



REGOLAMENTO INTERNO DELLA COOPERATIVA SARAH

PRIMA PARTE

INDICE DEL REGOLAMENTO:

PREMESSA	1
ARTICOLO 1 – DEFINIZIONE DI SOCIO LAVORATORE	2
ARTICOLO 2 – DEFINIZIONE DEI RUOLI AZIENDALI	2
ARTICOLO 3 – TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI	3
ARTICOLO 4 – MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO	3
ARTICOLO 5 – CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI	3
ARTICOLO 6 – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI	4
ARTICOLO 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO	4
ARTICOLO 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO	5
ARTICOLO 9 – RISTORNO	5
ARTICOLO 10 – SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE	5
ARTICOLO 11 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	6
ARTICOLO 12 – DISTRIBUZIONE DEL LAVORO	7
ARTICOLO 13 – CODICE DISCIPLINARE	7
ARTICOLO 14 – COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE	10
ARTICOLO 15 – PARTECIPAZIONE	10
ARTICOLO 16 – CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI	10
NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO	10
ARTICOLO 17 – NORME GENERALI	10
ARTICOLO 18 – ASSENZE	11
ARTICOLO 19 – NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO	11
ARTICOLO 20 – INDUMENTI DI LAVORO	11
ARTICOLO 21 – DURATA DELLA PRESTAZIONE	11
ARTICOLO 22 – INFORTUNIO	11
ARTICOLO 23 – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO	11
ARTICOLO 24 – ISTITUZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	12
ARTICOLO 25 – CONTROVERSIE	12

PREMESSA

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 13 Maggio 2008 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 13 Maggio 2008;
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Prato.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa previsione regolamentare e/o normativa o statutaria, s'intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art. 3 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.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 142/2001, ogni socio lavoratore stabilisce con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato;
- autonomo;
- di collaborazione coordinata non occasionale;
- volontario ai sensi della Legge 381/1991.

1. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della 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 aziendale e produttiva.

2. Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da stabilire dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

3. 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.

4. La cooperativa e il socio possono stabilire un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza delle modificazioni degli elementi di cui al comma precedente.

ARTICOLO 1 – DEFINIZIONE DI SOCIO LAVORATORE

1. I Soci lavoratori della Cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura direzionale e conduzione dell'impresa
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo ed alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e 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 ed allo stato dell'attività svolta.

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONE DEI RUOLI AZIENDALI

1. La cooperativa organizza le risorse umane in conformità alla legge ed allo statuto, al fine di garantire il perseguimento degli scopi sociali, il buon andamento aziendale ed il risultato contrattuale promesso ai Clienti Committenti.

L'organizzazione del lavoro delle risorse umane e l'attribuzione dei sotto specificati ruoli spetta al Consiglio di Amministrazione che potrà, all'occorrenza, delegare soci e non soci, questi ultimi eventualmente con funzioni di direzione tecnica.

2. In linea generale si individuano i seguenti ruoli/funzioni all'interno della Cooperativa stessa:

- a. Responsabile amministrativo e gestionale;
- b. Responsabile del personale.

3. Il Consiglio di amministrazione potrà, in qualsiasi momento mutare ruoli, funzioni e organigramma aziendale, in relazione a mutate esigenze organizzative del lavoro e delle risorse,

dandone comunicazione ai soci e fermo restando che l'inquadramento del socio con contratto di lavoro subordinato avrà come riferimento quanto previsto dalle declaratorie contrattuali e dalle mansioni effettivamente svolte.

ARTICOLO 3 – TIPOLOGIE DI SOCI LAVORATORI

1. Tra socio e cooperativa potranno essere instaurati i seguenti tipi di rapporto di lavoro:
 - Subordinato, nelle varie tipologie consentite dall'ordinamento, compatibili con lo stato di socio;
 - Autonomo;
 - Di parasubordinazione nella forma della collaborazione coordinata e continuativa;
 - Volontario ai sensi della Legge 381/1991;
2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.
3. La cooperativa provvederà, entro 90 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di rapporto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo rapporto di lavoro.

ARTICOLO 4 – MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO

1. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della 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 aziendale e produttiva.
2. L'individuazione del tipo di rapporto di lavoro tra socio e cooperativa deve, quindi, 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.

ARTICOLO 5 – CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI

1. Ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, sarà corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL del settore “UNEBA” stipulato in data 27/05/2004 e successive modifiche.

In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL dopo almeno tre mesi dall'inizio della nuova attività.

Per i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali sarà applicabile, con le modalità previste dal presente regolamento, il CCNL del settore “UNEBA” stipulato in data 27/05/2004 e successive modificazioni.

2. L'orario settimanale ordinario di lavoro, secondo le previsioni del CCNL e' stabilito in 38 ore settimanali pari a 164 ore medie mensili.

Il socio, per motivate esigenze personali, può' richiedere con istanza scritta indirizzata al consiglio di Amministrazione, che la prestazione oraria settimanale o mensile di cui sopra, venga ridotta, specificandone i motivi ed il periodo di riduzione.

Anche in caso di concessione di detta riduzione, il Consiglio di Amministrazione, per esigenze connesse alla organizzazione del lavoro, si riserva di richiedere al socio ulteriori prestazioni oltre il limite concesso.

Tali ulteriori prestazioni, eccedenti l'orario ridotto concordato, verranno accantonate e recuperate nei sei mesi successivi.

La Cooperativa potrà, in alternativa al recupero di dette ore, procedere al pagamento sempre nei sei mesi successivi.

In seguito alla riduzione di orario di cui sopra, la retribuzione verrà riproporzionata alle ore di lavoro effettivamente prestate e così pure le assenze retribuite.

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

4. Fatto salvo quanto previsto dallo Statuto, l'interruzione del rapporto di lavoro subordinato, può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 6 – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

Per i soci di cui all'art. 6, lettera c, della legge 142/2001, si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del codice civile e nell'art. 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

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

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

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

2. 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.

3. I soci con rapporto diverso da quello subordinato che intendono prestare la loro attività anche presso altri committenti, devono richiedere preventiva autorizzazione scritta al consiglio di amministrazione della cooperativa purché l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e ferma restando la previsione di cui all'art.4 dello Statuto.

ARTICOLO 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

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

2. Per i soci con rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 5 del presente regolamento.

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

3. 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 a livello nazionale.

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

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione integrativa o di secondo livello applicabile ai lavoratori dipendenti della cooperativa stessa.

5. L'organo amministrativo è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

ARTICOLO 8 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, 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.

ARTICOLO 9 – 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 artt. 7 (soci subordinati) e 8 (soci non subordinati).

2. 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, se prevista dallo Statuto.

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 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

ARTICOLO 10 – SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE

1. Al fine di monitorare la situazione economico-patrimoniale-finanziaria e renderne periodicamente partecipi i soci, la Cooperativa potrà impiantare un sistema di rilevazione economico-patrimoniale-finanziaria annuale, semestrale o trimestrale (budget previsionale, budget consuntivo, scostamenti trimestrali o semestrali ed annuali, budget previsionale di chiusura esercizio).

Tale sistema di rilevazione dovrà essere funzionale alla determinazione degli indicatori di cui al successivo punto 2.

2. La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato d'impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

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

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

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

5. Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 25% del trattamento globalmente previsto dal CCNL/CCPL applicabile.

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

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

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

9. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 9.

ARTICOLO 11 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

I soci sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 1 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il lavoro dei soci con rapporto subordinato viene organizzato e diretto dal Consiglio di Amministrazione o da Soci da questo delegati. Il socio con rapporto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

L'attività dei soci con rapporto di lavoro parasubordinato e autonomo deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa.

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 dalla direzione della cooperativa e al buon svolgimento dell'attività.

Il socio lavoratore con rapporto diverso da quello subordinato 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 disposto, sarà tenuto:

- a. svolgere la propria attività autonoma nel rispetto dei vincoli imposti dal committente e rientranti nelle 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.);
- b. 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;
- c. 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 le strutture della cooperativa.

2. Il socio, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato, deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

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

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

La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale e nel presente regolamento concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave) fatto in ogni caso salvo, per i soci con rapporto di tipo subordinato, quanto previsto dal CCNL applicato. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità l'organo di amministrazione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa, con preavviso di almeno 72 ore, le assenze o l'impossibilità alla prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti, fatto in ogni caso salvo, per i soci con rapporto di tipo subordinato, quanto previsto dal CCNL applicato.

ARTICOLO 12 – 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. 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.

2. Se è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stabilire rapporti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.

3. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di rapporto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

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

5. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda.

ARTICOLO 13 – CODICE DISCIPLINARE

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

2. **REGOLAMENTO DISCIPLINARE**

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze del socio lavoratore con rapporto di lavoro subordinato possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

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

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali il socio lavoratore potrà presentare giustificazioni.

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

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

4. Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'UPLMO.

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

5. Qualora l'azienda 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.

6. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

7. Esempificazione dei provvedimenti disciplinari.

A. Rimprovero verbale

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

B. Rimprovero scritto.

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C. Multa.

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- mancata o ritardata consegna ai coordinatori entro il giorno stabilito dal CDA, della rendicontazione relativa all'attività svolta nel corso del mese di riferimento;
- mancata richiesta preventiva delle ferie e dei permessi ai coordinatori di riferimento;
- assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- aver introdotto persone non autorizzate nei luoghi di lavoro.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5. la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

D. Sospensione.

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i componenti il CDA o persone da questo delegate;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- aver preso contatti con l'utenza e con i committenti di propria iniziativa ed a scopi personali;
- assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

E. Licenziamento.

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

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 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;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- richiesta ai clienti, a scopo di lucro personale, di compensi e premi;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

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

8. L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

SECONDA PARTE

ARTICOLO 14 – COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2. In caso di rapporto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal Decreto Legislativo n.152/1997 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 dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del rapporto di lavoro.

L'organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di rapporto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

ARTICOLO 15 – PARTECIPAZIONE

1. Tutti i soci della cooperativa hanno uguali diritti ed uguali doveri derivanti dal rapporto associativo nei confronti della cooperativa, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro stabilito. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo. Sono altresì tenuti al segreto d'ufficio 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 tenuto a informare l'organo amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

ARTICOLO 16 – CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

1. Le retribuzioni ai soci con rapporto di lavoro subordinato saranno erogati di norma secondo quanto previsto dal CCNL/CCPL.

I compensi per i soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

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. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

TERZA PARTE

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

ARTICOLO 17 – NORME GENERALI

1. 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, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 18 – ASSENZE

1. I soci sono tenuti a comunicare preventivamente alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

ARTICOLO 19 – NORME SULLA SICUREZZA SUL 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.

ARTICOLO 20 – INDUMENTI DI LAVORO

1. I soci dovranno dotarsi, se necessario e se disposto dal consiglio di Amministrazione, 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 verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

2. 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 inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

ARTICOLO 21 – 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.

ARTICOLO 22 – INFORTUNIO

1. 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 immediatamente.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di 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 nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

ARTICOLO 23– RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

1. 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 colpa 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 e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 24 – ISTITUZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. La Cooperativa potrà istituire forme di previdenza complementare per i soci lavoratori della medesima, ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.1 lettera b-bis e dell'art.3 del Dlgs 124/93 e successive modifiche ed integrazioni.

Lo schema contributivo applicabile sarà, per i soci con rapporto di lavoro subordinato, quello previsto dal CCNL di riferimento previsto dal presente Regolamento.

La Cooperativa, preso atto della delibera con la quale Legacoop, ai sensi dell'art.3 comma 1 lettera c-bis del Dlgs 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni, promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori il cui soggetto attuare è Coperlavoro, fondo pensione autorizzato iscritto al n.96 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro, si riserva di aderire alla predetta forma di previdenza complementare ovvero ad altre forme ritenute più idonee per i soci lavoratori.

ARTICOLO 25 – CONTROVERSIE

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