



**REGOLAMENTO**  
**COOPERATIVA SOCIALE FAI**  
(approvato dall'assemblea dei soci in data 29/05/2015)

Coop. FAI Onlus  
Viale M. Grigoletti n. 72/D - 33170 Pordenone  
Tel 0434 590370 Fax 0434 590686  
Mail [segreteria@coopsocialefai.it](mailto:segreteria@coopsocialefai.it)

Iscritta al registro delle imprese di Pordenone  
Codice Fiscale 01026970937  
Registro regionale cooperative sociali n. 3160  
Albo regionale cooperative sociali n. 47  
Registro regionale società cooperative n. A128576

## Sommario

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>ARTICOLO 1. DEFINIZIONE DI SOCI LAVORATORI E LORO TIPOLOGIE</b>	<b>3</b>
<b>ARTICOLO 2. RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI E RELATIVE MODALITÀ DI SCELTA</b>	<b>3</b>
<b>ARTICOLO 3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</b>	<b>4</b>
<b>ARTICOLO 4. PRINCIPIO DI INSCINDIBILITÀ</b>	<b>4</b>
<b>ARTICOLO 5. COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE</b>	<b>4</b>
<b>ARTICOLO 7. DIRITTI E DOVERI DEI SOCI LAVORATORI</b>	<b>5</b>
<b>ARTICOLO 8. RISTORNO</b>	<b>5</b>
<b>ARTICOLO 9. SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE</b>	<b>6</b>
<b>ARTICOLO 10. TUTELA DEI SOCI IN PARTICOLARI CONDIZIONI</b>	<b>6</b>
<b>ARTICOLO 11. PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA</b>	<b>6</b>
<b>ARTICOLO 12. SOCI VOLONTARI.</b>	<b>6</b>
<b>ARTICOLO 13. SOCI LAVORATORI IN FORMAZIONE</b>	<b>6</b>
<b>PARTE PRIMA – SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>7</b>
<b>ARTICOLO 15. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI RIFERIMENTO PER I SOCI LAVORATORI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>7</b>
<b>ARTICOLO 16. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE</b>	<b>7</b>
<b>ARTICOLO 17. MUTAMENTO E CUMULO DI MANSIONI</b>	<b>7</b>
<b>ARTICOLO 18. TRASFERIMENTO</b>	<b>8</b>
<b>ARTICOLO 19. MUTAMENTO DELLE MANSIONI PER INIDONEITÀ FISICA</b>	<b>8</b>
<b>ARTICOLO 20. PERIODO DI PROVA</b>	<b>8</b>
<b>ARTICOLO 21. ORARIO DI LAVORO</b>	<b>8</b>
<b>ARTICOLO 22. LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	<b>9</b>
<b>ARTICOLO 23. LAVORO STRAORDINARIO</b>	<b>9</b>
<b>ARTICOLO 24. PRONTA DISPONIBILITÀ E REPERIBILITÀ</b>	<b>9</b>
<b>ARTICOLO 25. FESTIVITÀ E PERMESSI</b>	<b>10</b>
<b>ARTICOLO 26. FERIE</b>	<b>10</b>
<b>ARTICOLO 27. PERMESSI E RECUPERI</b>	<b>11</b>
<b>ARTICOLO 28. PERMESSI PER LUTTO DI FAMIGLIA</b>	<b>11</b>
<b>ARTICOLO 29. DIRITTO ALLO STUDIO</b>	<b>11</b>
<b>ARTICOLO 30. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	<b>11</b>
<b>ARTICOLO 31. TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI LAVORATORI CON UN RAPPORTO DI LAVORO DI TIPO SUBORDINATO.</b>	<b>12</b>
<b>ARTICOLO 32. CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE</b>	<b>12</b>
<b>ARTICOLO 33. TREDICESIMA MENSILITÀ</b>	<b>12</b>
<b>ARTICOLO 34. SCATTI DI ANZIANITÀ</b>	<b>12</b>
<b>ARTICOLO 35. INDENNITÀ DI CASSA O DI MANEGGIO DENARO</b>	<b>12</b>
<b>ARTICOLO 36. RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICOLO 37. RAPPORTI TRA SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA IN RELAZIONE AI CAMBI DI GESTIONE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICOLO 38. COMPORTAMENTO DEI SOCI LAVORATORI</b>	<b>13</b>
<b>ARTICOLO 39. RITARDI E ASSENZE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICOLO 40. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>	<b>13</b>
<b>ARTICOLO 41. CONGEDO MATRIMONIALE</b>	<b>15</b>
<b>ARTICOLO 42. TUTELA DELLA MATERNITÀ</b>	<b>15</b>
<b>ARTICOLO 43. DONAZIONE SANGUE</b>	<b>15</b>
<b>ARTICOLO 44. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO</b>	<b>15</b>

<b>ARTICOLO 45.</b>	<b>INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI</b>	<b>16</b>
<b>ARTICOLO 46.</b>	<b>TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO</b>	<b>16</b>
<b>ARTICOLO 47.</b>	<b>ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA</b>	<b>16</b>
<b>ARTICOLO 48.</b>	<b>ABITI DA LAVORO E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE</b>	<b>16</b>
<b>ARTICOLO 49.</b>	<b>RITIRO DELLA PATENTE</b>	<b>17</b>
<b>ARTICOLO 50.</b>	<b>UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO</b>	<b>17</b>
 <b>PARTE SECONDA – SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO</b>		<b>17</b>
<hr/>		
<b>ARTICOLO 51.</b>	<b>NORME GENERALI</b>	<b>17</b>
<b>ARTICOLO 52.</b>	<b>NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI LAVORATORI CON RAPPORTO DI LAVORO DI TIPO NON SUBORDINATO</b>	<b>17</b>
<b>ARTICOLO 53.</b>	<b>TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI LAVORATORI CON RAPPORTO DI LAVORO DI TIPO NON SUBORDINATO</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 54.</b>	<b>ASSENZE</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 55.</b>	<b>OBBLIGHI DEL SOCIO NEL RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO DI TIPO NON SUBORDINATO</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 56.</b>	<b>NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 57.</b>	<b>INDUMENTI DI LAVORO</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 58.</b>	<b>DURATA DELLA PRESTAZIONE</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 59.</b>	<b>INFORTUNIO</b>	<b>18</b>
<b>ARTICOLO 60.</b>	<b>RISOLUZIONE DEL CONTRATTO</b>	<b>19</b>
<b>ARTICOLO 61.</b>	<b>CONTROVERSIE</b>	<b>19</b>
<b>ARTICOLO 62.</b>	<b>RINVIO AD ALTRE NORME PER I SOCI CON RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO DI TIPO NON SUBORDINATO</b>	<b>19</b>
<b>ARTICOLO 63.</b>	<b>REVOCA E SCIoglimento DEL RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO DI TIPO NON SUBORDINATO.</b>	<b>19</b>
 <b>PARTE TERZA - NORME DI RINVIO</b>		<b>19</b>
<hr/>		
<b>ARTICOLO 64.</b>	<b>RINVIO A CCNL E NORME DI LEGGE</b>	<b>19</b>

## Premessa

Il presente Regolamento interno disciplina, nel rispetto della Legge e del vigente Statuto, le prestazioni di attività lavorativa da parte dei Soci lavoratori.

Esso è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 29/05/2015 ai sensi dell'Articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n.142 ed entra in vigore il 30/05/2015 e potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei Soci.

Le disposizioni del presente Regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di Soci lavoratori indicate al successivo Articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

Nel presente regolamento la denominazione "Soci" o "Soci lavoratori", oppure "Socio" o "Socio lavoratore", è intesa, rispettivamente, come "Socie e Soci", o come "Socie lavoratrici e Soci lavoratori", oppure come "Socia e Socio" o come "Socia lavoratrice e Socio lavoratore".

### Articolo 1. Definizione di Soci lavoratori e loro tipologie

Soci lavoratori della Cooperativa:

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

Soci volontari della Cooperativa:

- La Cooperativa potrà ammettere Soci volontari ai sensi della Legge 381/1991, per i quali si applicano le norme statutarie e di legge.

### Articolo 2. Rapporti di Lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Tra il Socio lavoratore e Cooperativa potranno essere instaurati uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- di tipo Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di Socio lavoratore;
- autonomo e libero professionale;
- di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- di in qualsiasi altra forma consentita dalla legge, anche di nuova costituzione, purché compatibile con lo status di Socio;

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del Socio lavoratore, di concerto con la Cooperativa, secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione produttiva della Cooperativa.

L'individuazione del tipo di rapporto di lavoro tra il Socio lavoratore e la Cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa e tenendo conto:

- del contesto operativo dove la prestazione sarà effettuata.
- del possesso, da parte del Socio lavoratore, delle professionalità richieste.
- del possesso, da parte del Socio lavoratore, 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.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al Socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente Regolamento. In caso di rapporto di lavoro di tipo subordinato, tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia.

Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro sarà stipulato un apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la Cooperativa e i Soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La Cooperativa e il Socio lavoratore possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, sulla base della manifestazione della volontà di entrambi e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui ai commi precedenti.

### **Articolo 3. Organizzazione del lavoro**

L'organizzazione aziendale della Cooperativa è richiamata dal Sistema di Gestione per la Qualità Aziendale e dal relativo Manuale che ne descrive, i ruoli, le competenze e le responsabilità. Il relativo organigramma aziendale viene portato a conoscenza di tutti i lavoratori. Esso può essere variato in qualsiasi tempo dal Consiglio di Amministrazione, che provvederà nelle forme aziendali in uso a dare pronto avviso delle intervenute modifiche.

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai Soci in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

Fatto salvo il perseguimento dello scopo Sociale, ovvero la garanzia di continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, Sociali e professionali ai Soci, possono comunque verificarsi situazioni in cui i Soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, a causa di obiettive esigenze produttive della Cooperativa e della quantità di lavoro in essa disponibile, o a causa di mancanza o riduzione momentanea di lavoro, o a causa di una esplicita richiesta da parte del Committente con cui la Cooperativa opera in relazione alla gestione di un servizio. In tal caso il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto alla retribuzione ovvero adeguato con proporzionale adattamento della retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi.

Nel caso in cui la mancanza di lavoro o la sua riduzione siano definitive, così da comportare giustificato motivo oggettivo, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto Sociale ai sensi dell'art. 11 dello Statuto.

### **Articolo 4. Principio di inscindibilità**

La valida instaurazione e permanenza del rapporto Sociale costituisce presupposto indispensabile per l'instaurazione e permanenza di uno dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2 del presente Regolamento Interno.

La perdita della qualità di Socio lavoratore, da qualunque causa essa dipenda, determina a tutti gli effetti la contemporanea risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro di cui all'articolo 2 del presente Regolamento Interno.

La risoluzione del rapporto di lavoro, da qualunque causa essa dipenda, determina a tutti gli effetti la perdita della qualità di Socio.

La sopraggiunta impossibilità della prestazione lavorativa, quando non determinata da eventi che, in base al presente Regolamento non sospendano il rapporto, anche se causati dalla riconosciuta inidoneità all'espletamento delle funzioni inerenti la qualifica del Socio lavoratore e purché detta sospensione non derivi da illegittime decisioni della Cooperativa, determinano la temporanea sospensione del rapporto di lavoro, a tutti gli effetti, compresi quelli retributivi, fino alla definizione o alla risoluzione delle cause che l'hanno determinata o all'esclusione del Socio lavoratore.

La sospensione dovrà essere comunicata tempestivamente al Socio lavoratore con lettera sottoscritta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

### **Articolo 5. Comunicazione di ammissione**

L'ammissione a Socio della Cooperativa avviene in base a quanto previsto all'art 7 dello Statuto. La domanda di ammissione, sulla base di un modello predisposto, dovrà specificare:

- a. l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita;
- b. la categoria dei Soci a cui chiede di essere iscritto ed i motivi della richiesta;
- c. l'indicazione della effettiva attività svolta, della condizione professionale, delle specifiche competenze possedute;
- d. i requisiti tecnico-professionali e l'attività di lavoro che intende svolgere nella Cooperativa;
- e. l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge;
- f. la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente il presente statuto e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi Sociali;
- g. la espressa e separata dichiarazione di accettazione della clausola arbitrale contenuta negli artt. 41 e seguenti dello statuto.

Se la domanda è presentata da Società, Associazioni od enti, oltre a quanto previsto nei precedenti punti b), c), d), e), f), g) relativi alle persone fisiche, la domanda di ammissione dovrà contenere le seguenti informazioni:

- a. la ragione Sociale o la denominazione, la forma giuridica, la sede legale, il codice fiscale e la partita Iva;
- b. la delibera dell'organo competente di presentazione della domanda di ammissione e di assunzione delle obbligazioni conseguenti all'eventuale accoglimento;

- c. la qualità della persona che sottoscrive la domanda;
- d. copia dell'atto costitutivo e dello statuto;
- e. copia dell'ultimo bilancio approvato.

Di volta in volta l'Organo Amministrativo potrà richiedere ulteriore documentazione che possa essere utile ad una migliore identificazione del Socio richiedente l'ammissione.

L'organo amministrativo, accertata l'esistenza dei requisiti di cui all'art. 5 dello Statuto, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta, e sulla base delle necessità operative nonché delle disponibilità di posizioni di lavoro in essere, compatibili con la professionalità dichiarata. Disporrà, inoltre, per l'avviamento al lavoro del Socio tenendo conto anche della tipologia contrattuale dichiarata dal Socio/a.

La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato e annotata, a cura degli Amministratori, sul libro dei Soci.

In caso di mancato accoglimento della richiesta di ammissione l'Organo amministrativo deve, entro 60 (sessanta) giorni, motivare la deliberazione di rigetto della domanda di ammissione e comunicarla agli interessati.

#### **Articolo 6. Partecipazione dei Soci**

Tutti i Soci lavoratori hanno uguali diritti e uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro instaurato.

Ogni Socio lavoratore deve attenersi alle delibere degli organi Sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i Soci lavoratori.

Ogni Socio lavoratore ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa nelle sedi previste, motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo.

È fatto divieto ai Soci lavoratori di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare alla presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o della Cooperativa.

Tutti i Soci lavoratori sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Ai sensi dell'art.11 lett.I) dello Statuto, la reiterata mancata partecipazione alle iniziative Sociali, nell'arco di cinque anni, comporta l'esclusione del Socio deliberata dall'organo amministrativo.

I Soci sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

#### **Articolo 7. Diritti e doveri dei Soci lavoratori**

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

Il Socio lavoratore pertanto ha diritto:

- a. A partecipare alla vita della Cooperativa, esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi Sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Commissioni di lavoro e di organizzazione interna;
- b. E' eleggibile alle cariche Sociali trascorsi sei mesi dall'ammissione.
- c. Ad usufruire 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 lavoratore è tenuto a:

- Partecipare all'attività della Cooperativa;
- Operare in conformità allo Statuto, al presente Regolamento e delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e da ogni altro organo direttivo della Cooperativa;
- Partecipare a qualsiasi tipo di Assemblea per il quale sia richiesto il suo intervento;
- Al versamento del capitale sottoscritto. Il numero delle azioni da sottoscrivere è determinato dall'Assemblea. Il versamento potrà avvenire in un'unica soluzione o in modo differito con trattenute mensili in busta paga, entro un minimo di 10 ed un massimo di 20 mensilità, a partire dal secondo mese di retribuzione;
- Adempiere a tutti gli obblighi previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento;

Il Socio lavoratore inadempiente ai propri doveri sarà passibile di esclusione e di perdita della qualità di Socio, secondo il dettato degli articoli 11 (Esclusione) e 9 (Perdita della qualifica di Socio) dello Statuto.

#### **Articolo 8. 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 previsti per i 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 lavoratori con rapporto di lavoro di tipo subordinato il trattamento economico di cui al presente Articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma degli articoli 3 e 4 della L.142/2001, reddito di lavoro dipendente.

### **Articolo 9. Situazione di crisi aziendale**

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta:

- cessazione, riduzione significativa o sospensione dell'attività produttiva quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Cooperativa;
- ristrutturazione, riorganizzazione o conversione dell'attività aziendale;
- cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto;
- difficoltà produttive e di mercato, con conseguente perdita di redditività delle attività svolte e/o diminuzione del corrispettivo con il quale esse sono mediamente remunerate dalla clientela;
- crisi economica del settore e/o del luogo ove è svolta in prevalenza l'attività;
- difficoltà finanziaria derivante da mancata o ritardata riscossione di crediti o da sottoposizione a procedura concorsuale di creditori significativi della Cooperativa;

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

Il Piano di crisi aziendale, che deve in tutti i casi essere corredato di un termine, eventualmente prorogabile, può prevedere l'adozione delle seguenti misure, in scala graduata:

- imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Cooperativa o ad alleviare comunque lo stato di crisi, quali ad esempio:
- svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge;
- svolgimento delle prestazioni lavorative in regime di orario flessibile o di orario ridotto;
- rinuncia totale o parziale ad una o più componenti accessorie della retribuzione, ad eventuali trattamenti economici integrativi, o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato dalla disposizione di cui all'art.15, comma 1;
- rinuncia totale o parziale alla retribuzione;
- licenziamento dei Soci per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito, osservate le leggi vigenti in materia.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà, in ogni caso, possibile effettuare il ristorno di cui all'Articolo 12 (Ristorno) del presente Regolamento e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Ove la crisi di interessi un solo ramo di azienda, il piano di cui al comma precedente può essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo interessato dalla crisi.

### **Articolo 10. Tutela dei Soci in particolari condizioni**

Ai Soci per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da una struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcolismo cronico e grave debilitazione psicofisica e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 162/90.

Si conviene che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettativa non maturerà a favore dei Soci alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente Regolamento.

Per quanto concerne la tutela dei Soci portatori di handicap o familiari di portatori di handicap, si fa riferimento alla legge 104/92. In relazione a quanto previsto dalla citata norma i Soci che intendono usufruire di tali permessi si impegnano a darne comunicazione alla Cooperativa con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese successivo a quello in corso al momento della richiesta, al fine di garantire la migliore organizzazione per Cooperativa stessa, salvo casi di urgenza.

### **Articolo 11. Pari opportunità tra uomo e donna**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge n. 125/91 sono garantite le disposizioni di legge in materia.

### **Articolo 12. Soci volontari.**

Il presente Regolamento non si applica nei confronti dei Soci volontari ammessi ai sensi dell'Articolo 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 13. Soci lavoratori in formazione**

Ai sensi dell'art. 2527, comma 3 del Codice Civile è istituita una categoria speciale di Soci denominata Soci in Formazione, i cui diritti ed obblighi sono disciplinati dall'art. 6 dello Statuto e dal presente articolo; il numero dei Soci ammessi alla

categoria speciale non potrà in ogni caso superare un terzo del numero totale dei Soci lavoratori. In tale categoria speciale potranno essere ammessi solo Soci lavoratori, in ragione dell'interesse al loro inserimento graduale nell'impresa o al fine di completare la loro formazione e comunque in grado di contribuire al raggiungimento degli scopi Sociali anche se parzialmente.

L'organo Amministrativo, con una delibera, disciplina nel rispetto del principio di parità di trattamento, la durata, la tipologia e le modalità dei percorsi formativi e di inserimento, avuto riguardo alle diverse posizioni ed aree professionali. La durata dell'appartenenza del Socio a tale categoria speciale viene fissata dall'Organo Amministrativo al momento dell'ammissione e comunque per un termine non superiore a cinque anni.

## PARTE PRIMA – Soci con Rapporto di Lavoro Subordinato

### Articolo 14. Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

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

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge.

### Articolo 15. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per i Soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato

Ai Soci lavoratori con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato è applicabile il trattamento economico e normativo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali in vigore, salvo che per quei Soci lavoratori per i quali, con riferimento a specifici contratti con terzi, sia contrattualmente, o per norma di legge, prevista l'obbligatorietà dell'applicazione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diverso.

Relativamente ai Soci lavoratori svantaggiati, così come definiti dall'Articolo 4 della Legge 381 del 1991, sarà possibile prevedere un rapporto di lavoro finalizzato all'inserimento lavorativo, come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle cooperative Sociali vigente.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si fa riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti ed alle norme in vigore applicabili.

### Articolo 16. Inquadramento del personale

L'attribuzione delle categorie e delle posizioni sarà fatta in base all'effettiva capacità del Socio lavoratore di svolgere le mansioni previste ed elencate, a titolo esemplificativo, all'art.47 del CCNL per le Cooperative Sociali. Il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

I profili professionali non specificatamente individuati dal CCNL saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'insieme delle capacità professionali, dell'autonomia, delle responsabilità e dei titoli di studio.

Durante il processo di inserimento lavorativo per i Soci lavoratori svantaggiati, l'inquadramento professionale deriverà da una valutazione congiunta delle capacità professionali espresse e dal raggiungimento degli obiettivi terapeutico-riabilitativi.

### Articolo 17. Mutamento e cumulo di mansioni

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni Socio lavoratore 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.

Il Socio lavoratore, quando viene adibito ad attività lavorative facenti capo ad una posizione superiore, avrà diritto alla corresponsione di un trattamento economico pari alla differenza tra la posizione alla quale è inquadrato e quella che effettivamente sta svolgendo nel periodo di riferimento.

Il Socio lavoratore può essere adibito a mansioni inferiori rispetto alla posizione acquisita:

- temporaneamente e saltuariamente, per esigenze legate all'organizzazione del lavoro, senza perdita di retribuzione;
- nel caso in cui abbia perso i requisiti professionali determinati dalla posizione di appartenenza ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, o a esigenze sopravvenute anche in relazione ad eventuali richieste del committente del servizio reso;



- compatibilmente con le esigenze tecniche produttive organizzative, quando il demansionamento sia finalizzato ad evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo;

### **Articolo 18. Trasferimento**

Il Socio lavoratore può essere trasferito in altra sede di lavoro:

- a) su richiesta del Socio stesso, in tal caso non gli spetta alcuna indennità;
- b) per esigenze tecniche, organizzative e produttive della Cooperativa. In tal caso il provvedimento deve essere comunicato al Socio per iscritto e con un preavviso di 7 giorni di calendario, salvo accordi diversi con il Socio stesso o comprovate ragioni organizzative di emergenza;
- c) quando il Cliente, avvalendosi di norme di legge o di una previsione del contratto di appalto in virtù del quale la Cooperativa presta il servizio, richiede formalmente l'allontanamento del Socio lavoratore dal cantiere o dal servizio, o quando per altre obbiettive ragioni – la presenza del Socio nella sede di lavoro originaria non sia più compatibile con l'ordinato e sicuro svolgimento della prestazione lavorativa o del servizio, o con la serenità dell'ambiente di lavoro (incompatibilità ambientale).

Il Socio lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Il Socio lavoratore che, senza valida motivazione rifiuti di assoggettarsi al trasferimento nei casi e alle condizioni sopra descritte ricadrà nelle norme disciplinari previste dal presente Regolamento.

Il trasferimento non deve essere considerato per nessun motivo come trasferta o missione e conseguentemente al Socio lavoratore, in questi casi non spetta la relativa indennità di trasferta o diaria, salvo disposizioni diverse da parte della Cooperativa.

### **Articolo 19. Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica**

Nel caso in cui al Socio lavoratore sia riconosciuta l'inidoneità all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la Cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare il Socio lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento il Socio lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

### **Articolo 20. Periodo di prova**

L'ammissione in servizio dei Soci lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dall'art. 32 del CCNL per le Cooperative Sociali.

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 il periodo di prova 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 lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13a e di trattamento di fine rapporto effettivamente maturati.

Ove il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o infortunio, il Socio lavoratore 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 lavoratore si intenderà confermato in servizio.

### **Articolo 21. Orario di lavoro**

L'orario di lavoro normale è fissato in 38 ore settimanali o diverso valore previsto dal/i CCNL di riferimento.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla Cooperativa.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso al Socio lavoratore un giornata di riposo. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di fine turno.

Qualora in detta giornata sia richiesta la prestazione lavorativa, il Socio lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, di cui al Dlgs.66 del 2003 e successive modifiche e/o integrazioni.

L'orario di lavoro decorre con l'inizio della prestazione lavorativa nella sede o nel luogo di lavoro assegnato e termina con la cessazione della prestazione lavorativa nella sede o nel luogo di lavoro assegnato. Esso dovrà essere assolutamente rispettato dai i Soci lavoratori.

In considerazione della peculiarità dei servizi svolti dalla Cooperativa, l'orario di lavoro dei Soci può subire delle variazioni che periodicamente saranno riesaminate al fine di attribuire a tutti il corretto impegno contrattuale pattuito

### **Articolo 22. Lavoro a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale si attiva all'interno della Cooperativa secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima prevista dall'art.26 del CCNL delle Cooperative Sociali.

Il trattamento economico, e ove previsto anche normativo, include tutte le competenze a carattere ultramensile del Socio con contratto di tipo subordinato a tempo parziale sarà proporzionato in base all'impegno orario definito nel contratto individuale.

Ai sensi e nel rispetto dell'Articolo 3 commi da 7 a 10 del D.Lgs. n. 61/2000 la Cooperativa, a fronte del consenso espresso dal Socio lavoratore, e formalizzato con apposito patto scritto (clausola flessibile), ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. In tale patto le parti possono stabilire un arco temporale della giornata all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del Socio lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto in materia di clausole flessibili, anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quali non era prevista).

Si precisa che il presente Articolo è definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e/o integrazioni. La Cooperativa si impegna a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso Articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.

Per gli altri aspetti legati alla normativa del lavoro a tempo parziale si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento.

### **Articolo 23. Lavoro straordinario**

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL per le Cooperative Sociali

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, dei Soci lavoratori per i quali si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali, valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

a) Lavoro diurno straordinario	15%
b) Lavoro notturno straordinario	30%
c) Lavoro festivo diurno straordinario	30%
d) Lavoro festivo notturno straordinario	50%

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

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario, dei Soci lavoratori per i quali non si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali, valgono le maggiorazioni stabilite dai rispettivi Contratti Collettivi di cui all'art. 15 del presente regolamento.

### **Articolo 24. Pronta disponibilità e reperibilità**

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità dei Soci lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi con la Cooperativa.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità sono definite dalla Cooperativa previo confronto tra le parti ai sensi dell'Articolo 9 lettera c punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di "pronta disponibilità" va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. La durata è fissata, di volta in volta, in base alla struttura, dall'organizzazione. Per le ore di pronta disponibilità al Socio lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di Euro 1,55.

In caso di chiamata al lavoro di Soci lavoratori non in "pronta disponibilità", l'attività prestata è computata come lavoro ordinario e sarà riconosciuta una indennità pari a quella della "pronta disponibilità".

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

### Articolo 25. Festività e permessi

Tutti i Soci lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- a. Capodanno;
- b. Epifania;
- c. anniversario della Liberazione;
- d. lunedì di Pasqua;
- e. festa del Lavoro;
- f. Assunzione della Madonna;
- g. Ognissanti;
- h. Immacolata Concezione;
- i. S. Natale;
- j. S. Stefano;
- k. S. Patrono (che è convenzionalmente fissato nell'8 settembre per tutti i Soci lavoratori);
- l. 2 giugno

In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) al Socio lavoratore spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da fruirsi entro l'anno solare.

Per la festività nazionale del 4 novembre, si riconoscerà un rateo retributivo, in base ad una retribuzione media giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica e quantificata secondo le regole fissate nel successivo comma 4.

A fronte delle festività e dei permessi di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3, mensilmente, matura a favore del Socio lavoratore un rateo retributivo pari allo 6,32% del cumulo delle retribuzioni per ore ordinarie effettivamente lavorate, corrispondente al monte ore per le suddette festività e permessi, calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni.

Il Socio lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, ad un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Cooperativa sentito l'interessata o l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale sia richiesta la normale prestazione lavorativa, il Socio lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla Cooperativa in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

### Articolo 26. Ferie

Tutti i Soci lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore del Socio lavoratore la retribuzione di cui al successivo comma 3.

Mensilmente, matura a favore del Socio lavoratore un rateo retributivo per ferie pari al 9,67% del cumulo delle retribuzioni per ore ordinarie effettivamente lavorate, corrispondente ad un monte ore per le suddette ferie annuale di ventisei giorni lavorativi, calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Cooperativa, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1° giugno – 30 settembre, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei Soci lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro della Cooperativa.

Le rimanenti ferie possono essere richieste e dal Socio lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Cooperativa e fermo restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera il Socio lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

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

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta al Socio lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

Il Socio lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato, a 1/12 dei giorni di ferie annuali previsti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al Socio lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero.

### **Articolo 27. Permessi e recuperi**

Al Socio lavoratore possono essere concessi dalla Cooperativa, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi non retribuiti, di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno, e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni di cui all'Articolo 25 (Festività e permessi) del presente Regolamento.

Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il Socio lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, la Cooperativa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al Socio lavoratore per il numero di ore non recuperate.

### **Articolo 28. Permessi per lutto di famiglia**

In caso di decesso del coniuge, della convivente o del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, spetta al Socio lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di sei giorni lavorativi per evento.

In caso di decesso dei suoceri, spetta al Socio lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di due giorni lavorativi per evento.

### **Articolo 29. Diritto allo studio**

I Soci lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria e secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I Soci lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. (art.10 Legge 300/70)

I lavoratori universitari non hanno diritto a turni speciali, né sono svincolati dall'obbligo dello straordinario e neppure possono rifiutare la loro prestazione nei giorni di riposo settimanale. E' a discrezione del Consiglio di Amministrazione valutare eventuali richieste di agevolazioni.

Per una migliore organizzazione a tutela delle esigenze di servizio il Socio lavoratore deve far pervenire la richiesta di partecipazione a corsi di studio di cui sopra al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

In caso di eccedenza di richieste il Consiglio di Amministrazione provvede ad individuare le priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale.

Per usufruire dei permessi il Socio lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

Il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di valutare particolari richieste di agevolazione allo studio.

### **Articolo 30. Aspettativa non retribuita**

Al Socio lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno della Cooperativa.

Il Socio lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La Cooperativa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il Socio lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

La Cooperativa può, previa richiesta motivata del Socio lavoratore, concedere permessi non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio e organizzative della Cooperativa. Tali permessi possono essere concessi, nelle diverse modalità possibili, a condizione che essi non costituiscano diritto acquisito per il Socio lavoratore, di ottenere una riduzione permanente dell'orario di lavoro rispetto all'orario di lavoro previsto dal contratto. La riduzione temporanea della quantità di lavoro conferito in Cooperativa comporta l'automatica riduzione di tutti gli aspetti retributivi e contrattuali conseguenti quali i ratei per tredicesima mensilità, ferie, festività, T.F.R. ecc, in modo direttamente proporzionale al minor lavoro conferito rispetto all'orario di lavoro contrattualmente previsto. La Cooperativa può, in qualsiasi momento, revocare la concessione dei permessi individuali non retribuiti.

### **Articolo 31. Trattamento economico dei Soci lavoratori con un rapporto di lavoro di tipo subordinato.**

Il trattamento economico complessivo corrisposto ai Soci con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai sensi dell'art.15 del presente regolamento e proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

In relazione al contratto collettivo delle Cooperative Sociali, tale trattamento sarà e sarà composto da:

- minimo contrattuale conglobato (minimo contrattuale più contingenza);
- scatti di anzianità;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto al Socio-lavoratore in forza di disposizioni di legge o di CCNL ovvero di deliberazioni della Cooperativa.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al Socio lavoratore la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli Soci lavoratori o categorie di Soci lavoratori a titolo di superminimo ad personam o assorbibile, o altra voce retributiva riconosciuta in relazione allo specifico ruolo ricoperto. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

### **Articolo 32. Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione dei Soci lavoratori con rapporto di tipo subordinato, calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate e delle altre competenze previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o dalla legge, deve essere corrisposta al Socio lavoratore mensilmente entro il giorno 20 del mese successivo a quello cui la paga si riferisce. Se tale giorno cade di sabato o di domenica, la retribuzione sarà corrisposta il venerdì precedente.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga, deve essere fatto all'atto del pagamento.

### **Articolo 33. Tredicesima mensilità**

Entro il mese di dicembre di ogni anno la Cooperativa corrisponderà al Socio lavoratore un importo pari a una mensilità media della retribuzione così come calcolata in base al successivo comma 5.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso la Cooperativa.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi è considerata come mese intero.

La 13° mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Mensilmente, matura a favore del Socio lavoratore un rateo retributivo per tredicesima mensilità pari al 9,68% del cumulo delle retribuzioni per ore ordinarie effettivamente lavorate.

### **Articolo 34. Scatti di anzianità**

Ogni Socio lavoratore ha diritto agli scatti di anzianità stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento ai sensi dell'Articolo 15 del presente Regolamento.

Il Socio lavoratore per il quale si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali, alla maturazione di ogni biennio d'anzianità presso la Cooperativa, ha diritto a uno scatto di anzianità, per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il periodo d'anzianità.

In caso di passaggio alla categoria superiore superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova categoria e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del periodo nella nuova categoria, fermo restando il numero massimo di scatti di cui al comma 1 e al comma 2.

### **Articolo 35. Indennità di cassa o di maneggio denaro**

Al Socio lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta un'indennità mensile lorda nella misura stabilita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento ai sensi dell'Articolo 15 (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento per i Soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo subordinato) del presente Regolamento.

Le somme eventualmente richieste a detto Socio lavoratore a titolo di cauzione, devono essere depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del Socio lavoratore.

### **Articolo 36. Rimborsi di trasferta o di missione**

Al Socio lavoratore occasionalmente e temporaneamente comandato o comandati in missione per esigenze di servizio, sono rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. In sede di Cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

Al Socio comandato in trasferta in altre sedi di lavoro, diverse da quelle ordinariamente assegnategli, qualora lo spostamento avvenga con mezzi propri, saranno rimborsati i chilometri percorsi con una franchigia di 20 chilometri giornalieri, qualora il percorso preveda la partenza ed il rientro dal domicilio personale. Per l'uso dell'auto personale per ragioni di servizio, in partenza o arrivo da sedi della Cooperativa, non si applica la franchigia.

Per il rimborso chilometrico si fa riferimento ad un quinto del prezzo medio della benzina praticato da distributori in provincia di Pordenone, compatibilmente con la contrattazione con la committenza. Il prezzo medio della benzina è stabilito dalla Cooperativa con rilevazioni periodiche.

### **Articolo 37. Rapporti tra Socio lavoratore e Cooperativa in relazione ai cambi di gestione**

In caso di perdita di un appalto la Cooperativa procederà secondo quanto previsto dall'art. 37 del CCNL per le Cooperative Sociali attivando la procedura prevista per i cambi di gestione. Nel caso in cui i Soci in forza presso l'appalto cessato non vengano assorbiti dall'azienda subentrante la Cooperativa si impegna a ricercare per il Socio lavoratore un analogo posto di lavoro con conservazione della qualifica acquisita proponendo allo stesso anche il trasferimento presso le sedi disponibili.

Il Socio lavoratore, a sua volta, potrà richiedere il passaggio temporaneo ad altre mansioni, sia superiori sia inferiori, oppure di essere collocato in aspettativa.

### **Articolo 38. Comportamento dei Soci lavoratori**

Il Socio lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dei beneficiari del servizio, agendo con criteri di responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ed alle regole previste dalla Cooperativa ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

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

Il Socio lavoratore è responsabile del materiale e dell'attrezzatura a lui affidata, che rimane di proprietà della Cooperativa e che il Socio lavoratore è tenuto a risarcire, in caso di perdita e/o danneggiamento, causati da dolo o colpa grave, nella misura e con le modalità stabilite dalla Cooperativa.

Il Socio lavoratore deve recarsi sul posto di lavoro designato dal responsabile dei lavori a sua cura ed a sue spese.

### **Articolo 39. Ritardi e assenze**

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificate immediatamente e che il Socio lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui al successivo Articolo 41 (Provvedimenti disciplinari) e comportano la perdita della relativa retribuzione.

### **Articolo 40. Provvedimenti disciplinari**

Le mancanze del Socio lavoratore possono dar 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. risoluzione del rapporto.

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

La Cooperativa non potrà applicare nei confronti del Socio lavoratore 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 dal ricevimento della contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, durante i quali il Socio lavoratore potranno presentare le sue giustificazioni.

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

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

Ferma restando la facoltà di avviare le procedure previste dalla Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), il Socio lavoratore ai quali sia stata applicata una sanzione disciplinare possono promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo dell'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 de 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.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione 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.

#### **A. Richiamo verbale**

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

#### **B. Richiamo scritto**

E' un provvedimento di carattere preliminare e è applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il Socio lavoratore 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.

#### **C. Multa**

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

Vi si incorre per:

- a. inosservanza dell'orario di lavoro;
- b. assenza non giustificata, non superiore ad un giorno; per tale 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 esclusione da Socio;
- 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 alla Cooperativa di comminare al Socio lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

#### **D. 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 E;
- f. insubordinazione verso i superiori;
- g. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze, quando non costituisca recidiva;
- h. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, o di atti o molestie che siano lesivi della dignità della persona;
- i. rifiuti di eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

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

#### **E. Esclusione/risoluzione del rapporto**

Vi si incorre quando ricorrono i presupposti di cui ai punti che seguono e comunque per quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del vincolo associativo e 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 o i giorni di riposo settimanale;
- 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 ed infortunio;
- 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 nella Cooperativa 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. 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 non lievi alle cose e/o alle persone;
- l. azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
- m. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- n. atti o molestie di carattere sessuale;
- o. ed in ogni caso nelle fattispecie previste dall'Articolo 11 dello Statuto.

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

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

Qualora si verificano situazioni che possano comportare grave pregiudizio per l'utenza o per i Soci e i colleghi di lavoro, oppure per i rapporti con l'ente appaltante, la Cooperativa provvederà a sospendere cautelativamente, con effetto immediato e per un massimo di trenta giorni, dal servizio il Socio lavoratore, anche in deroga alla procedura sopra richiamata, senza maturazione della retribuzione, fino alla comminazione della sanzione da parte del Consiglio di Amministrazione. La sospensione, sommariamente motivata, deve essere comunicata al Socio lavoratore per iscritto. Ove segua la risoluzione del rapporto questa retroagisce negli effetti al momento della disposta sospensione.

#### **Articolo 41. Congedo matrimoniale**

Il Socio lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

#### **Articolo 42. Tutela della maternità**

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

La Cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

Le parti concordano di istituire una commissione paritetica che, in relazione alla astensione obbligatoria per la maternità, con riguardo ai diversi livelli di salario convenzionale presenti sui territori, determini l'incidenza percentuale dei costi che deriva dalla suddetta integrazione del trattamento assistenziale stesso.

#### **Articolo 43. Donazione sangue**

Il Socio lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

#### **Articolo 44. Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla Cooperativa al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre il Socio lavoratore deve inviare alla Cooperativa stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.



Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per il Socio lavoratore il diritto al T.F.R. e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, al Socio lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione, riferita alla media delle ore ordinarie effettivamente lavorate, fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente Articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'Articolo 27 (Ferie) ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

#### **Articolo 45. Infortunio sul lavoro e malattie professionali**

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 definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.

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

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché la Cooperativa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

Il Socio lavoratore è altresì tenuto a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Al Socio lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione riferita alla media delle ore ordinarie effettivamente lavorate.

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

#### **Articolo 46. Tutela della salute e ambiente di lavoro**

Ai fini della tutela della salute e dell'ambiente di lavoro è applicabile il D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e successive integrazioni e/o modificazioni.

È istituito in Cooperativa il servizio di prevenzione e protezione.

Ogni sede lavorativa nominerà il rappresentante dei Soci lavoratori e degli altri lavoratori per la sicurezza che contribuirà alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'unità operativa.

Il nuovo Socio lavoratore ha l'obbligo di osservare le disposizioni loro impartite, di prendere visione delle disposizioni e di acquisire le conoscenze riferite alle norme di sicurezza riguardanti l'ambiente, le attrezzature e i macchinari da utilizzare nell'esercizio delle loro funzioni.

#### **Articolo 47. Assistenza sanitaria integrativa**

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, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 87 del CCNL per le Cooperative Sociali, ha stipulato una convenzione con la Società nazionale di mutuo soccorso Cesare Pozzo quale Ente avente esclusivamente fine assistenziale. Tale convenzione prevede una contribuzione a carico della Cooperativa, per ciascun socio a tempo indeterminato, nella misura e secondo le modalità di cui all'art. 87 sopra citato.

La Cooperativa darà ampia informativa ai soci in relazione alle procedure necessarie per fruire dell'assistenza sanitaria integrativa e circa eventuali possibilità di ulteriore contribuzione volontaria da parte dei soci stessi.

#### **Articolo 48. Abiti da lavoro e dispositivi di protezione individuale**

Quando necessario, la Cooperativa è tenuta a fornire al Socio lavoratore **due abiti da lavoro** all'anno ed i dispositivi di protezione individuale necessari, con reintegro, previa riconsegna del vecchio abito o DPI inutilizzabile per normale usura.

La mancata restituzione o l'ulteriore richiesta di abiti da lavoro e DPI, comporterà l'obbligo, a carico del Socio lavoratore di rimborsare il costo sostenuto dalla Cooperativa.

#### **Articolo 49. Ritiro della patente**

Al Socio lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro in tronco, sia ritirata dall'autorità la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altre indennità.

Al Socio lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo con la Cooperativa, ove ve ne sia la possibilità, altre mansioni; in questo caso percepirà la retribuzione della categoria nella quale presterà servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il termine di nove mesi, oppure il Socio non accettasse di essere adibito al lavoro cui la Cooperativa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, nonché di quello associativo.

#### **Articolo 50. Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio**

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà materia di accordi fra la Cooperativa e il singolo Socio lavoratore.

### **PARTE SECONDA – Soci con Rapporto di Lavoro NON Subordinato**

#### **Articolo 51. Norme generali**

I Soci con rapporto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato

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 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 persona delegata, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del Socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del rapporto di lavoro può essere causa di esclusione da Socio e l'esclusione da Socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Il Socio lavoratore deve garantire che nello svolgimento dell'attività a lui assegnata non siano violati diritti di terzi o assunti impegni dalla Cooperativa nei confronti di terzi.

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

#### **Articolo 52. Normativa applicabile ai Soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo non subordinato**

Per i Soci lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto di cui all'Articolo 61 e seguenti del Dlgs 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni, si applicano tutte le disposizioni di natura tributaria, previdenziale e assicurativa applicabili in materia. Si applicano, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di rapporto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

Per i Soci lavoratori con contratto di tipo libero professionale, quando compatibili con i rispettivi Ordinamenti Professionali, è applicabile la normativa di riferimento dei rispettivi Ordinamenti Professionali e gli artt.229 e seguenti del Codice Civile.

La Cooperativa ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative occasionali in qualità di prestatori d'opera, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di autonomia nella gestione di persone e mezzi propri del Socio e nella scelta delle modalità di adempimento.

Per questi Soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo non subordinato, i predetti contratti di lavoro sono di tipo autonomo.

A tali rapporti di lavoro, compresi quelli ulteriori eventualmente stipulati in base all'ultima parte dell'articolo 1 del presente Regolamento, sono applicabili le diverse e specifiche norme tributarie, previdenziali e assicurative rispettivamente vigenti.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore, in capo al Socio lavoratore, 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 singolo Socio lavoratore.

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.

I Soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti.

#### **Articolo 53. Trattamento economico dei Soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo non subordinato**

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 lavoratore stesso.

Le modalità per la determinazione della qualità e quantità sono quelle previste nel presente Regolamento e quando non previste, dalla normativa vigente.

Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai Soci lavoratori, in base ai criteri stabiliti dal presente Articolo.

#### **Articolo 54. Assenze**

I Soci lavoratori 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.

#### **Articolo 55. Obblighi del Socio nel rapporto ulteriore di lavoro di tipo 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 a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto/a ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa operare per garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altra/o 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 56. Norme sulla sicurezza sul lavoro**

I Soci lavoratori 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 lavoratori 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 Socio lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

#### **Articolo 57. Indumenti di lavoro**

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

Qualora se ne ravvisi la necessità a tali Soci lavoratori saranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai Soci lavoratori con rapporto di tipo subordinato.

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

Qualora si verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il rapporto di lavoro con automatica esclusione dalla base Sociale.

#### **Articolo 58. Durata della prestazione**

I Soci con rapporto di lavoro di tipo 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.

#### **Articolo 59. Infortunio**

I Soci lavoratori autonomi con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, qualora 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 rapporto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la 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 dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei Soci stessi.

#### **Articolo 60. 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. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da Socio.

#### **Articolo 61. Controversie**

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

#### **Articolo 62. Rinvio ad altre norme per i Soci con rapporto ulteriore di lavoro di tipo non subordinato**

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente Articolo 13 si applicano anche ai Soci con rapporto ulteriore di lavoro di tipo non subordinato.

#### **Articolo 63. Revoca e scioglimento del rapporto ulteriore di lavoro di tipo 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.

### **PARTE TERZA - Norme di rinvio**

#### **Articolo 64. Rinvio a CCNL e norme di legge**

Ferme restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento valgono le norme di legge e le decisioni adottate dagli organismi Sociali della Cooperativa e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Inoltre trovano applicazione nei confronti dei Soci le disposizioni contenute nelle leggi che regolano il rapporto Soci-Cooperative.