



AGCI ALTO ADIGE SÜDTIROL
ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE

REGOLAMENTO INTERNO DELLA SOCIETA' COOPERATIVA (EX LEGGE 142/01)



INDICE

| | |
|---|----|
| PREMESSA..... | 4 |
| IL REGOLAMENTO | 5 |
| Articolo 1 - Tipologie di soci lavoratori | 5 |
| Articolo 2 - Modalità di individuazione del tipo di contratto | 5 |
| Articolo 3 - Compatibilità con altra attività..... | 5 |
| Articolo 4 - Comunicazione di ammissione | 6 |
| Articolo 5 - Norme generali di comportamento dei soci | 6 |
| Articolo 6 - Distribuzione del lavoro | 6 |
| Articolo 7 - Prestazioni dei soci..... | 7 |
| Articolo 8 - Partecipazione | 7 |
| Articolo 9 - Corresponsione delle remunerazioni..... | 8 |
| Articolo 10 – Ristorno | 8 |
| Articolo 11 - Situazione di crisi aziendale..... | 9 |
| Articolo 12 - Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro..... | 9 |
| Articolo 13 – Struttura organizzativa aziendale | 10 |
| NORME SPECIFICHE PER I SOCI E RAPPORTI DI LAVORO | 11 |
| Articolo 14 - CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato..... | 11 |
| Articolo 15 – Normativa applicabile ai soci non subordinati - TIPOLOGIE E INQUADRAMENTI CONTRATTUALI | 11 |
| A) COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA – LAVORO A PROGETTO (ai sensi degli artt. 61 e seguenti del D. Lgs. 10/09/2003 n. 276 e successive modifiche)..... | 11 |
| B) LAVORO AUTONOMO | 12 |
| C) NORME DI CARATTERE GENERALE | 12 |
| C 1) Normativa applicabile..... | 12 |
| C 2) Obblighi dei Soci | 13 |
| C 3) Durata della prestazione | 13 |
| C 4) Cessazione del rapporto contrattuale | 13 |
| C 5) Risoluzione del contratto | 13 |
| C 6) Regime fiscale e previdenziale | 13 |
| Articolo 16) Trattamento economico dei soci | 14 |
| - CLAUSOLE GENERALI | 14 |
| - TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO SUBORDINATO | 14 |
| - TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO NON SUBORDINATO | 15 |



| | |
|---|----|
| Articolo 17) Cessazione e risoluzione del rapporto..... | 15 |
| - INCOMPATIBILITA' | 15 |
| - ESCLUSIONE..... | 16 |
| - RECESSO | 16 |
| - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI..... | 17 |
| - CONTROVERSIE..... | 17 |
| Articolo 18) Norme di carattere generale e finali..... | 17 |
| - INFORTUNIO..... | 17 |
| - COOPERATIVE DI NUOVA COSTITUZIONE..... | 18 |



PREMESSA

1. Il presente regolamento interno:

- è stato approvato dall'assemblea della società cooperativa “_____” in breve “_____” in data ___/___/___, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142;

- potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci;

- esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso l'Ufficio del Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci. Il riferimento alla contrattazione collettiva riguardante le cooperative sociali e/o accordi collettivi eventualmente applicabili indicati espressamente nel presente regolamento va a disciplinare il trattamento economico complessivo del socio lavoratore. Le norme contenute nel medesimo contratto risulteranno applicabili all'ulteriore rapporto di lavoro subordinato instaurato con il socio lavoratore, strumentale al contratto sociale ove il presente regolamento non disponga diversamente.

3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

4. I soci lavoratori della cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, che perseguono lo scopo di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali.

6. Il presente Regolamento non si applica ai Soci volontari delle Cooperative Sociali di cui alla 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.



IL REGOLAMENTO

Articolo 1 - Tipologie di soci lavoratori

1. 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, di apprendistato, di formazione e lavoro, ecc;
 - AUTONOMO, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa come disciplinato dal D. Lgs. 276/2003.
2. 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.
3. La cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 - Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:
 - del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
 - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 - Compatibilità con altra attività

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



Articolo 4 - Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
4. In caso di lavoro di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per tutti gli altri tipi di rapporto sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Articolo 5 - Norme generali di comportamento dei soci

1. Con l'ammissione e l'accettazione sottoscritta delle norme statutarie e del presente regolamento, il socio si impegna al rispetto integrale degli obblighi assunti, nonché delle eventuali disposizioni di servizio, evitando tassativamente di dar luogo a negligenze tali da pregiudicare il perdurare del rapporto sociale.
2. La normativa contenuta nel presente regolamento, una volta sottoposta all'esame ed all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, rappresenta un preciso ed imprescindibile riferimento per tutti i soci, i quali saranno tenuti alla scrupolosa osservanza di tutte le norme ivi contenute.

Articolo 6 - Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.



2. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

3. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale 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).

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

Articolo 7 - Prestazioni dei soci

1. I soci sono impegnati a realizzare le condizioni necessarie allo sviluppo della cooperativa, che si concretizza nel consolidamento della struttura attraverso il miglioramento della qualità del servizio e del lavoro svolto, nell'incremento dell'occupazione, nell'acquisizione di nuova committenza e nell'ampliamento dei servizi svolti.

2. Perché questo avvenga è richiesto l'impegno di tutti i soci affinché le attività lavorative si svolgano con piena soddisfazione della committenza, migliorando costantemente la qualità dei servizi resi, al fine di garantire lo sviluppo della cooperativa e di migliorare la condizione di ciascun socio.

Articolo 8 - Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.



2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 9 - Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 11.

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

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

Articolo 10 – Ristorno

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

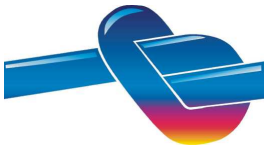
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi;
- aumento gratuito del capitale sociale.

La ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorrenti fra la cooperativa ed il socio stesso secondo quanto previsto in apposito regolamento. Tale regolamento deve essere predisposto dall'Organo amministrativo tenendo conto dei seguenti criteri:

1. le ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
2. la qualifica / professionalità;
3. i compensi erogati;
4. l'anzianità cooperativa valutata in termini ponderati di partecipazione lavorativa;
5. la tipologia del rapporto di lavoro;
6. la produttività.

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



Articolo 11 - Situazione di crisi aziendale

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

2. Lo stato di crisi può rilevarsi sulla base di indicatori economico-finanziari quali il risultato d'impresa, il fatturato, il risultato operativo e l'eventuale indebitamento da cui emerge - anche in via revisionale, ma sempre sulla base di dati oggettivi - un andamento involutivo o suscettibile di progressivo aggravamento dello stato della cooperativa.

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

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 10 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 14 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

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

Articolo 12 - Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. 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.

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

3. 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.

4. I soci dovranno indossare gli indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.



5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 13 – Struttura organizzativa aziendale

1. L'attuale struttura organizzativa - aziendale si articola:



NORME SPECIFICHE PER I SOCI E RAPPORTI DI LAVORO

Articolo 14 - CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

La tipologia del rapporto di lavoro subordinato potrà essere attivata per tutte le funzioni aziendali, ad eccezione di quelle espressamente collocate nell'ambito dei rapporti di lavoro AUTONOMO.

Nel contratto di lavoro saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.

Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato, si farà riferimento al

_____.

In caso di sottoscrizione, dopo l'approvazione del presente regolamento, di un accordo integrativo territoriale relativo al settore di attività della cooperativa; a questo si farà riferimento anche ai soci, purché nel complesso non risulti peggiorativo rispetto al CCNL applicabile al settore. L'organo amministrativo è delegato fin d'ora a predisporre in tal caso le necessarie modifiche al presente regolamento da presentare all'assemblea dei soci.

Per quanto non previsto dal presente regolamento e compatibilmente con il rapporto sociale si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

Articolo 15 – Normativa applicabile ai soci non subordinati - TIPOLOGIE E INQUADRAMENTI CONTRATTUALI

A) COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA – LAVORO A PROGETTO (ai sensi degli artt. 61 e seguenti del D. Lgs. 10/09/2003 n. 276 e successive modifiche)

L'attività dei soci con rapporto di lavoro parasubordinato e AUTONOMO deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro, sempre compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa, nonché degli impegni assunti dalla cooperativa verso aventi causa. Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato fra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con l'organizzazione di impresa della cooperativa e con le prestazioni lavorative degli altri soci, partecipando altresì alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie allo svolgimento dell'attività.



Si ha lavoro comunque non subordinato laddove operino soci abilitati o comunque idonei all'erogazione di servizi che, per qualità oggettive, modalità d'esercizio e termini contrattuali dell'attività prestata, rispondano ai requisiti dettati dalla vigente normativa per il legittimo esercizio dell'attività lavorativa in tale qualifica e purchè questo non rientri nell'attività di lavoro dipendente, nonché coloro che ricoprono ruoli istituzionali (come ad esempio il presidente, nell'ambito della propria attività di rappresentanza e di propulsione commerciale).

Il socio lavoratore che opera in regime di autonomia, collaborando all'esecuzione di un lavoro/servizio oggetto di obbligazioni assunte dalla cooperativa nei confronti di clienti, in conseguenza di quanto sopra disposto, sarà tenuto:

- a svolgere la propria attività autonoma nel rispetto dei vincoli imposti dal committente e rientranti nella specifiche operative delle commesse o appalti conseguiti dalla società, o comunque poste dai fruitori del servizio (es: ubicazione dei lavori, collocazione temporale dei lavori, tecniche operative, tipologia qualitativa dei risultati ecc.);
- al rispetto delle modalità organizzative connaturate all'esecuzione dei lavori assunti dalla cooperativa così come risultanti dal coordinamento dell'attività lavorativa svolta da tutti i soci;
- all'espletamento delle proprie mansioni garantendo responsabilmente il risultato, che configura l'adempimento contrattuale della cooperativa nei confronti del committente.

In ogni caso i soci dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta nel rispetto delle modalità previste dal contratto individuale in raccordo con la cooperativa.

In particolare potranno con i soci essere attivati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere non subordinato per la funzione aziendale di:

- componenti di organi di amministrazione e controllo di società.

B) LAVORO AUTONOMO

Il rapporto di lavoro AUTONOMO è previsto nei confronti di coloro che, soci o non soci della cooperativa, prestano la loro opera a favore della stessa nell'esercizio di una attività d'impresa, arte o professione autonoma, con particolare riguardo alle esigenze istituzionali ed organizzative della cooperativa.

C) NORME DI CARATTERE GENERALE

C 1) Normativa applicabile

Per i soci di cui all'art. 6, lettera c, della L. 142/2001, si applicano le norme contenute negli articoli 61 e seguenti del D. Lgs. 276/2003, negli articoli 2222 e segg. del codice civile e nell'art. 409, n. 4 del codice di procedura civile e le conseguenti disposizioni di natura fiscale e previdenziale e le norme previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro AUTONOMO e di collaborazione coordinata e continuativa, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.



C 2) Obblighi dei Soci

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione all'organo amministrativo.

I soci con rapporto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa. In questi casi l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

C 3) 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 accordo con le strutture della cooperativa, in tempi prestabiliti.

C 4) Cessazione del rapporto contrattuale

Nel rapporto di lavoro non subordinato il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo ed in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

La cessazione o l'interruzione del rapporto d'opera o di lavoro per qualsivoglia motivo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro se così è deliberato caso per caso dall'organo amministrativo. La esclusione od il recesso da socio comporta la immediata decadenza dalle cariche sociali.

C 5) Risoluzione del contratto

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

C 6) Regime fiscale e previdenziale

Per i soci con contratto di **parasubordinazione** in forma di collaborazione coordinata e continuativa e lavoro a progetto di cui all'art. 50 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 52 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.



La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di rapporto di lavoro stabilito con il socio 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 rapporto di lavoro.

Articolo 16) Trattamento economico dei soci

- CLAUSOLE GENERALI

Per coloro che ricoprono ruoli istituzionali (come ad esempio i legali rappresentanti e gli amministratori), nell'ambito della propria attività di rappresentanza e di propulsione istituzionale e alta direzione gestionale, limitatamente a tale specifica funzione istituzionale e gestoria, può essere prevista una indennità di funzione/di carica, a termini di legge e con le modalità e gli adempimenti prescritti per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il socio comandato a prestare servizio fuori dal Comune, sede operativa della cooperativa o sede di lavoro espressamente convenuta tra socio e cooperativa, avrà diritto, se non già altrimenti convenuto, al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del lavoro. L'Organo amministrativo provvederà a redigere un tariffario convenzionale per il rimborso delle spese, oltre il quale anche le spese effettive non verranno riconosciute nè rimborsate.

In assenza di tariffe prestabilite o preventivamente convenute, il socio avrà diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute, riconosciute e ritenute inerenti al servizio nell'ambito dei giustificativi di spesa documentati e trasmessi all'organo amministrativo.

In caso di recesso o esclusione dei soci l'organo amministrativo, in conformità dello statuto, può compensare i crediti che i soci vantano nei confronti della società, con le partite debitorie che il socio uscente abbia verso la società, ivi compresi eventuali indennizzi o penali irrogati dall'organo amministrativo.

- TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO SUBORDINATO

Il socio ha diritto di percepire la retribuzione od il compenso previsto rispettivamente per la specifica qualifica-mansione o incarico da questi assunto rapportato alla quantità e qualità del lavoro prestato, secondo le disponibilità della cooperativa, nel rispetto dei limiti fiscali previsti dal terzo comma dell'art.11 del DPR 601/73.

Per i soci con rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico non potrà complessivamente essere inferiore a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento e le retribuzioni saranno erogate di norma secondo quanto previsto dal CCNL, con eventuali integrazioni territoriali comunque non peggiorative. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base alle mansioni effettivamente svolte.

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 dalle associazioni del movimento cooperativo, a livello nazionale e/o territoriale; l'assemblea potrà anche delegare l'organo amministrativo per l'adozione di iniziative migliorative per taluni particolari profili professionali, nei limiti prescritti nell'atto di conferimento della delega e comunque in ottemperanza ai principi di oculata amministrazione.



Ai soli fini degli adempimenti previdenziali ed in materia di lavoro, la retribuzione omnicomprensiva come convenuta potrà essere distribuita secondo la denominazione dei vari istituti della contrattazione collettiva.

- TRATTAMENTO ECONOMICO LAVORO NON SUBORDINATO

Il trattamento economico di tali categorie di soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito e concordato per iscritto con il socio stesso, dalle disposizioni di legge, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, o in mancanza di accordo con riferimento ai tariffari predisposti e deliberati dalla cooperativa, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti anche dalla cooperativa.

Il compenso ed ogni altro trattamento economico spettante ai soci a qualsiasi titolo deve sempre ritenersi convenuto od espresso in cifra lorda, cioè comprensivo di ritenute previdenziali, assistenziali, fiscali altre ritenute del sostituto d'imposta ecc...

I soci lavoratori avranno comunque diritto di percepire le varie indennità previste dalla legge e poste a carico degli istituti previdenziali ed assistenziali quali prestazioni derivanti dalle contribuzioni versate.

Se per fatti contingenti non fosse possibile effettuare le corrisposizioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Per i rapporti di lavoro diversi da quello di tipo subordinato non saranno corrisposte compensi diversi da quelli convenuti per motivazioni tipiche del lavoro subordinato quali ad esempi 13[^] mensilità, ferie, festività, assenze per malattia, maternità, infortunio, servizio militare, donazione sangue, assenze per studio, assolvimento di incarichi o funzioni pubbliche o elettorali, T.F.R. od altro.

Articolo 17) Cessazione e risoluzione del rapporto

- INCOMPATIBILITA'

I soci iscritti nel libro soci della cooperativa non potranno essere contemporaneamente iscritti in altre cooperative o enti di servizi sociali aventi scopi ed attività uguali od analoghi a quelle della cooperativa. Ogni adesione ad altro organismo cooperativa dovrà essere sottoposto agli organi di questa cooperativa e l'eventuale deroga dovrà essere preventivamente autorizzata dal consiglio di amministrazione su specifica richiesta scritta motivata.

Nel caso di mancata ottemperanza a tale richiesta di sospensione, la cooperativa, previa diffida scritta a mezzo lettera raccomandata A.R. o consegnata a mano con ricevuta, potrà, trascorsi 15 giorni dalla ricezione, escludere il socio dalla cooperativa con delibera assunta a maggioranza dal consiglio di amministrazione o comunque dall'organo competente.



- ESCLUSIONE

Il socio che manifestamente si dimostra in contrasto con lo scopo della cooperativa o che ostacola lo svolgimento dell'attività o ingenera malcontento e tensione fra i soci, diffonde notizie riservate, false e/o tendenziose o comunque dannose riguardanti la cooperativa, o nei cui confronti si manifesti altresì l'impossibilità di prosecuzione anche temporanea del rapporto di collaborazione societario dovuto ad un giusto motivo darà facoltà alla cooperativa di escludere il socio con delibera del competente organo sociale, fermo restando il rinvio alle norme statutarie e civilistiche in materia.

A scopo di mera esemplificazione si indicano alcune casistiche in cui ricomprendere fattispecie rientranti quali presupposti per l'adozione del provvedimento di esclusione, secondo quanto stabilito dallo statuto sociale: grave inadempimento degli obblighi di legge, di quelli previsti dallo statuto e da quanto legittimamente stabilito dagli organi sociali, anche in ordine a comportamenti e atti o fatti rientranti nell'operatività della gestione degli interessi della società in funzione del miglior conseguimento degli obiettivi istituzionali; l'avvio a carico del socio di procedimenti in sede civile e/o penale e/o amministrativa in ragione di atti, fatti e comportamenti ascrivibili al socio stesso, anche se non si sia ancora giunti ad un pronunciamento definitivo, qualora determinino minacce o gravi pregiudizi al decoro della cooperativa; svolgimento di attività che comunque rientrino in rapporto di concorrenza anche virtuale con l'attività della cooperativa, qualora non previamente autorizzate dalla stessa; l'inosservanza del presente regolamento; l'interruzione del rapporto di lavoro subordinato per fatto del socio.

La interruzione o indisponibilità al rapporto di lavoro può anche essere causa di esclusione da socio.

- RECESSO

Il recesso del socio dovrà essere comunicato alla cooperativa con un congruo preavviso. Il recesso privo di congruo preavviso comporterà una penale a carico del socio, trattenuta dalla cooperativa, per il danno di immagine e la difficoltà di coordinamento causato alla cooperativa; l'entità dell'eventuale penale sarà stabilita dal direttivo in proporzione all'effettivo danno o disagio apportato alla cooperativa.

Per i soci lavoratori con contratto di parasubordinazione ed AUTONOMO, se nulla dispone espressamente il contratto, il rapporto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e comunque per recesso, rescissione, risoluzione per inadempimento e per impossibilità sopravvenuta e comunque, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio.

Le cause di recesso anticipato saranno possibilmente disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.



- PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nei confronti dei propri soci per mancanze nell'adempimento delle attività lavorativa, la cooperativa potrà adottare provvedimenti disciplinari come pure per l'inosservanza al presente regolamento.

Per i soci con rapporto di lavoro di tipo subordinato si adotterà la procedura generale di contestazione prevista dal C.C.N.L. del settore.

Nello specifico della cooperativa costituiscono violazione del regolamento e saranno sempre oggetto di sanzione:

La sanzione potrà consistere a seconda della gravità nel rimprovero orale, nel rimprovero scritto, nella sospensione dalla retribuzione o dal compenso, ma mai comunque di entità più gravosa rispetto ad equivalente previsione contenuta nel CCNL di riferimento come prevista per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato.

- CONTROVERSIE

In caso di controversie per i soci lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Per i soci lavoratori con contratto di parasubordinazione ed AUTONOMO il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la normativa e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto. Nulla di specifico disponendo il contratto individuale di lavoro, ogni controversia sarà risolta secondo la legge vigente e foro competente per la risoluzione sarà quello ove ha la sede legale la cooperativa.

Articolo 18) Norme di carattere generale e finali

- INFORTUNIO

I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, 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 diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di 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.

- COOPERATIVE DI NUOVA COSTITUZIONE

Ai sensi dell'art. 6, lettera f) della L. 142/2001, l'assemblea della cooperativa di nuova costituzione, al fine di promuovere nuova imprenditorialità, ha facoltà di deliberare un piano di avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Copia del regolamento vigente va affissa presso la sede amministrativa della cooperativa e consegnata per presa visione e per accettazione da ogni socio lavoratore.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO

.....

.....