvede alla gestione amministrativa dei contributi attraverso la trattenuta della quota di partecipazione dalla busta paga di ciascun socio aderente, previo rilascio di apposita autorizzazione scritta da parte di quest'ultimo.

Titolo VIII – ALTRI RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO E SOCI VOLONTARI

Articolo 24 – Contratti di formazione-lavoro, lavoro ripartito, lavoro temporaneo.

La cooperativa, qualora utilizzi questi particolari rapporti contrattuali, osserverà il dettato degli artt. 27, 29 e 31 del CCNL.

Articolo 25 – Rapporto ulteriore di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale: normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti dei Soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge. Per i Soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e seguenti del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del Socio lavoratore.

Articolo 26 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il Socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipula del rapporto di lavoro ulteriore in capo al Socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il Socio.

Articolo 27 – Trattamento economico del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il Socio stesso.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- ☐ integrazione del compenso;
- ☐ aumento gratuito del capitale sociale.

Articolo 28 - Modalità di svolgimento dell'incarico del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Nello svolgimento dell'incarico il Socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il Socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del Socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Articolo 29 - Obblighi del Socio nel rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro Socio. In tal caso, il Socio che si ritira



è tenuto a dare al Socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Articolo 30 – Rinvio ad altre norme per i Soci con rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al presente Regolamento si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

Articolo 31 - Revoca e scioglimento del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Articolo 32 – Soci volontari.

Il presente regolamento non si applica nei confronti dei Soci volontari ammessi ai sensi dell'art. 2 della legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la Cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Articolo 33 – Rinvio a norma di legge e del CCNL della Cooperazione Sociale.

Per quanto non specificato dal presente Regolamento si rinvia alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, allo Statuto dei lavoratori, al CCNL ed agli accordi contrattuali territoriali e di gradualità, in quanto applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà alle deliberazioni necessarie, relative agli accordi territoriali.

Pordenone, 13 maggio 2014