

REGOLAMENTO INTERNO

“ LA FENICE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE A R.L. E.T.S. “

Sede legale: Rovereto (TN)–Via Montecorno, 7

Registro Impresa Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura

REA TN - 239109

Codice fiscale e partita iva 02637800224

Il presente Regolamento è stato approvato dall'Assemblea dei soci della cooperativa in data 20 Ottobre 2021, e potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci. Esso verrà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

1. Le disposizioni del presente regolamento si intendono applicabili a tutte le categorie di soci persone fisiche presenti in cooperativa ai sensi della vigente legislazione in materia di società cooperative, fatta eccezione per i soci sovventori di cui all'art 4 della legge n.59 del 1992. Il seguente regolamento si applica, quindi, ai soci lavoratori così come definiti dall'articolo 1 comma 1 della legge n. 142 del 2001, alle persone svantaggiate che siano socie della cooperativa ai sensi dell'art. 4 della legge n. 381 del 1991 ed ai soci volontari di cui all'articolo 2 della medesima legge n. 381 del 1991.
2. Atteso che la cooperativa LA FENICE è una cooperativa a mutualità prevalente, ai sensi dell'articolo 2512 C.C., si avvarrà prevalentemente nello svolgimento della propria attività delle prestazioni lavorative dei soci. Si precisa che ai sensi dell'articolo 2518 del C.C. "per le obbligazioni sociali risponde soltanto la società con il suo patrimonio."
3. E' proibito al socio lavoratore e al lavoratore dipendente, ai sensi dell'articolo 59 del C.C.N.L. delle cooperative sociali, prestare le proprie opere presso altri enti che svolgono servizi socio assistenziali e sociosanitari, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico. E' altresì proibito prestare le proprie opere in ambito assistenziale ad utenti privati.

CAPO I°

I SOCI LAVORATORI

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. I soci lavoratori della cooperativa:
 - a. concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali.
 - 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 della stessa e partecipano al rischio d'impresa ed ai risultati della cooperativa, versando (trattenuta in busta paga) una quota mensile pari ad € 50,00 (euro cinquanta) fino ad un importo complessivo massimo di € 5.000,00 (cinquemila/00) ;
 - 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 potranno essere instaurati diversi contratti di lavoro.
 - **Contratto di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili:**
 - a tempo pieno determinato o indeterminato;
 - a tempo parziale determinato o indeterminato;
 - di inserimento lavorativo.
 - a chiamata
 - di apprendistato
 - **Contratto di lavoro autonomo professionale :**

- professionale;
- artigianale.

Articolo 2 – 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;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
1. Tenuto conto dei criteri esposti al comma precedente e della normativa vigente il C.d.A. individua la tipologia del rapporto di lavoro tra:
 - lavoro subordinato;
 - rapporto di collaborazione coordinata non occasionale;
 - rapporto di lavoro autonomo professionale.

Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato si applicano, ai sensi dell'art.3, comma 1 della legge 3 aprile 2001, N. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai Contratti Collettivi Nazionali delle Cooperative Sociali, stipulati e sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente. In ogni caso quanto disposto dal presente regolamento si deve intendere come complessivamente non peggiorativo rispetto alla contrattazione collettiva nazionale applicabile.
3. L'interruzione del rapporto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio se non diversamente deliberato dal C.d.A..

Articolo 4 – Trattamento economico dei soci con un rapporto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e alla 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 complessivo sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento.
3. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
4. Il C.d.A., con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli eventuali accordi che saranno deliberate dagli organismi di rappresentanza territoriale e nazionale.

5. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal C.d.A. 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 insindacabilmente dal C.d.A. in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.
6. Il C.d.A. è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base a quanto previsto dal presente articolo.

Articolo 5 – Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con rapporto di lavoro subordinato saranno erogate normalmente secondo quanto previsto dal CCNL sopra richiamato.
2. La retribuzione salvo accordi diversi sarà corrisposta entro e non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento (art. 83 CCNL Cooperative Sociali). Il pagamento della retribuzione è effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la ragione sociale della società- il nome e la qualifica del lavoratore- il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce- l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio, scatti di anzianità maturati, eventuali assegni ad personam ecc.) - L'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
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 i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio ed alle reali esigenze dello stesso.

Articolo 6 – Normativa applicabile ai soci con rapporto di lavoro non subordinato

1. Ai soci con contratto di collaborazione coordinata non occasionale di cui all'art. 1, comma terzo, della legge n. 142 del 2001 si applicano le norme previste per i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ed in particolare:
 - ai fini fiscali le disposizioni in vigore del DPR 917/86;
 - ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione INAIL, l'art. 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie occasionali.

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

2. Per i soci con rapporto di lavoro autonomo professionale si applicano le seguenti disposizioni:
 - il titolo III° del libro V° del Codice Civile (art. 2222 e seguenti);
 - gli art. 49 e 50 del DPR 917/86;
 - la normativa previdenziale prevista dalla cassa professionali del socio ove istituita o, in difetto, quella di cui all'art. 2, commi da 26 a 32 della legge 335/95 e art. 1, comma 212 della Legge 662/96 e successive modifiche.
3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati 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 alla tipologia di contratto prescelta.

4. I soci di cui al presente articolo possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del C.d.A. della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità della cooperativa.

Articolo 7 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Il trattamento economico dei soci con rapporto di collaborazione coordinata non occasionale e autonomo professionale, 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.

Articolo 8 – Instaurazione del rapporto di lavoro

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro avverrà tramite stipula di apposito contratto individuale conforme a quanto disposto dal presente regolamento e a norma di quanto previsto dall'art. 1 della L. 142/2001.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D. Lgs. 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per l'instaurazione del rapporto di lavoro. Il C.d.A. 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.
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy) e s.m.i. .

Articolo 9 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
2. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
3. 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.
4. Il lavoro dei soci con rapporto subordinato viene organizzato e diretto dalla direzione della cooperativa. Il socio con rapporto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato ed a rispettare gli orari di lavoro programmati.
5. La mancata accettazione o il diniego dell'ordine di servizio anche verbale emanato dalla direzione comporta le sanzioni disciplinari previste dal presente regolamento.
6. L'attività dei soci con rapporto di collaborazione coordinata non occasionale e di lavoro 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 della cooperativa.

7. Il socio è tenuto a coordinare la propria attività con la direzione della cooperativa e con le prestazioni lavorative degli altri soci, e partecipando anche al di fuori dell'orario di lavoro alle attività di coordinamento, informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione.
8. 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 nelle specifiche operative delle commesse o appalti conseguiti dalla società, o comunque posti 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;
 - all'espletamento della propria opera garantendo responsabilmente il risultato che configura l'adempimento contrattuale della cooperativa nei confronti del committente.
9. Il socio, qualunque sia il rapporto di lavoro instaurato, deve garantire che nello svolgimento dell'attività non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
10. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione, in tutto o in parte, di quanto affidatogli.
11. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestivamente comunicazione alla coordinatrice del servizio o alla direzione della cooperativa che provvederanno ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.
12. 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. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità il C.d.A. potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.
13. I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa, con preavviso di almeno 24 ore, le assenze o l'impossibilità alla prestazione lavorativa che non siano prevedibili con un più ampio anticipo nonché a comunicare con preavviso almeno di trenta giorni le assenze programmate per motivi personali, familiari e di salute.

Articolo 10 – 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 rapporto in essere. Tale ripartizione viene effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con equità e trasparenza senza poter essere oggetto di contraddittorio da parte del socio lavoratore. 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 lavoratori che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto in orario ridotto.
2. 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 di lavoro ripartito. Tale possibilità vale indipendentemente dal tipo di rapporto attivato. In tale ipotesi i trattamenti retributivi si

intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In questi casi 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'art. 6 comma 1 lettera e) della Legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale di cui all'art. 12 del presente regolamento).

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile a modificare il rapporto di lavoro in essere, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, lo stesso sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea. In quest'ultimo caso il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dal C.d.A. della società.
4. Il socio lavoratore nell'ambito dell'organizzazione lavorativa è tenuto settimanalmente a ritirare/ricevere il programma di lavoro settimanale predisposto dalla direzione; è tenuto altresì a partecipare ad incontri informativi inerenti ai nuovi servizi.

Articolo 11 – Orario di lavoro

1. La durata dell'orario di lavoro effettivo e la sua distribuzione giornaliera sarà regolata, nel rispetto della legge in materia e dal contratto, in base alla necessità del servizio. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della cooperativa, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, i periodi di malattia e infortuni.
2. La presenza lavorativa e l'orario di lavoro effettivamente svolto vengono di norma registrate attraverso un sistema di rilevazione elettronico. Ogni socio dotato di contratto di lavoro subordinato dotato di badge elettromagnetico o di applicazione web sul proprio smartphone, è vincolato a registrare la propria presenza lavorativa utilizzando uno dei summenzionati sistemi, ricordandosi di timbrare sia l'inizio che la fine di ogni turno lavorativo previsto. A tal proposito: - ogni timbratura d'entrata antecedente all'esatto orario previsto per l'entrata a lavoro, se non concordata, va ricondotta all'esatto orario previsto per l'entrata a lavoro; - verranno accettati orari antecedenti all'esatto orario previsto per l'ingresso a lavoro solo se concordati ed autorizzati; - orari di timbratura d'ingresso e di uscita sino a 15 minuti in meno o in più all'orario previsto vanno ricondotti all'esatto orario previsto per l'ingresso e l'uscita dal lavoro; - verranno accettati orari superiori all'esatto orario previsto per l'uscita da lavoro - anche se inferiori o pari a 15 minuti - solo se concordati ed autorizzati.
3. L'assenza per malattia o per infortunio non sul posto di lavoro o per cause di forza maggiore deve essere comunicata alla cooperativa al più presto e comunque entro 1 ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre il socio-lavoratore ed il dipendente devono inviare all'azienda stessa, entro due giorni dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa. Nelle mansioni in cui la presenza del socio o dipendente siano indispensabili per lo svolgimento del servizio, l'informazione dovrà essere comunicata in tempo utile per la sostituzione. E' fatto obbligo ai soci ed ai dipendenti, secondo le modalità concordate e comunicate dal Consiglio di Amministrazione, di prolungare il proprio turno per sostituire le assenze impreviste di altri soci onde garantire la continuità del servizio. Non sono tollerate assenze ingiustificate. La mancata prestazione lavorativa comporta la perdita della retribuzione. In caso di infortunio, il socio ed il dipendente devono far pervenire in Cooperativa entro il giorno successivo, la documentazione affinché sia reso edotto del fatto il Consiglio di Amministrazione e porlo nella condizione di predisporre la relativa pratica. 6 La mancata segnalazione implica la perdita del diritto connesso all'infortunio e i rigori disciplinari, nonché il risarcimento del danno alla cooperativa. In caso di malattia, è fatto assoluto divieto di assentarsi dalla propria abitazione in orari non previsti dal certificato medico, conformemente alle norme in vigore. E' altresì vietato espletare qualsiasi altra

attività lavorativa comunque denominabile, senza autorizzazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di adottare, nei confronti del trasgressore della presente norma, la massima sanzione disciplinare e di estromettere il recidivo.

4. I soci sono tenuti a fornire prestazioni di lavoro aggiuntivo su richiesta del Responsabile del personale o Responsabile del servizio o del Consiglio di Amministrazione qualora esigenze di servizio lo rendano necessario, fatti salvi i riposi di legge. E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali nella misura massima di 10 ore con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato.
5. Sono concessi ai soci che ne facciano richiesta, permessi retribuiti nei seguenti casi: a) 15 giorni consecutivi, di calendario, in caso di matrimonio; b) 3 giorni in caso di decesso di genitore, consorte, figlio/a e fratelli; c) un giorno per ogni donazione di sangue. Le richieste di permesso retribuito (a retribuzione completa) dovranno successivamente essere giustificate con idonea documentazione pena la perdita della retribuzione indebitamente percepita e l'erogazione di sanzione disciplinare.
6. Sempre che ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze di servizio, la cooperativa potrà concedere al socio lavoratore che ne faccia richiesta per le sue esigenze, brevi permessi non retribuiti, per un massimo di 5 giorni all'anno, frazionabili anche in ore. La richiesta dovrà essere avanzata al Responsabile del Personale con anticipo di almeno 7 gg. nel caso si rendesse necessaria una sostituzione, producendo relativa documentazione comprovante lo stato di necessità.
7. L'aspettativa non retribuita può essere concessa ai soci, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno. Tale richiesta dev'essere giustificata da gravi o comprovate necessità personali e per causa di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio. L'aspettativa non sarà retribuita e non varrà ai fini dell'anzianità; potrà essere concessa per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nel termine di 10 (dieci) giorni.

Articolo 12 - Permessi

1. Il socio lavoratore per fruire dei permessi, deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali si assenterà.
2. La concessione dei permessi spetta al datore di lavoro che dovrà valutare l'esigenza di servizio o, comunque, nei casi previsti dalle disposizioni vigenti, la sussistenza delle condizioni previste dalla legge.
3. I permessi sono concessi in presenza di "particolari motivi personali e familiari", intesi questi ultimi quali motivi che oggettivamente e ragionevolmente non appaiano futili o insignificanti nella vita personale o familiare del richiedente. Gli stessi, risultanti da idonea documentazione, possono non essere, comunque, concessi motivandone il rifiuto – esclusivamente per esigenze di servizio (ex art. 18, 2° comma, ccnl16.05.1995)

Articolo 13 – Ferie

Le ferie dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti devono essere organizzate ai sensi dell'articolo 44 del C.C.N.L. delle cooperative sociali compatibilmente con le esigenze della cooperativa. Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi.

Durante il periodo estivo che va dal 1 giugno al 30 settembre è possibile richiedere solo 2 settimane di ferie consecutive secondo il seguente prospetto:

- fino a 15 dipendenti max 2 lavoratori in ferie contemporaneamente;
- da 16 a 20 dipendenti 3 lavoratori in ferie contemporaneamente;
- da 20 a 30 dipendenti 4 lavoratori in ferie contemporaneamente;
- oltre i 30 dipendenti è demandato al C.d.A. dettare nuove linee organizzative relative alle ferie.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio o sospendere la richiesta di ferie del lavoratore dipendente.

Il C.d.A. può su richiesta del socio deliberare la fruizione delle ferie diversamente da quanto disposto sopra.

Articolo 14 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata non occasionale, 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 successiva a quello del suo rilascio al socio.
2. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
3. Per i lavoratori con rapporto di tipo subordinato si applicano le disposizioni previste dal CCNL e dalle leggi vigenti.

Articolo 15 – 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 C.d.A. informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.
3. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, di riduzione del trattamento economico e di aumento del capitale sociale.

Articolo 16 – Cessazione e risoluzione del contratto

1. Per i soci lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e alle norme di legge in materia.
2. Per i soci lavoratori con contratto di collaborazione coordinata non occasionale e di lavoro autonomo il rapporto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale o al termine del servizio commissionato alla cooperativa 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.
3. La cessazione del rapporto di lavoro è sempre causa di esclusione da socio.

CAPO II°

I SOCI VOLONTARI

Articolo 17 – I soci volontari

1. Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 381 del 1991, i soci volontari sono coloro che concorrono al raggiungimento dello scopo sociale della cooperativa, prestando la loro attività in modo personale, gratuito, tramite l'organizzazione della società, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.
2. I soci volontari sono iscritti in un'apposita sezione del libro soci. Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci.
3. Ai soci volontari, in quanto svolgono prestazioni di lavoro gratuito per fini di solidarietà sociale, non si applicano i contratti di lavoro e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo.
4. I soci volontari contribuiscono alla formazione del capitale sociale e, secondo quanto previsto dal primo comma del presente articolo, si impegneranno a mettere a disposizione della società le proprie disponibilità di tempo e le proprie capacità relazionali e professionali in conformità al tipo e allo stato dell'attività svolta dalla cooperativa. Concorrono, inoltre, con le altre tipologie di soci alla gestione dell'impresa, partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa. Partecipano altresì all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche della società.

Articolo 18 – Funzioni svolte dai soci volontari

Fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 2 della legge n.381 del 1991 i soci volontari potranno svolgere nella cooperativa sia funzioni dirigenziali, ivi compresa la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, che di supporto e di consulenza, su mandato degli organi amministrativi preposti.

Articolo 19 – Lo svolgimento dell'attività di volontariato

1. Ai sensi dell'articolo 18 i soci volontari si impegnano a svolgere la propria attività secondo le modalità e i tempi concordati con i competenti organi della società.
2. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'impiego dei soci volontari assegnando ad ogni socio specifiche funzioni nell'ambito di quelle individuate ai sensi del precedente art. 15, in relazione alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita, alla disponibilità di tempo offerta ed agli interessi manifestati dal socio stesso.
3. Il socio volontario si impegna a coordinare la propria attività con l'organizzazione di impresa della cooperativa e con le prestazioni degli altri soci, partecipando altresì alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie per la corretta gestione della cooperativa e per il buon svolgimento dell'attività.
4. La cooperativa dovrà provvedere ad assolvere gli obblighi inerenti all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali previsti dalle vigenti norme.
5. La cooperativa potrà rimborsare al socio le spese dal medesimo effettivamente sostenute nello svolgimento della propria attività di volontariato.

Articolo 20 – Obblighi dei soci volontari

1. I soci volontari si obbligano a rispettare gli impegni che liberamente hanno deciso di assumere nei confronti della cooperativa.

2. I soci volontari devono garantire che nello svolgimento dell'attività loro assegnata non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
3. I soci volontari sono tenuti a comunicare alla cooperativa, con preavviso di almeno 24 ore, salvo che siano impediti da causa di forza maggiore, le assenze o l'impossibilità alla prestazione cui sono impegnati ovvero ogni fatto o altro elemento che possa comportare modifiche a quanto concordato ai sensi del precedente articolo 16.
4. In caso di ripetute violazioni degli obblighi assunti si valuterà la sussistenza, a norma di statuto, di una causa di esclusione.

CAPO III°

DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 21 – 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. Essi 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 ai soci la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

Articolo 22 – Partecipazione dei soci

1. Tutti i soci lavoratori o volontari hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto instaurato con la cooperativa.
2. Tutti i soci lavoratori o volontari devono attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della cooperativa.
3. Nella cooperativa sono vietate tutte le forme di discriminazioni politiche, religiose, razziali e di genere.
4. Tutti i soci lavoratori o volontari hanno diritto di richiedere agli organi amministrativi, eventuali chiarimenti in forma scritta.
5. Tutti i soci lavoratori o volontari sono tenuti a partecipare alle riunioni di coordinamento operativo ed alle Assemblee indette dal C.d.A. secondo quanto previsto dallo Statuto e dal presente regolamento. I soci lavoratori sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno, pena l'esclusione da socio e l'immediata sospensione dal lavoro.
6. I soci lavoratori o volontari che non partecipano alle Assemblee indette dal C.d.A. o alle riunioni di coordinamento operativo per tre volte consecutive senza giustificato motivo, saranno esclusi dalla cooperativa con insindacabile delibera del C.d.A.
7. Chiunque opera all'interno della cooperativa è tenuto a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto altresì ad informare il C.d.A. di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa stessa.

Articolo 23 – Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del socio, delle disposizioni contenute nel presente regolamento può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti deliberati insindacabilmente dal C.d.A.:

- richiamo verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
 - espulsione e licenziamento.
2. Salvo che per il richiamo verbale la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il socio lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro i 30 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.
 3. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
 4. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi tre anni dalla loro comminazione.
 5. Nei casi di infrazione di particolare gravità il C.d.A. potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.
 6. Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il socio lavoratore che:
 - a) esegue attività socio assistenziali anche non remunerate per proprio conto o di terzi durante la vigenza del contratto di lavoro;
 - b) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo e senza darne comunicazione;
 - c) non giustifichi l'assenza con preavviso di almeno 24 ore salvo che siano impediti da causa di forza maggiore o in caso di malattia;
 - d) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza darne comunicazione;
 - e) compia insubordinazione nei confronti degli organi amministrativi e di direzione;
 - f) esegua negligenza o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - g) sia positivo all'alcol test, durante l'orario di lavoro;
 - h) compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza della cooperativa stessa;
 - i) commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, all'igiene ed alla sicurezza della cooperativa;
 - j) rifiuti per due volte l'ordine di servizio;
 - k) che compia grave negligenza nell'esecuzione dei servizi;
 - l) ponga in essere litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
 - m) commetta furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
 - n) compia contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
 - o) compia azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
 - p) compia gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - q) venga condannato con sentenza penale irrevocabile per reati contro la persona;
 - r) arrechi in qualunque modo danni gravi, anche morali, alla Cooperativa, o fomenti in seno ad essa dissidi, dissensi e disordini pregiudizievoli;
 - s) trasgredisca quanto prescritto del presente regolamento.

Articolo 24 – Controversie

1. Per i soci lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato si fa riferimento a quanto previsto dai CCNL e alle norme di legge vigenti in materia.

2. Per i soci lavoratori con contratto di collaborazione coordinata non occasionale e di lavoro autonomo 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.
3. Per i soci volontari si fa riferimento allo statuto sociale.