LYBRA COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS

SEDE: Via San Francesco n° 4/1 - 34133 Trieste
Tel.: 040/370408 - Fax: 040/3483329
E-MAIL: info@cooperativalybra.it
NUM. ISCR. REG. IMP. CCIAA DI TRIESTE - P.IVA – C.F.: 01056790320
NUM. ISCR. R.E.A. DI TRIESTE: 121216
NUM. ISCR. ALBO DELLE COOPERATIVE: A137207
NUM. ISCR. ALBO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE: 202

REGOLAMENTO INTERNO

INDICE

1 PREMESSA 2
2 PRINCIPI GENERALI 3
3 ORGANI SOCIALI 6
4 SOCI 9
5 SOCI LAVORATORI 12
6 MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO 18
7 DISCIPLINA RIGUARDANTE I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO 20
8 NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO 25
9 RAPPORTO DISCIPLINARE 28

SEDE: Via San Francesco n° 4/1 - 34133 Trieste
Tel.: 040/370408 - Fax: 040/3483329
E-MAIL: info@cooperativalybra.it
NUM. ISCR. REG. IMP. CCIAA DI TRIESTE - P.IVA – C.F.: 01056790320
NUM. ISCR. R.E.A. DI TRIESTE: 121216
NUM. ISCR. ALBO DELLE COOPERATIVE: A137207
NUM. ISCR. ALBO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE: 202

1 PREMESSA

Il presente Regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 04.12.2003 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 03.04.2001 n.142 ed entra in vigore dal giorno 05.12.2003.

Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

Esso verrà depositato entro trenta giorni dalla sua approvazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Le disposizioni del presente Regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

2 PRINCIPI GENERALI

2.1 DEFINIZIONE

Una COOPERATIVA è un'associazione autonoma di persone che si uniscono volontariamente per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni attraverso la creazione di un'impresa a proprietà comune, controllata democraticamente.

2.2 VALORI

Le cooperative si fondano sui valori dell'autosufficienza, dell'auto-responsabilità, della democrazia, dell'eguaglianza, dell'equità e della solidarietà. Fedeli allo spirito dei padri fondatori, i Soci delle cooperative aderiscono ai valori etici dell'onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'altruismo.

2.3 PRINCIPI GENERALI DELLA COOPERAZIONE

La "Lybra Cooperativa Sociale a responsabilità limitata" si ispira ai valori della solidarietà e dell'etica cristiana. Inoltre si riconosce nei valori etici, sociali e culturali espressi nel corso della storia del movimento cooperativo, qui di seguito elencati:

2.3.1 1° PRINCIPIO: ADESIONE LIBERA E VOLONTARIA

Le Cooperative sono organizzazioni volontarie, aperte a tutte le persone in grado di utilizzarne i servizi offerti e che ne accettano le responsabilità derivanti dall'appartenenza, senza discriminazioni sessuali, sociali, razziali, politiche o religiose.

2.3.2 2° PRINCIPIO: CONTROLLO DEMOCRATICO DA PARTE DEI SOCI

Le Cooperative sono organizzazioni democratiche controllate dai propri Soci, i quali partecipano attivamente alla definizione delle politiche ed all'assunzione delle relative decisioni. Gli uomini e le donne eletti come rappresentanti sono responsabili nei confronti dei Soci.

I Soci hanno uguale diritto di voto (*una testa, un voto*) indipendentemente dal capitale sociale sottoscritto o dal ruolo ricoperto.

2.3.3 3° PRINCIPIO: PARTECIPAZIONE ECONOMICA DEI SOCI

I Soci contribuiscono equamente al patrimonio delle proprie cooperative e lo controllano democraticamente. I Soci percepiscono generalmente una remunerazione limitata sul capitale sottoscritto quale condizione per la loro adesione. Essi destinano gli utili ad alcuni o a tutti i seguenti scopi: sviluppo

della propria Cooperativa, possibilmente costituendo riserve, erogazione di benefici ai Soci in proporzione all'attività intrattenuta con la Cooperativa, sostegno di altre attività approvate dalla base sociale.

2.3.4 4° PRINCIPIO: AUTONOMIA E INDIPENDENZA

Le cooperative sono organizzazioni autonome, di mutua assistenza controllate dai propri Soci. La sottoscrizione di accordi con altre organizzazioni (inclusi i governi) o la ricerca di capitali da fonti esterne, devono essere fatte in maniera da garantire il controllo democratico da parte dei Soci e salvaguardando l'indipendenza della Cooperativa stessa.

2.3.5 5° PRINCIPIO: EDUCAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Le cooperative si impegnano per l'educazione e la formazione dei Soci, dei rappresentanti eletti, dei dirigenti e del personale dipendente affinché essi siano in grado di contribuire in maniera efficace allo sviluppo della propria Cooperativa.

2.3.6 6° PRINCIPIO: COOPERAZIONE TRA COOPERATIVE

Per dare un servizio migliore ai propri Soci e per rafforzare il movimento cooperativo, le Cooperative collaborano tra di esse attraverso le strutture locali, regionali, nazionali ed internazionali.

2.3.7 7° PRINCIPIO: IMPEGNO VERSO LA COLLETTIVITÀ

Le cooperative contribuiscono allo sviluppo durevole delle proprie comunità attraverso le politiche approvate dai propri Soci.

2.4 PRINCIPI GENERALI DELLA COOPERATIVA LYBRA

La Cooperativa Lybra si ispira ai valori della solidarietà e dell'etica cristiana e alla dottrina sociale della Chiesa.

Si riconosce nei principi e nei metodi della mutualità senza finalità speculative.

Il Socio, sia nella dimensione collettiva assembleare che nella dimensione individuale di persona che lavora, sia nella dimensione di socio sovventore è al centro della vita Cooperativa. La Cooperativa sostiene la professionalità dei Soci lavoratori riconoscendo la diversità dei ruoli e delle attitudini, promuove per ciascuno la posizione più idonea per lo sviluppo delle proprie professionalità.

2.5 FINALITÀ E OBIETTIVI SPECIFICI

Le finalità e gli obiettivi specifici della Cooperativa, in relazione ai Soci sono:

a) la valorizzazione del Socio
b) il miglioramento costante della qualità del lavoro
c) la formazione continua

d) il miglioramento costante della democrazia interna, attraverso una sempre maggiore partecipazione dei Soci alle scelte
e) favorire la partecipazione patrimoniale dei Soci.

2.6 DIRITTI DEL SOCIO

I diritti del Socio sono:

a) partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali
b) essere costantemente informato circa la situazione della Cooperativa ed i principali fatti aziendali

2.6.1 *DIRITTI DEL SOCIO LAVORATORE*:

I diritti del socio lavoratore sono:

c) partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali
d) svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, secondo le modalità stabilite dagli opportuni organi aziendali
e) essere costantemente informato circa la situazione della Cooperativa ed i principali fatti aziendali
f) essere tutelato dalla Cooperativa per quanto riguarda le responsabilità civili derivanti dallo svolgimento delle sue mansioni.

2.7 DOVERI DEL SOCIO

I doveri del Socio sono:

a) partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali
b) operare in conformità dello Statuto, del presente Regolamento e delle deliberazioni adottate dagli organi sociali
c) contribuire, con il proprio lavoro e le proprie risorse professionali e culturali allo sviluppo e al consolidamento dell'impresa
d) partecipare, secondo le modalità stabilite dalla legge, dallo Statuto e dagli organi sociali, al capitale sociale dell'impresa.

3 ORGANI SOCIALI

Gli organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dalla legge e dallo Statuto.

Tali organi sono:

a) l'Assemblea dei Soci
b) il Consiglio di Amministrazione
c) il Collegio Sindacale

Potranno inoltre essere nominati dal Consiglio di Amministrazione:

d) il Direttore
e) il Comitato Esecutivo
f) i Comitati Tecnici di Settore

3.1 L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea è l'organo deliberante principale della Cooperativa. Le sue mansioni e il suo funzionamento sono regolati dagli articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 e 32 dello Statuto sociale.

L'Assemblea nomina i membri degli altri organi sociali che, pertanto, nei limiti stabiliti dalle leggi, dallo Statuto e dall'Assemblea stessa, agiscono in rappresentanza della totalità dei Soci.

In particolare spetta esclusivamente all'Assemblea:

a) approvare il bilancio di esercizio, con particolare riguardo alla destinazione degli utili;
b) approvare il Regolamento interno e gli altri eventuali regolamenti particolari;
c) determinare i meccanismi di attribuzione dei voti agli eventuali Soci sovventori, nei limiti imposti dalla legge e dallo Statuto;
d) nominare le cariche sociali;
e) determinare la misura e la forma degli emolumenti da corrispondere agli Amministratori in relazione alla loro attività singola o collegiale ed il compenso dei Sindaci;
f) deliberare sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
g) deliberare su tutti gli altri argomenti attinenti alla gestione sociale e riservati alla sua competenza dalla legge e dal presente statuto e indicati nell'ordine del giorno.

Ciascun Socio ha il diritto di esprimere le proprie opinioni nella massima libertà e nel pieno rispetto. Le riunioni devono svolgersi nella più ampia libertà democratica. Il Socio ha il diritto/dovere di partecipare alle assemblee. La non partecipazione non libera il Socio dall'esecutività delle deliberazioni dell'Assemblea legittimamente assunte.

È dovere del Consiglio di Amministrazione provvedere con opportuni mezzi alla pubblicità degli argomenti posti all'ordine del giorno, fornendo nello stesso tempo ai Soci le informazioni necessarie per una corretta valutazione.

3.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compiti del Consiglio di Amministrazione, le modalità di nomina e le sue principali competenze e responsabilità sono determinate dalla legge e dallo Statuto (articoli 26, 33, 34 e 35).

Il Consiglio di Amministrazione può essere affiancato da eventuali commissioni consultive che si occupino di particolari problemi tecnici, amministrativi, commerciali, organizzativi.

Per snellire le proprie procedure il Consiglio di Amministrazione può nominare nel suo interno un Comitato Esecutivo, fissandone la composizione, le mansioni e le eventuali retribuzioni. Può inoltre conferire procure generali o speciali ai suoi componenti, ai Soci o ai dipendenti della Cooperativa, nonché avvalersi della collaborazione dei Soci, assegnando ad essi particolari compiti.

Oltre alle assemblee ordinarie e straordinarie, il Consiglio di Amministrazione può convocare riunioni informative sia generali che di settore, su argomenti di carattere generale o specifici, anche con enti ed organizzazioni esterne.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore aziendale, che può anche non essere socio della cooperativa. Questi provvede alla direzione generale della società, nominando a sua volta la struttura direttiva. Il Direttore opera esclusivamente in conformità alle direttive ricevute dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare gli altri Soci delle decisioni prese, rendendo, a richiesta pubbliche le delibere adottate.

L'eventuale retribuzione degli amministratori, sotto forma di gettoni di presenza e/o di importo fisso annuale deve essere deliberata dall'Assemblea. Lo svolgimento dell'attività di amministratore (adunanze e/o impegni derivanti dalla carica) non può comunque essere computata come attività lavorativa.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre a quanto stabilito dallo Statuto (art. 36) e dalle leggi, ha il compito di vigilare affinché siano sempre rispettati lo Statuto e i Regolamenti e le leggi riguardanti la Cooperativa.

Egli è tenuto a curare l'interesse e l'immagine della Cooperativa e a convocare il Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta necessario.

Al Presidente spettano le decisioni nei confronti di eventi straordinari che non consentano di convocare in tempo utile il Consiglio di Amministrazione. In questi casi dovrà comunque convocare quanto prima possibile il Consiglio di Amministrazione per l'approvazione delle decisioni prese.

Al Presidente ed eventualmente al Vicepresidente e/o a Consiglieri con particolari deleghe, purché non rientranti nell'ambito della normale attività di amministrazione, può essere concessa una indennità di carica,

che viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ove previsto.

3.3 IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è regolamentato dalle leggi e dallo Statuto sociale (art. 37 e 38).

La retribuzione eventuale del Collegio Sindacale deve essere determinata dall'Assemblea dei Soci.

Il Collegio Sindacale esercita un'efficace azione di controllo e di garanzia, verso i Soci e verso terzi, della regolarità dell'operato del Consiglio di Amministrazione e della struttura direttiva.

Oltre ai compiti stabiliti dalla legge e dallo statuto, spetta al Collegio Sindacale di vigilare sulla corretta applicazione del presente regolamento, in particolare quando vi siano segnalazioni di mancata o errata applicazione.

4 SOCI

4.1 REQUISITI DEL SOCIO

Oltre ai soci fondatori possono essere soci tutti i lavoratori (anche svantaggiati, come indicato nella legge 381/91 e la L.R. 7/92) professionalmente qualificati o con comprovata esperienza nei settori oggetto dell'attività sociale; volontari (come specificato dalla legge 8/11/91 n. 381) che prestino la loro attività gratuitamente, in numero non superiore alla metà del numero complessivo dei soci, utenti e familiari di utenti; sono ammessi anche soci sovventori, i cui conferimenti sono destinati ad alimentare i fondi previsti dall'articolo 18.

L'adesione alla Cooperativa stabilisce un rapporto attraverso il quale il Socio diventa reale soggetto attivo dell'azienda. Egli partecipa alle decisioni fondamentali della Cooperativa mediante il voto ed il diritto di intervento in Assemblea, nominando i Consiglieri e i Sindaci. Partecipa inoltre alla costituzione del capitale sociale della Cooperativa mediante il versamento delle quote sociali sottoscritte. Partecipa attivamente, secondo la propria competenza e la propria mansione, alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda.

L'adesione alla Cooperativa è un libero atto di volontà che nasce dalla condivisione dell'ideale cooperativo e in particolare dello Statuto e dei Regolamenti interni. Ciò non toglie, anzi necessariamente implica, che all'interno della Cooperativa si costituisca una struttura organizzativa tale da consentire l'ordinato ed efficiente svolgimento dell'attività lavorativa.

Diritti e doveri del Socio derivano dalla stessa volontà dei Soci attraverso gli strumenti (Statuto e Regolamenti) che gli stessi Soci si danno. I Soci della cooperativa:

1. concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
2. partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
3. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

i soci lavoratori inoltre 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.

4.2 AMMISSIONE

Le persone che intendono essere ammesse come Socio della Cooperativa devono presentare apposita domanda al Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 5 dello Statuto, corredando la domanda con gli eventuali documenti richiesti.

Ad ogni aspirante Socio devono essere consegnati, prima di sottoscrivere la domanda di ammissione i seguenti documenti:

- Statuto sociale
- Regolamenti interni
- Ultimo bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea

La domanda di ammissione deve essere valutata dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto di eventuali motivi di incompatibilità, delle reali capacità lavorative comunque acquisite (per i soci lavoratori), della necessità della Cooperativa di acquisire nuovi Soci e della effettiva possibilità di garantire ad eventuali nuovi soci lavoratori un posto di lavoro.

Per quanto riguarda i soci lavoratori, il Consiglio di Amministrazione valuterà attentamente le qualifiche, l'esperienza e la professionalità possedute dal richiedente, in modo da garantire l'ammissione di personale effettivamente idoneo alle mansioni da svolgere. Il Consiglio di Amministrazione non è tenuto a motivare l'eventuale non accettazione di domande di ammissione a Socio.

Trascorso un mese dalla data della comunicazione di ammissione senza che siano stati effettuati i versamenti previsti in ottemperanza dell'articolo 5 dello statuto della cooperativa, la delibera di ammissione si considererà inefficace.

4.3 RECESSO

Il Socio che desiderasse recedere dalla Società, ovvero rassegnare le sue dimissioni, dovrà far pervenire al Consiglio di Amministrazione per iscritto la richiesta, specificando i motivi delle dimissioni.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà la richiesta del Socio entro 15 giorni e comunicherà allo stesso l'eventuale accettazione delle dimissioni entro 10 giorni dalla deliberazione. Le modalità di cessazione del rapporto societario verranno concordate con il Socio in modo da non recare danno alle attività della Cooperativa.

Il Socio lavoratore non può interrompere il rapporto di lavoro prima dell'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione. Qualora ciò avvenisse, la cooperativa imputerà al Socio, oltre all'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL di riferimento, il rimborso del danno subito (economico e/o morale).

Il Socio receduto perde qualsiasi diritto previsto per i Soci, fatti salvi i diritti già maturati al momento delle dimissioni.

SEDE: Via San Francesco n° 4/1 - 34133 Trieste
Tel.: 040/370408 - Fax: 040/3483329
E-MAIL: info@cooperativalybra.it
NUM. ISCR. REG. IMP. CCIAA DI TRIESTE - P.IVA – C.F.: 01056790320
NUM. ISCR. R.E.A. DI TRIESTE: 121216
NUM. ISCR. ALBO DELLE COOPERATIVE: A137207
NUM. ISCR. ALBO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE: 202

4.4 DECADENZA ED ESCLUSIONE

La decadenza e l'esclusione di un Socio sono regolamentati dalle leggi e dallo Statuto (art. 10, 11, 12, 13, 15).

In caso di esclusione per motivi disciplinari, si applica quanto previsto dal presente Regolamento in merito al Rapporto disciplinare.

5 SOCI LAVORATORI

5.1 GENERALITÀ SUL SOCIO LAVORATORE E TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI

Fermo restando la validità di quanto detto per i Soci in generale, per quanto riguarda i Soci lavoratori della cooperativa si stabilisce quanto segue:

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;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Autonomo;
- Professionale;
- Di collaborazione coordinata e continuativa;
- A progetto;
- Intermittente;
- Occasionale;
- Ripartito,
- Di inserimento

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.

5.2 COMPORTAMENTO DEL SOCIO LAVORATORE

Aderendo alla Cooperativa ciascun Socio Lavoratore si obbliga a prestare la propria opera in rapporto alle proprie capacità tecniche e professionali.

Ciascun Socio, in virtù del patto associativo e dello spirito animante la Cooperativa, si obbliga ad agire con i criteri della massima responsabilità, soprattutto per quel che riguarda i rapporti con l'utenza.

Ciascun Socio è tenuto ad assolvere le mansioni che gli vengono affidate con la massima cura e diligenza, nel rispetto degli altri Soci, degli organi sociali e delle loro deliberazioni, delle figure organizzative e tecniche e delle loro disposizioni, comportandosi in modo da salvaguardare ed accrescere il buon nome, l'immagine e la solidità della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione e gli organi tecnici potranno predisporre, nell'interesse della Cooperativa e dei Soci lavoratori, delle verifiche e dei controlli interni per garantire la qualità del servizio. Tali controlli non potranno in ogni caso essere lesivi della dignità personale del Socio, né possono contrastare con i principi democratici e di reciproco rispetto dello spirito cooperativistico.

Ciascun Socio è tenuto ad attenersi scrupolosamente e alle metodologie di rilevamento indicate dalla struttura direttiva.

5.3 DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa distribuzione 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.

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

In quest'ultimo caso la Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione o dal CCNL senza il consenso del Socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

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.

5.4 DOVERI DEL SOCIO LAVORATORE

Il Socio lavoratore, in relazione alle caratteristiche del proprio campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, degli altri Soci lavoratori, dello Statuto, dei Regolamenti interni e delle deliberazioni degli organi sociali. Il Socio deve attenersi rigorosamente alle

disposizioni impartite dalla struttura organizzativa ed alle linee metodologiche tracciate dalla struttura tecnica.

Il Socio ha l'obbligo di conservare e salvaguardare diligentemente i materiali, i beni strumentali e le strutture a chiunque appartenenti ed affidate a lui direttamente o alla Cooperativa. Il Socio risponde personalmente di ogni danno (materiale e/o economico) causato da egli stesso per negligenza, qualora non coperto dall'assicurazione di cui al punto 7.15.

Il Socio lavoratore è tenuto a rispettare le norme di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Non è consentito al Socio lavoratore di allontanarsi dal servizio durante l'orario di lavoro se non con apposito permesso accordato dalla struttura direttiva.

Salvo i casi di effettivo e reale impedimento, per i quali spetta al Socio la dimostrazione, le assenze devono essere segnalate entro l'ora prevista per l'inizio dell'attività lavorativa, e giustificate per iscritto alla struttura direttiva entro il giorno successivo all'inizio dell'assenza. In caso contrario, l'assenza si considererà ingiustificata.

Il Socio lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro ed è tenuto ad attenersi scrupolosamente e veritieramente alle metodologie di rilevamento della propria attività.

I ritardi devono essere recuperati, quando possibile; quelli ingiustificati sono oggetto di sanzione disciplinare.

Il Socio non può in alcun modo esercitare attività concorrenti alla Cooperativa; inoltre non può svolgere né in conto proprio né per conto di terzi, attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, senza l'autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione

Il Socio al quale fossero richieste da terzi prestazioni lavorative nei settori di attività della Cooperativa in via privata, dovrà immediatamente segnalare il caso agli Amministratori ed agire in modo da salvaguardare gli interessi dell'impresa.

Particolari casi di deroga, in via eccezionale, dalle disposizioni degli ultimi due commi del presente articolo verranno analizzate, su precisa richiesta scritta dei Soci lavoratori interessati, dal Consiglio di Amministrazione.

L'esercizio di attività in conto proprio o conto terzi di prestazioni rientranti nei settori di attività della Cooperativa senza autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione è motivo di esclusione.

5.5 ASSEGNAZIONE DEL LAVORO

Per ogni nuovo servizio che la Cooperativa è chiamata a svolgere attraverso i suoi Soci lavoratori, o per ogni necessità di impiego di nuovo personale, il lavoro disponibile verrà assegnato nel rispetto delle qualifiche e delle professionalità richieste.

Per definire l'ordine di assegnazione del lavoro, sarà vincolante il possesso dei requisiti professionali necessari, a parità del quale si farà riferimento all'anzianità di servizio in Cooperativa.

Il Socio idoneo all'incarico il quale, per un qualsiasi motivo personale, rifiutasse l'incarico assegnatogli perderà l'eventuale priorità per anzianità posseduta.

All'atto dell'assegnazione dell'incarico, la struttura direttiva comunicherà per iscritto al Socio lavoratore interessato:

- la tipologia del rapporto di lavoro
- la data di inizio del servizio
- l'orario e il luogo di lavoro
- l'inquadramento previsto dal CCNL di riferimento, ove previsto
- la durata dell'eventuale periodo di prova e del presumibile periodo di impiego
- la documentazione da produrre, vedi punto successivo.

5.6 DOCUMENTI DA PRODURRE

Prima della data di inizio del servizio, il Socio lavoratore dovrà consegnare alla Cooperativa tutta la documentazione richiesta, pena l'esclusione dal lavoro e la perdita di eventuali priorità. I documenti richiesti sono i seguenti:

a) documento di identità (in fotocopia)
b) codice fiscale (fotocopia del tesserino o del certificato di attribuzione)
c) dichiarazione per detrazioni di imposta
d) libretto di lavoro (per il rapporto di tipo subordinato) ed eventuale attestato di iscrizione alle liste di collocamento
e) titolo di studio ed eventuali qualifiche possedute (se richiesto)
f) estratto contributivo (se richiesto)
g) libretto sanitario (se richiesto)

Durante tutto il periodo di proseguimento della collaborazione lavorativa, il Socio è tenuto a comunicare ogni variazione rispetto ai documenti ed ai dati forniti per l'assunzione, ed a tenere regolarmente aggiornati i documenti soggetti a rinnovo.

5.7 DOCUMENTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ciascun socio è tenuto alla documentazione delle ore lavorate nei modi e nei tempi stabiliti dalla struttura direttiva.

5.8 SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Per la tutela della sicurezza sul posto di lavoro si applicano le normative in vigore.

La Cooperativa è tenuta a consegnare al Socio lavoratore la Norma generale sulla sicurezza. La struttura direttiva può emanare ulteriori direttive di tutela riguardanti le specifiche attività dei Soci lavoratori.

Il rispetto da parte del Socio delle indicazioni di cui al comma precedente è vincolante per il riconoscimento dell'infortunio.

Il Socio deve ottemperare a tutte le disposizioni date dalla struttura direttiva in merito alla sicurezza sul posto di lavoro. In caso di inosservanza verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nel capitolo "Rapporto disciplinare".

5.9 QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE

La Cooperativa riconosce il valore centrale della formazione nello sviluppo dell'impresa e nella crescita personale e professionale del Socio.

La Cooperativa è pertanto impegnata a favorire la partecipazione dei Soci lavoratori a momenti formativi inerenti la propria attività. Ciò si esplica principalmente attraverso l'organizzazione di attività formative da parte della Cooperativa, ma anche mediante l'individuazione di attività formative esterne di interesse per la Cooperativa e per i Soci lavoratori.

L'organizzazione della formazione interna deve agevolare in ogni modo la partecipazione di tutti i Soci. La struttura direttiva individuerà ogni soluzione per consentire la partecipazione alla formazione interna da parte di quei Soci il cui orario di servizio è contemporaneo alle attività formative.

Qualora la direzione proponesse corsi di formazione ai Soci lavoratori nel limite dell'orario di lavoro ordinario o straordinario retribuito, questi sono tenuti alla frequenza. Ogni assenza ingiustificata sarà trattata secondo il "Rapporto disciplinare".

5.10 RESPONSABILITÀ CIVILE

La responsabilità civile dei Soci lavoratori nel regolare esercizio delle loro funzioni deve essere coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalla Cooperativa.

5.11 RISTORNO

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 artt. 8.1 (Soci subordinati) e 8.2 (Soci non subordinati) per i soci lavoratori.
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.

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

5.12 SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE

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 informerà tempestivamente l'Assemblea dei Soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8.3 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico.

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

6 MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO

6.1 INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra Socio lavoratore 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.

6.2 CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI

Ai Soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, verrà corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal *CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo*

Copia del CCNL deve essere consegnata ad ogni Socio.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

6.3 NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

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

Per quanto riguarda i contratti di lavoro a progetto, intermittente, occasionale, accessorio, ripartito, di inserimento si rimanda a quanto previsto dal DLGS 276/2003 ed alle sue modifiche.

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.

6.4 LIVELLI E PROFILI PROFESSIONALI

Le attività della Cooperativa si esplicano nel settore dei servizi, che richiedono specializzazione e capacità professionali ed organizzative sempre più qualificate.

Si rende perciò necessaria l'articolazione dei ruoli e delle responsabilità, anche con un diverso riconoscimento economico, ferme restando le finalità mutualistiche della Cooperativa.

In questo ambito la struttura direttiva, in particolare il Consiglio d'Amministrazione, sentite le figure ritenute in grado di contribuire ad una corretta valutazione, provvederà ad inquadrare i Soci lavoratori sulla base delle reali mansioni svolte, dell'autonomia richiesta e delle specializzazioni necessarie una corretta qualifica professionale.

La predetta qualificazione del Socio avviene, nell'ambito della flessibilità aziendale necessaria al corretto svolgimento del servizio, secondo i livelli ed i profili professionali elencati nel CCNL di riferimento.

I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli saranno definiti, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, sull'insieme delle capacità professionali, di autonomia, di responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali posseduti, riferendosi ai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

L'accesso ai livelli è subordinato alla effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello stesso; il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti; l'inquadramento è relativo alle mansioni richieste e non alle qualifiche o ai titoli posseduti.

6.5 QUADRI E DIRIGENTI

Sono considerati quadri o, a seconda dei casi, dirigenti quei Soci lavoratori che svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali Soci lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire gli obiettivi aziendali.

Spetta al Consiglio di Amministrazione la definizione delle mansioni dei quadri e dei dirigenti e la loro nomina.

7 DISCIPLINA RIGUARDANTE I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

7.1 PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del Socio lavoratore con rapporto subordinato avviene con un periodo di prova la cui durata non può essere superiore ai periodi indicati nel CCNL di riferimento.

Il periodo di prova si riferisce all'assegnazione del Socio al servizio specificato, e non incide sulla qualifica di Socio.

Qualora il Socio lavoratore non risulti idoneo a ricoprire l'incarico assegnatogli, la Cooperativa effettuerà ogni utile tentativo per assegnargli altro incarico.

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla revoca dell'assegnazione del servizio in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità. In questo caso il Socio ha diritto alla sola retribuzione relativa al servizio effettivamente svolto.

7.2 ORARIO DI LAVORO

7.2.1 ORARIO NORMALE DI LAVORO

L'orario di lavoro è quello stabilito dal CCNL di riferimento.

L'articolazione dell'orario di lavoro risponde alle esigenze funzionali del servizio ed è stabilita dalla struttura direttiva tenendo conto, nei limiti delle reali possibilità, delle indicazioni dei Soci.

L'orario normale di lavoro nel corso di una settimana è distribuito in modo da consentire in ogni caso almeno una giornata di riposo. Qualora in detta giornata, o in occasione delle festività infrasettimanale previste dalle leggi vigenti, venga richiesta la prestazione lavorativa per particolari esigenze di servizio, il Socio ha diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale concordato, tranne il caso di normale orario di lavoro con turnazione.

7.2.2 ORARIO RIDOTTO

E' possibile istituire un orario di lavoro ridotto al fine di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Cooperativa
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della Cooperativa.

Nella comunicazione dell'assegnazione del lavoro dovranno essere specificati:

- l'eventuale periodo di prova
- l'orario settimanale
- la distribuzione dell'orario

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nei modi e nelle misure previste dal CCNL di riferimento.

La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assegnazione dell'incarico, dovrà essere comunicata per iscritto alla lavoratrice e al lavoratore e contestualmente agli enti istituzionalmente preposti (se previsto dalla normativa vigente).

I Soci a orario ridotto avranno la retribuzione proporzionata in base alle ore prestate nel mese.

7.2.3 LAVORO STRAORDINARIO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario ordinario di lavoro stabilito dal CCNL di riferimento.

Il Socio è tenuto alle prestazioni straordinarie salvo grave e giustificato motivo di impedimento, con il tetto e i limiti stabiliti dal CCNL di riferimento.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni indicate nel CCNL di riferimento.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

7.3 FESTIVITÀ

Tutte le Socie lavoratrici e i Soci lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle festività indicate nel CCNL di riferimento.

In occasione delle festività il Socio ha diritto al trattamento economico indicato nel CCNL di riferimento.

La lavoratrice e il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opere nelle suddette giornate, avrà diritto, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, ad un corrispondente riposo da fruire in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

7.4 FERIE

I Soci lavoratori hanno diritto al periodo di ferie indicato nel CCNL di riferimento.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dagli organi direttivi della Cooperativa, relativamente a metà del periodo suddetto, previo esame congiunto, tenendo conto del desiderio dei Soci e compatibilmente con le esigenze di lavoro della Cooperativa.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione della Cooperativa e fermo restando le esigenze di servizio. La richiesta avviene per iscritto secondo le modalità stabilite dalla struttura direttiva e comunque con almeno quindici giorni di preavviso.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera il Socio, ove stabilite, sono computate nelle ferie, fino all'esaurimento delle ferie disponibili.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, ed in via del tutto eccezionale, il Socio non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

Il Socio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato ad un dodicesimo dei giorni di ferie annuali previsti.

7.5 PERMESSI RETRIBUITI ED EX-FESTIVITA'

Al Socio spettano i permessi retribuiti indicati dal CCNL di riferimento, come pure il trattamento ivi stabilito per le ex festività.

7.6 SOSPENSIONE VOLONTARIA DEL LAVORO

Al Socio lavoratore con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto. Tale sospensione può essere concessa, pur permanendo la qualità di Socio, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della durata dello stato di Socio e nella misura massima del 3% del totale dei Soci lavoratori con orario pieno.

Il Socio che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di sospensione volontario non si presenti per riprendere servizio è considerato recedente.

La Cooperativa, qualora accerti che durante la sospensione volontaria sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la Socia lavoratrice e il Socio lavoratore a riprendere servizio nei termini dei 10 (dieci) giorni.

7.7 SERVIZIO MILITARE E SERVIZIO CIVILE

Il Socio lavoratore tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del TFR e degli scatti di anzianità) sempreché si sia messo a disposizione della Cooperativa nel termine di 30 gg. di cui all'art. 3 del d.1. c.p.s. 13/09/46 n. 303.

Per il richiamo in servizio militare si fa riferimento alla legge 370/55.

Gli obbiettori di coscienza in servizio civile hanno diritto alla conservazione del posto.

7.8 TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ai soci è garantito il trattamento previsto dal CCNL di riferimento e dalla normativa vigente.

7.9 MALATTIA

7.9.1 COMUNICAZIONE DELL'ASSENZA

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla Cooperativa al più presto e comunque prima dell'ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. In caso di mancata comunicazione, terminato l'orario lavorativo previsto per quel giorno, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Il Socio deve far pervenire con i mezzi opportuni alla cooperativa - che ne rilascia ricevuta - entro il giorno successivo dal rilascio idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa e la presunta durata della stessa.

7.9.2 CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

La Cooperativa è tenuta a conservare il posto di lavoro del Socio assente per malattia per un periodo pari a quanto indicato nel CCNL di riferimento.

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica del Socio, la Cooperativa esperirà ogni utile tentativo, in relazione alla situazione aziendale, di adibire il Socio stesso in altre mansioni confacenti al suo stato fisico.

7.9.3 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERIODO DI MALATTIA

A integrazione di quanto corrisposto dagli enti previdenziali a titolo di indennità, rimane a carico della cooperativa quanto disposto dal CCNL di riferimento. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento della malattia da parte dell'ente previdenziale.

7.10 INFORTUNIO SUL LAVORO

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale al Socio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessato percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente alle strutture direttive della Cooperativa affinché questa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il Socio è altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento di quanto indicato dal CCNL di riferimento, ove previsto.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Il Socio è obbligato a dare immediata notizia di ogni comunicazione da parte dell'Ente competente.

7.11 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL di riferimento, come definito al punto 6.2 del presente regolamento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del Socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

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.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al Socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli Soci o categorie di Soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

8 NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

8.1 NORME GENERALI

I Soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui al punto 6.3 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

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.

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 (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

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.

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.

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

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.

8.2 DOCUMENTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ciascun socio è tenuto alla documentazione delle ore lavorate nei modi e nei tempi stabiliti dalla struttura direttiva.

8.3 ASSENZE

I Soci 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.

8.4 NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

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

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.

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

8.5 DURATA DELLA PRESTAZIONE

I Soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa.

8.6 INFORTUNIO

I Soci con contratto di lavoro di tipo non subordinato, 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 o recapitato a mano in 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.

I Soci con un contratto di tipo non subordinato sono comunque tenuti ad informare la Direzione della Cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei Soci stessi.

8.7 RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del Socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

8.8 CONTROVERSIE

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra Socio e Cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

8.9 TRATTAMENTO ECONOMICO

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

9 RAPPORTO DISCIPLINARE

9.1 GENERALITÀ

Ciascun Socio della Cooperativa condivide con gli altri Soci i rischi ed i risultati ottenuti dall'impresa con la collaborazione di tutti e tramite la gestione associata dell'azienda. Allo scopo di tutelare l'interesse comune della Società, e quindi ogni singolo Socio, l'Assemblea approva le seguenti norme disciplinari, intendendo con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri.

È dato incarico al Consiglio di Amministrazione, ed alle figure ad esso delegate, di vigilare sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e di intervenire con misure adeguate in caso di comportamento contrario al bene collettivo.

A tale scopo sono previsti i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo orale
b) richiamo scritto
c) multa
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per i soci lavoratori (per un periodo non superiore ai dieci giorni lavorativi)
e) esclusione dalla Cooperativa.

L'adozione delle sanzioni disciplinari deve tenere conto della situazione contingente nella quale sono accaduti i fatti e della soggettiva situazione personale del Socio che li ha commessi.

Per i provvedimenti di cui ai punti a), b), c), d) in capo ai Soci lavoratori si applica quanto previsto dal CCNL di riferimento.

9.2 ESCLUSIONE DALLA COOPERATIVA

Vi si incorre nei casi previsti dall'articolo 11 dello statuto per la generalità dei Soci, mentre per quanto riguarda i Soci lavoratori, sono cause di esclusione, oltre a quelle previste dal medesimo articolo 18, anche le seguenti:

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i giorni festivi o le ferie;
3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;

5. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
6. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul posto di lavoro;
8. furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi con la stessa mansione per la quale si è assunti dalla Cooperativa, o comunque nei settori di attività propri della Cooperativa, senza autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione;
10. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione.

Il caso di esclusione dalla Cooperativa del Socio lavoratore ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione precedente non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse voci.

9.3 PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE

La Cooperativa non potrà applicare nei confronti del Socio alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale e scritto senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Solo in casi seriamente motivati il Presidente potrà sospendere con effetto immediato un Socio provvedendo nel contempo a informare il Consiglio di Amministrazione per l'eventuale ratifica.

Per quanto riguarda i Soci lavoratori, ogni provvedimento disciplinare (con l'eccezione dell'esclusione dalla cooperativa) sarà applicato nei modi e nei tempi indicati dal CCNL di riferimento, ove previsto, o dal presente regolamento.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria, il Socio al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere, nei 20 giorni successivi, al Collegio dei Probiviri. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.