

REGOLAMENTO INTERNO PER I SOCI LAVORATORI **DELLA** **COOPERATIVA SOCIALE LA ROMAGNOLA A R.L.**

PRIMA PARTE

PREMESSA

La cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della Comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini mediante lo svolgimento di attività commerciali, produttive e di servizi finalizzati all'inserimento lavorativo e sociale di soggetti svantaggiati così come previsto dall'art. 4 della l. 381/91 e successive modificazioni.

1. Il presente regolamento interno

- è stato approvato dall'Assemblea della cooperativa in data 21 dicembre 2003 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 così come modificato dall'art. 9 della Legge 14-02-2003 n. 30 ed entra immediatamente in vigore;
- potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci;
- verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, s'intendono applicabili a tutte le categorie di soci lavoratori indicate all'articolo 1 del presente Regolamento ed esse s'intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

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

ART. 1

TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI

1. 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 all'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.

2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Libero professionale;
- Autonomo
- di Collaborazione a Progetto;
- Volontario ai sensi della legge 381/91

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

4. La cooperativa provvederà, entro 60 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 MODALITA' 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 possesso da parte del socio delle professionalità richieste in particolar modo dagli enti pubblici committenti il lavoro
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa;
- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc..

ART. 3 CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, secondo le modalità previste dal presente regolamento, viene garantito un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal
 - **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori e le lavoratrici delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e d'inserimento lavorativo** sottoscritto da Federsolidarietà-ConfCooperative in data 8 giugno 2000 e successive modificazioni ed integrazioni. Rientrano in questo contratto, a titolo esemplificativo, i soci che svolgono attività d'inserimento lavorativo disabili, accompagnamento sugli automezzi, laboratorio protetto, parcheggio ed ogni altro lavoro dovesse esserci commissionato dalla Pubblica Amministrazione in attuazione dell'art. 5 l. 381/91.
 - **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti di aziende noleggio auto e bus con conducente datato** in data 18 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni. Rientrano in questo contratto, a titolo esemplificativo, i soci che svolgono attività di autista, segreteria trasporti, direzione, certificazione qualità ed ogni altra attività d'implementazione dei trasporti.

In caso di sottoscrizione da parte di ConfCooperative, dopo l'approvazione del presente regolamento, di un CCNL relativo al settore di attività della cooperativa, lo stesso CCNL sarà preso a riferimento dalla cooperativa per il trattamento economico minimo da applicare per i soci subordinati che operano in tale settore. Il Consiglio d'amministrazione è delegato fin d'ora a predisporre le necessarie modifiche al presente regolamento da presentare all'Assemblea dei soci.

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

3. Relativamente ai lavoratori svantaggiati inseriti nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per i quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, è prevista la possibilità di instaurare specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con le OO.SS. e A.U.S.L. di riferimento.

In tal caso viene formalizzato un progetto d'inserimento lavorativo che può prevedere un salario d'ingresso ridotto rispetto al CCNL applicato, così come disciplinato dall'art. 2 del CCNL per le Cooperative Sociali.

4. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato può essere causa d'esclusione da socio, qualora lo Statuto sociale preveda una simile specifica causa d'esclusione in tal senso. L'esclusione da socio, conformemente all'art. 5, 2° comma, della Legge 142/01 e successive modificazioni, deve essere causa di interruzione del rapporto di lavoro. Le determinazioni in merito vengono prese dal Consiglio d'Amministrazione.

ART. 4

NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

1. Per i soci con contratto di collaborazione a progetto, riconducibili ad uno o a più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, di cui agli art. 61-69 del D.Lgs. 276 del 10/9/03 e dall'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 47 comma 1 lettera c) e 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

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

2. Il contratto di lavoro dei soci professionisti è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la specifica normativa di categoria. La tutela previdenziale differirà a seconda che si tratti di soggetti appartenenti o meno ad una categoria (iscrizione ad un albo professionale) che fa capo ad una cassa nazionale di previdenza obbligatoria. I professionisti (anche iscritti ad un albo professionale) per i quali non è previsto l'obbligo di iscrizione ad una determinata cassa di previdenza, saranno tenuti ad iscriversi alla Gestione separata INPS.

3. I soci volontari prestano la loro attività gratuitamente. Pertanto ad essi non vengono applicati i CCNL e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, non spettando loro alcuna forma di compenso. Ad essi spetta esclusivamente il diritto alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa per la totalità dei soci

Nella gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi che la cooperativa svolge in applicazione di contratti e/o convenzioni con amministrazioni pubbliche, l'opera dei soci volontari deve essere complementare e non sostitutiva di quella d'operatori professionali, secondo i parametri d'impiego previsti dalle disposizioni vigenti.

4. La cooperativa s'impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici che le competono. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili ad ogni tipologia di contratto.

5. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio d'Amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

6. L'interruzione del contratto di lavoro non subordinato può essere causa d'esclusione da socio, qualora lo Statuto sociale preveda una simile specifica causa d'esclusione in tal senso. L'esclusione da socio, conformemente all'art. 5, 2° comma, della Legge 142/01 e successive modificazioni, deve essere causa d'interruzione del rapporto di lavoro. Le determinazioni in merito vengono prese dal Consiglio d'Amministrazione.

ART. 5

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e verrà deliberato dal Consiglio d'Amministrazione.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi degli articoli 3 e 6 della Legge 142/2001 così come modificata dall'art. 9 della Legge 30/2003, il trattamento economico non può essere inferiore rispetto al solo trattamento economico minimo previsto dal CCNL applicabile così come definito all'articolo 3 del presente regolamento.

Nell'ambito dei trattamenti economici minimi di cui al comma precedente è ricompreso il minimo contrattuale (cioè l'insieme di paga base, contingenza ed EDR) per dodici mensilità e tutti gli istituti traenti origine da disposizioni di legge (tredicesima mensilità, ferie e trattamento di fine rapporto).

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

3. L'Assemblea dei soci, con apposita delibera, potrà definire, ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. a), della legge 142/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, un ulteriore trattamento economico a titolo di *maggiorazione retributiva* in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.

4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la *retribuzione integrativa* attribuita dal Consiglio d'amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo d'orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità, all'impegno ed alle capacità dimostrato nel risolvere particolari problematiche che dovessero insorgere nell'attività lavorativa, alle ore di presenza in servizio ed ogni altra valutazione che implica il coinvolgimento fattivo del socio.

5. In particolar modo il Consiglio d'Amministrazione delibererà riconoscimenti particolari alle persone che avranno dato il maggior contributo fattivo alla realizzazione dello scopo sociale ed al superamento di situazioni contingenti particolari della cooperativa

ART. 6

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

1. Il trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso e verrà deliberato dal Consiglio d'Amministrazione.

ART. 7

RISTORNO

1. In sede d'approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio d'Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli art. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea dei soci, mediante:

- integrazioni dei compensi;
- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita d'azioni di partecipazione cooperativa.

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'art. 4, comma 2°, della Legge 142/2001 e successive modificazioni, reddito di lavoro dipendente.

ART. 8

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 d'analogia gravità, il Consiglio d'amministrazione informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano d'intervento potrà prevedere forme d'apporto anche economico, quali a titolo esemplificativo forme di modificazione dell'orario di lavoro (riducendo ai soci lavoratori le ore settimanali retribuibili, così da garantire il lavoro a tutti), di lavoro non retribuito e/o di riduzione del trattamento economico.

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

ART. 9 DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione ad 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.

2. In particolar modo sono importanti le qualificazioni ottenute dal dipendente che vengono riconosciute dall'Azienda Usl o dalle Amministrazioni Locali o Nazionali e sono inerenti all'attività svolta dalla cooperativa.

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 o delle necessità famigliari. Particolari necessità familiari in merito alla distribuzione dell'orario lavorativo verranno valutate e deliberate in Consiglio di Amministrazione.

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

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto ad 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 in merito alla redistribuzione del lavoro presente in cooperativa, 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 contributivi e retributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 e successive modificazioni (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 e successive modificazioni, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea.

ART. 10 CODICE DISCIPLINARE

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso d'esclusione, recesso o decadenza del socio, per qualsiasi ragione o causa.

SECONDA PARTE
NORME SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
E DELLA SUA COORDINAZIONE CON LA DIREZIONE COOPERATIVA

ART. 11
COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE AL LAVORO

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata dalla direzione al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L 142/2001 e successive modificazioni, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento. Il rapporto di lavoro è ulteriore rispetto al rapporto associativo, inserendosi appunto su quello societario; esso verrà stabilito al momento dell'instaurazione del rapporto associativo ovvero successivamente ad esso.
2. In caso di contratto di tipo subordinato, nella comunicazione d'ammissione al lavoro saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e successive modificazioni o dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro, contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
4. Il socio lavoratore dovrà consegnare alla cooperativa, contestualmente alla comunicazione d'ammissione al lavoro, tutta 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.
5. Il trattamento dei dati personali del socio lavoratore verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 31 dicembre 1996, n. 675 sulla tutela dei dati ed il rispetto della privacy.

ART. 12
DIRITTI E OBBLIGHI DEI SOCI LAVORATORI E
LORO PARTECIPAZIONE COOPERATIVA

1. Tutti i soci lavoratori hanno, all'interno della realtà cooperativa d'appartenenza, uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Pertanto all'interno della cooperativa è vietata qualsiasi forma di discriminazione tra i soci lavoratori.
2. E' fatto divieto ai soci lavoratori di discutere, in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
3. Tutti i soci lavoratori sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle Assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione.
Ogni socio lavoratore deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa, ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta ed in modo costruttivo.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire al Consiglio d'Amministrazione che risponderà nei successivi 60 giorni.
4. I soci lavoratori sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi. In particolar modo non è in alcun caso accettabile il conflitto d'interessi che leda il diritto competitivo della cooperativa.
Chiunque opera all'interno della cooperativa può e deve compiere opera di promozione, pubblicità e divulgazione dell'attività svolta dalla cooperativa dato che all'esterno ci giudicano e valutano in base all'entusiasmo ed impegno con cui svolgiamo i compiti a noi affidati.
I soci sono inoltre tenuti ad informare il Consiglio d'amministrazione d'ogni atto contrario agli interessi della cooperativa di cui siano venuti a conoscenza.
5. Tutti i soci lavoratori impiegati al di fuori delle sedi della cooperativa dovranno osservare scrupolosamente i turni e gli orari di lavoro al fine di avere la massima correttezza nei confronti dei clienti. La modifica degli orari e dei turni di lavoro può avvenire solo dietro espressa autorizzazione del Responsabile di settore.
6. Regola di carattere generale valida per tutti:
 - è fatto divieto di
 - fumare in ambienti chiusi, in presenza di utenti;

- impiegare un linguaggio e tenere un comportamento lesivo della dignità della persona e dell'immagine della cooperativa;

7. I soci lavoratori del settore trasporti dovranno inoltre puntualmente rispettare le "Modalità operative del settore trasporti" che fanno parte integrante delle azioni da svolgere per mantenere la certificazione di qualità.

ART. 13 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Ogni socio lavoratore è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici il rapporto di lavoro concordato.

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto da eventuali responsabili di direzione, di funzione, ecc. che curano, quando necessario, sia i rapporti verso l'esterno che i rapporti tra socio e cooperativa.

Il socio lavoratore con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato, a rispettare gli orari di lavoro ed a svolgere le mansioni rientranti nel proprio profilo professionale.

2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale e comunque in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

ART. 14 FERIE E PERMESSI

Ai soci lavoratori subordinati la determinazione e maturazione delle ferie e permessi è demandata ai CCNL applicati, di cui all'art. 3 del presente Regolamento.

ART. 15 CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

1. Le retribuzioni ai soci lavoratori subordinati saranno erogati di norma entro il 16 del mese successivo.

2. I compensi per gli altri soci lavoratori saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale di lavoro sottoscritto con la cooperativa.

3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

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

ART. 16 USO DEI BENI DI PROPRIETA' DELLA COOPERATIVA

1. Tutti i soci lavoratori devono utilizzare i beni di proprietà della cooperativa e/o clienti, siano essi mobili od immobili, con la massima cura e diligenza, al fine di non creare danni patrimoniali alla società. Eventualmente ne risponderanno in base a quanto stabilito dal CCNL di competenza.

2. L'eventuale uso d'automezzi nell'espletamento dell'attività lavorativa sarà stabilito sede per sede.

3. I soci lavoratori che, a puro titolo personale, accompagnino ospiti delle sedi con loro mezzi, lo faranno a loro totale rischio e pericolo.

4. Ogni socio lavoratore che utilizza un automezzo della cooperativa per svolgere la propria attività è tenuto ad osservare interamente il codice della strada, ogni sanzione per inosservanza di tali norme sarà a carico del socio stesso.

ART. 17 NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

1. 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 previsto, dovranno utilizzare sempre tutti gli strumenti di protezione individuale consegnati dalla cooperativa, necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

Senza tali dispositivi, non sarà consentito al socio di svolgere le sue mansioni e, se la cosa si protrarrà nel tempo, il preposto del settore informerà la direzione, la quale, nel caso in cui la mancanza dovesse continuare, adotterà provvedimenti disciplinari.

Alla cooperativa spetterà la sostituzione di tale materiale in caso di normale deterioramento, dietro consegna di quello logorato; sarà economicamente a carico del socio la sua sostituzione in caso di smarrimento o, per sua negligenza, di danneggiamento.

2. I soci lavoratori che operano sia all'interno che all'esterno delle strutture della cooperativa, sono tenuti a leggere tutto il materiale informativo che verrà consegnato all'atto della stipulazione del contratto di lavoro, in materia di sicurezza, nonché di prendere visione della scheda valutazione rischi e del mansionario specifici per la propria attività, e di mantenere i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

I soci sono tenuti anche a partecipare attivamente a tutti gli incontri di formazione, in materia di sicurezza, organizzati dalla cooperativa.

3. Ogni socio lavoratore è tenuto a svolgere la prescritta sorveglianza sanitaria come da disposizioni della cooperativa.

ART. 18 COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. Tutti i soci lavoratori, in relazione alle caratteristiche del campo d'intervento, devono impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale ed alle regole aziendali ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

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

ART. 19
NORME GENERALI

1. I soci lavoratori con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e d'orario di lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio lavoratore l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, d'informazione, d'aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio lavoratore l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità d'esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendogli un periodo di 30 giorni per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio d'Amministrazione, o in caso d'urgenza la Direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio lavoratore in attesa dei necessari chiarimenti.

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

4. Il socio lavoratore deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

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

6. Il socio lavoratore impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

ART. 20
ASSENZE DAL LAVORO

1. 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.

ART. 21
NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

1. 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.

2. 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.

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

ART. 22
INDUMENTI DI LAVORO

1. I soci lavoratori dovranno dotarsi d'indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

2. I soci lavoratori 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.

ART. 23 DURATA DELLA PRESTAZIONE

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

ART. 24 INFORTUNIO SUL LAVORO

1. I soci con contratto di collaborazione a progetto, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso 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 d'apposito certificato d'idoneità lavorativa.

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

ART. 25 RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale nel rispetto dei termini di preavvisi indicati nel contratto di lavoro individuale.

La risoluzione invece avverrà senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del socio lavoratore.

In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

La cessazione del rapporto di lavoro può essere causa d'esclusione da socio, l'esclusione da socio deve essere causa di risoluzione del rapporto lavorativo..

Il conflitto d'interessi può portare all'esclusione dalla base sociale.

ART. 26 CONTROVERSIE

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