

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE LAVORATORI UNITI
"F. BASAGLIA" IMPRESA SOCIALE

REGOLAMENTO INTERNO

12.10.2022

INDICE

Parte prima: norme generali, organizzative e di partecipazione.....	p. 3
Art. 1 Premessa.....	p. 3
1.1. Principi generali.....	p. 3
1.2. Principi specifici.....	p. 3
1.3. Finalità e obiettivi.....	p. 4
1.4. Organi sociali.....	p. 4
1.5. Diritti del socio/a.....	p. 5
1.6. Doveri del socio/a.....	p. 5
1.7. Partecipazione.....	p. 5
1.8. Categoria speciale dei soci in formazione o in inserimento.....	p. 5
Parte seconda: norme sui soci/e lavoratori/ci.....	p. 6
Art. 2 Soci/e lavoratori/ci requisiti.....	p. 6
2.1 Ammissione al lavoro e tipologia.....	p. 6
2.2 Domanda di ammissione.....	p. 7
2.3 Lettera di lavoro.....	p. 7
2.4 Risoluzione del rapporto di lavoro e societario.....	p. 8
Parte terza: norme specifiche per i soci/e con rapporto di lavoro subordinato.....	p. 8
Art. 3 Rapporto di lavoro subordinato.....	p. 8
Art. 4 Distribuzione e organizzazione del lavoro.....	p. 8
4.1 Obbligo di fedeltà e cumulo di impieghi.....	p. 9
Art. 5 Contratto collettivo di lavoro applicabile – trattamento economico.....	p. 9
5.1 Particolari trattamenti normativi previsti dalla contrattazione collettiva.....	p. 10
5.1.1 Indennità, incentivi e premi.....	p. 10
5.1.2 Anticipi su spettanze.....	p. 10
5.1.3 Diritto allo studio.....	p. 11
5.2 Istituzione del piano sanitario integrativo.....	p. 11
5.2.1 Prestazioni.....	p. 11
5.2.2 Contributi.....	p. 12
5.2.3 Modalità di attuazione.....	p. 12
5.2.4 Adempimenti.....	p. 12
Art. 6 Strumenti di lavoro e norme sulla sicurezza sul lavoro.....	p. 12
6.1 Risarcimento danni, ammanchi e rimborsi.....	p. 13
Art. 7 Orario di lavoro.....	p. 13
Parte quarta: norme specifiche per i soci/e con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato; per i lavoratori/ci non soci/e; sulla responsabilità civile dei soci/e.p.	14
Art. 8 Rapporti di lavoro di tipo diverso da quello subordinato.....	p. 14
8.1 Tipologia di rapporti di lavoro non subordinato.....	p. 14
8.2 Trattamento economico.....	p. 14
8.3 Distribuzione degli incarichi di lavoro.....	p. 15
8.4 Obblighi del socio/a titolare di rapporto di lavoro non subordinato.....	p. 15
8.5 Modalità di esecuzione dell'incarico.....	p. 15
8.6 Norme sulla sicurezza sul lavoro.....	p. 15
8.7 Infortunio.....	p. 16
Art. 9. Revoca e scioglimento del contratto di lavoro.....	p. 16
Art. 10 Lavoratori/ci non soci/e della Cooperativa.....	p. 16
Art. 11 Responsabilità civile dei soci/e.....	p. 16
Parte quinta: codice disciplinare.....	p. 16
Art. 12 Codice disciplinare – Infrazioni sanzioni disciplinari.....	p. 16
12.A Richiamo verbale.....	p. 18
12.B Richiamo scritto.....	p. 18
12.C Multa.....	p. 18
12.D Sospensione disciplinare.....	p. 18
12.E Esclusione dalla Cooperativa e licenziamento.....	p. 19
Art. 13 Provvedimenti cautelari.....	p. 19
Parte sesta: norme varie.....	p. 20
Art. 14 Comunicazioni.....	p. 20

Art. 15 Ristorni.....	p. 20
Art. 16 Configurabilità dello stato di crisi – provvedimenti conseguenti.....	p. 20
Art. 17 Disposizioni finali.....	p. 21
Art. 18 Decorrenza degli effetti del Regolamento Interno.....	p. 21

PARTE PRIMA: NORME GENERALI, ORGANIZZATIVE E DI PARTECIPAZIONE

1. PREMESSA

La Cooperativa Sociale Lavoratori Uniti F. Basaglia Soc. Coop. - Onlus, con il presente Regolamento Interno intende dotarsi di uno strumento per il conseguimento degli obiettivi sociali, in conformità ai principi dello Statuto societario.

Ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i., il Regolamento ha anche lo scopo, unitamente allo Statuto, di disciplinare il rapporto di lavoro dei soci/e lavoratori/ci, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa. In particolare il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai soci/e lavoratori/ci, quali ulteriori rapporti contrattuali correlati al rapporto associativo.

1.1. PRINCIPI GENERALI

La Cooperativa si riconosce nei valori etici, ideali, sociali, culturali ed economici del Movimento Cooperativo ed opera nel pieno rispetto delle leggi sulla cooperazione e sul lavoro.

La Cooperativa si impegna all'attuazione dei principi e dell'etica della cooperazione, a contribuire allo sviluppo di una pratica cooperativa sana ed al potenziamento sociale e culturale del movimento cooperativo.

Secondo i principi generali della cooperativa:

- ogni cittadino/a deve essere messo/a in condizione di esercitare liberamente il proprio diritto all'impresa, quale luogo di espansione delle proprie potenzialità e di esercizio della propria capacità di rischio, indipendentemente dalle proprie condizioni economiche e sociali;
- l'impresa cooperativa rappresenta una valida forma di imprenditoria diffusa, nella quale ogni socio/a è comproprietario/a della società e partecipa delle scelte aziendali, in un contesto di democrazia economica e di economia sociale;
- il socio/a è l'elemento fondamentale dell'impresa cooperativa; egli ha il diritto/dovere di influire direttamente sulle scelte sociali e di essere costantemente ed efficacemente coinvolto ed informato al fine di esercitare consapevolmente i propri diritti, in situazioni di democrazia sostanziale e senza alcun tipo di distinzione;
- ogni socio/a ha diritto a godere di benefici non solamente economici ma anche professionali, culturali, previdenziali, relazionali e simili;
- ogni socio/a cooperatore ha il diritto di ottenere una giusta remunerazione del proprio lavoro, commisurata alla funzione svolta, alle responsabilità assunte, ai risultati raggiunti ed all'impegno profuso.

1.2 PRINCIPI SPECIFICI

Nell'attuazione dei principi specifici della Cooperativa:

- è riconosciuta e promossa la funzione centrale del socio/a, individuando nel lavoro il valore fondante dell'impresa che opera affinché le condizioni dei Soci/e progrediscono parallelamente al rafforzamento e consolidamento dell'impresa, coniugando le necessità di progresso dell'azienda con le esigenze generali dei soci/e;
- la Cooperativa è impegnata ad investire sulla professionalità e l'imprenditorialità dei soci/e, riconoscendo la diversità dei vari ruoli attivi e delle attitudini e promuovendo per ciascuno la posizione più idonea alle proprie professionalità;

- la formazione e l'aggiornamento professionale sono lo strumento fondamentale di crescita dell'impresa, quali cardini del miglioramento personale, professionale, culturale ed organizzativo;
- in relazione ai risultati di esercizio i soci/e hanno diritto, nelle misure stabilite dall'assemblea, al ristorno, alla rivalutazione della quota sociale, al riconoscimento di un dividendo ed a quanto di praticabile e previsto dalle leggi e dallo Statuto e consentito dai risultati collettivamente conseguiti;
- la Cooperativa, ove ne sussistano le possibilità, promuove forme di previdenza ed assistenza integrative a sostegno dei soci/e e dei lavoratori/ci;
- la Cooperativa è impegnata per promuovere e ricercare collaborazioni con altre realtà che condividono i principi di cui al presente articolo.

1.3 FINALITÀ ED OBIETTIVI

Nell'ambito delle proprie attività, le finalità e gli obiettivi della Cooperativa relativamente ai soci/e sono:

- valorizzare il ruolo del socio/a cooperatore;
- migliorare costantemente i sistemi di comunicazione e di informazione interni ed esterni;
- potenziare le competenze e le autonomie intermedie nell'organizzazione;
- individuare criteri oggettivi di valutazione e di miglioramento della qualità del lavoro;
- puntare alla formazione ed all'aggiornamento professionali quali strumenti fondamentali della crescita individuale e collettiva, affinando la selezione e la formazione dei nuovi lavoratori/ci e l'aggiornamento del personale esistente, differenziandolo per livelli di ingresso e per obiettivi e prevedendo momenti di studio, lavoro, elaborazione, seminari, scambi nonché stimolando l'autoformazione e l'aggiornamento permanenti;
- reinventare costantemente forme e spazi di realizzazione della democrazia economica;
- studiare nuove forme di coinvolgimento societario e di partecipazione alle scelte;
- favorire forme di crescita continua della partecipazione patrimoniale;
- studiare e promuovere altre azioni a favore dell'interesse del socio/a.

La Cooperativa inoltre individua nell'informazione uno degli strumenti necessari alla evoluzione consapevole del rapporto societario. A questo scopo il Consiglio di Amministrazione, direttamente o attraverso propri delegati favorirà assemblee con i soci/e al fine di promuovere e diffondere:

- a) informazione sull'evolversi della Cooperativa e su progetti o scelte di rilevante interesse generale;
- b) riunioni ristrette, con i soci/e cooperatori/ci interessati agli argomenti da trattare;
- c) corsi di formazione per i soci/e cooperatori/ci che abbiano per oggetto:
 - norme e storia della cooperazione;
 - analisi dell'organizzazione aziendale;
 - elementi di economia aziendale;
 - comunicazione e coinvolgimento dei soci/e nei processi aziendali;
 - altri corsi specifici che la direzione riterrà utile alla formazione dei propri soci/e.

Al fine di semplificare il processo informativo e formativo dei propri soci/e, il consiglio di amministrazione può delegare il compito di individuare le forme ed i percorsi più utili per portare a conoscenza dei soci/e cooperatori/ci le decisioni e le conseguenti strategie della Cooperativa.

1.4 ORGANI SOCIALI

Gli organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dalla legge e dallo Statuto (titolo VI) che ne definiscono le competenze e le modalità di funzionamento.

1.5 DIRITTI DEL SOCIO/A

I diritti del socio/a sono:

- partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali;
- svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, nelle forme e con i limiti stabiliti dalla legge e dalla realtà aziendale;
- essere costantemente ed efficacemente informato/a circa la situazione della Cooperativa ed i principali fatti aziendali;
- godere della tutela legale da parte della Cooperativa, nella misura e nei casi di volta in volta indicati dal Consiglio di Amministrazione, qualora per ragioni di servizio sia chiamato a rispondere di atti e fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni;
- usufruire di tutte quelle particolari provvidenze eventualmente predisposte dalla Cooperativa a favore dei soci/e, stabilite dall'Assemblea mediante la costituzione di appositi fondi da specifici regolamenti e/o deliberazioni.

1.6 DOVERI DEL SOCIO/A

I doveri del Socio/a sono:

- partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali;
- operare in conformità dello Statuto, del presente Regolamento e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali;
- contribuire, con le proprie risorse professionali, culturali ed intellettive, allo sviluppo ed al consolidamento dell'impresa;
- versare la quota sottoscritta, nella misura minima di venti azioni, secondo modalità, termini e forme concordate;
- tenere un atteggiamento corretto e di rispetto reciproco nei confronti delle persone preposte alla conduzione della Cooperativa e degli altri soci/e, nonché nei confronti di eventuali committente e dei loro dipendenti;
- rivolgersi in caso di richiesta di chiarimenti, lamentele o rimostranze alla direzione della Cooperativa, evitando di trattare di problematiche organizzative e/o aziendali della Cooperativa in presenza di eventuali committenti e/o terzi.

1.7 PARTECIPAZIONE

Ferme restando le specificità delle diverse tipologie contrattuali, tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle assemblee e delle relative delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - che non devono essere comunicati all'esterno.

Chiunque operi all'interno della Cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto che appaia contrario agli interessi della Cooperativa.

1.8 CATEGORIA SPECIALE DEI SOCI/E IN FORMAZIONE O IN INSERIMENTO

Fatte salve le disposizioni dello Statuto, del presente Regolamento e degli artt. 41-47 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e le successive modifiche ed integrazioni, in quanto compatibili con lo *status* di socio/a di cooperativa, i nuovi soci/e operatori possono essere ammessi nella categoria speciale, nei modi e nelle forme definite dallo Statuto societario (art. 6 dello Statuto) e dal presente articolo.

I nuovi soci/e lavoratori/ci posso essere ammessi nella categoria speciale in qualità di:

- soci/e in formazione e seguono la disciplina stabilita dallo statuto e dalla legge vigente in quanto compatibile, nonché quella del contratto di lavoro che verrà in concreto stipulato.

Il periodo di formazione, di durata massima non superiore a 36 mesi complessivi, potrà essere articolato in più fasi, riferite alla generica attitudine all'inserimento nella cooperativa ed alla qualificazione professionale specifica del socio/a speciale in formazione. La durata di ciascuna delle sotto-fasi sarà stabilita con apposita delibera e verrà determinata nel contratto individuale del socio/a;

- soci/e in inserimento e seguono la disciplina stabilita dallo Statuto e dalla legge vigente in quanto compatibile, nonché quella del contratto di lavoro che verrà in concreto stipulato.

Il periodo di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali dell'aspirante socio/a al contesto lavorativo e a definirne l'orientamento lavorativo e la consapevolezza del ruolo, potrà avere una durata massima non superiore a 18 mesi nei quali il socio/a speciale in ingresso è tenuto a partecipare al modulo formativo definito dalla cooperativa.

Nel rispetto del principio di parità di trattamento, delle disposizioni statutarie e di legge in materia, il consiglio di amministrazione disciplinerà con apposita delibera le modalità dei percorsi formativi e di inserimento, avuto riguardo alle diverse qualifiche ovvero aree professionali dei soci/e appartenenti alla categoria speciale in formazione e di inserimento.

Alla data di scadenza del periodo di formazione od inserimento, il/la socio/a appartenente alla categoria speciale è ammesso/a a godere i diritti che spettano agli altri soci cooperatori a condizione che egli/ella abbia rispettato i doveri inerenti la formazione professionale, conseguendo i livelli qualitativi prestabiliti dalla Cooperativa, ovvero abbia rispettato gli impegni di partecipazione alla sua attività economica, finalizzati al proprio inserimento nell'organizzazione aziendale. In tal caso, l'organo amministrativo deve comunicare la delibera di ammissione in qualità di socio/a ordinario/a all'interessato/a, secondo le modalità e con gli effetti previsti dall'articolo 7 dello Statuto.

In caso di mancato rispetto dei suddetti livelli, l'organo amministrativo può deliberare l'esclusione del/la socio/a appartenente alla categoria speciale secondo i termini e le modalità previste dall'articolo 12 dello Statuto.

PARTE SECONDA: NORME SUI SOCI/E LAVORATORI/CI

2. SOCI/E LAVORATORI/CI - REQUISITI

Il rapporto lavorativo dei soci/e è disciplinato dalla legge, dallo Statuto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro presi a riferimento e dalle norme del presente Regolamento.

Ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i. il socio/a cooperatore può instaurare, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro nelle forme previste dallo Statuto e dalle leggi in vigore.

Possono quindi essere ammessi al lavoro coloro che siano in grado di svolgere con professionalità e competenza attività inerenti all'oggetto sociale e che non abbiano raggiunto i limiti per l'età pensionabile ovvero siano in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità.

2.1 AMMISSIONE AL LAVORO E TIPOLOGIA

Ai sensi della Legge 3 Aprile 2001, n. 142 e s.m.i., ciascun socio/a può instaurare con la Cooperativa, oltre al rapporto sociale, un ulteriore rapporto di lavoro delle seguenti tipologie:

- a) subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, purché compatibili con lo status di socio/a;
- b) di collaborazione coordinata e continuativa;
- c) di lavoro autonomo;
- d) di libera professione;

e) di ulteriore tipologia anche di nuova introduzione nell'ordinamento, purché compatibile con lo status di socio/a.

Il rapporto di lavoro viene formalizzato con atto scritto.

La Cooperativa ed il socio/a cooperatore potranno instaurare un rapporto di lavoro, diverso da quello in precedenza posto in essere, esclusivamente attraverso la manifestazione di volontà delle parti, attuata in forma scritta.

Le persone che intendono essere ammesse in Cooperativa devono presentare apposita domanda al Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto, corredando la domanda con i documenti richiesti indicando i propri dati e la tipologia di rapporto di lavoro che intendono instaurare con la Cooperativa.

2.2 DOMANDA DI AMMISSIONE

La domanda di ammissione a socio/a deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dall'art. 7 dello Statuto.

La domanda di ammissione a socio/a lavoratore/ce deve contenere:

- la dichiarazione di avere preso conoscenza del contenuto del vigente Statuto sociale, del presente Regolamento Interno in tutte le sue parti, compreso il Codice Disciplinare;
- la data a partire dalla quale l'aspirante socio/a lavoratore/ce è disponibile a rendere la prestazione lavorativa.

Parimenti il socio/a, giusto il disposto della L. 3 aprile 2001, n. 142, contestualmente alla domanda di ammissione dichiara la tipologia del rapporto di lavoro con cui è disponibile a collaborare alle attività della Cooperativa optando tra:

- a)** rapporto di lavoro di tipo subordinato, a tempo pieno o parziale;
- b)** rapporto di lavoro di tipo autonomo;
- c)** rapporto professionale;

d) eventuale altra forma purché ammessa dalla legge e compatibile con la figura del socio/a.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, delibererà in merito all'ammissione e sulla base delle necessità operative nonché delle disponibilità di posizioni di lavoro in essere disporrà per l'avviamento al lavoro tenendo conto anche della tipologia contrattuale dichiarata dal socio/a.

Il versamento del capitale sociale verrà effettuato nella misura e con le modalità previste dal C.d.A. tramite trattenute mensili sulla busta paga o tramite versamenti diretti da parte del socio/a sottoscrittore qualora la busta paga non sia sufficientemente capiente ovvero si tratti di socio/a con rapporto non subordinato.

In caso di mancato accoglimento della domanda di ammissione a socio/a, sarà obbligo del Consiglio di Amministrazione motivarne il rigetto e comunicarla entro sessanta giorni agli interessati.

Qualora la domanda di ammissione non sia accolta dal Consiglio di Amministrazione, il proponente può, entro sessanta giorni dalla comunicazione del diniego, chiedere che sull'istanza si pronunci l'assemblea, la quale delibera sulle domande non accolte, se non appositamente convocata, in occasione della sua prossima successiva convocazione.

2.3 LETTERA DI LAVORO

All'atto di ammissione del socio/a nella compagine sociale (o anche successivamente), la Cooperativa e il/la socio/a sottoscrivono la "lettera di lavoro".

In detto documento, che costituisce prova del tipo di regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene in particolare specificato:

- il tipo di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
- le condizioni di regolamentazione del rapporto medesimo, comprese le relative tipologie;
- in caso di rapporto di lavoro subordinato:
 - il C.C.N.L. di riferimento anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, primo comma lett. a), della L. 142/01;
 - potrà anche essere previsto un periodo di prova non superiore a sei mesi, nel corso del quale ciascuna delle parti potrà liberamente recedere dal contratto;

nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego;

- in caso di rapporto di lavoro di tipo autonomo:
 - le norme di legge o altre fonti che regolamenteranno il rapporto.

La lettera di lavoro sarà opportunamente modificata nel caso di variazioni del rapporto di lavoro del socio/a.

2.4 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E SOCIETARIO

Fermo restando il principio di autonomia e prevalenza del rapporto associativo rispetto a quello di lavoro, il rapporto lavorativo col socio/a si estingue comunque in conseguenza al recesso, alla morte, all'esclusione del socio/a e all'eventuale decadenza.

La cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni; mutuo consenso; recesso per giusta causa e/o motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo e/o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro; mancato superamento del periodo di prova; perdita/cessazione/revoca o termine di contratto di appalto da parte della Cooperativa, con conseguente assunzione presso diverso datore di lavoro, comporta - previa delibera del Consiglio di Amministrazione - anche la risoluzione del rapporto sociale per esclusione, salva la facoltà del Consiglio di deliberare in senso contrario.

Salvi i casi di licenziamenti per ragioni disciplinari, l'esclusione del socio non può essere deliberata prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro oppure, in caso di procedura di licenziamento collettivo, prima di sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Negli altri casi di cessazione del rapporto di lavoro (ovvero per cause non soggettive o per licenziamenti collettivi), il socio rimane destinatario degli oneri e degli obblighi inerenti il suo status associativo e ne esercita i relativi diritti.

PARTE TERZA: NORME SPECIFICHE PER I SOCI/E CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

3. RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Qualora lo svolgimento dell'attività produttiva richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi, secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa, all'interno della propria organizzazione aziendale, a seguito della delibera di ammissione, il socio/a aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro di tipo subordinato per tutti i profili professionali presenti nell'organigramma aziendale.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato in ogni e qualsiasi forma stabilita dalle leggi vigenti.

4. DISTRIBUZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci/e in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità, all'esperienza acquisita e al tipo di contratto eventualmente già in essere. Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei predetti criteri, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei soci.

L'affidamento degli incarichi di lavoro è altresì correlata all'assetto organizzativo, all'organigramma aziendale e alle scelte di particolare rilievo per lo sviluppo della società cooperativa.

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 particolare importanza per la Cooperativa.

Fatto salvo il perseguimento dello scopo sociale, ovvero la garanzia di continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali ai soci/e, possono comunque verificarsi, senza oneri o responsabilità a carico della Cooperativa, situazioni in cui i soci/e non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della Cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile sia a causa di mancanza o riduzione momentanea di lavoro sia per l'impossibilità oggettiva da parte del socio, e ciò anche al di fuori dei casi di sospensione del rapporto lavorativo.

Nei suddetti casi, così come in ogni altro caso in cui non sia possibile assicurare al socio/a il lavoro secondo il tipo di rapporto prescelto e lo stesso socio/a non sia disponibile ad instaurarne uno di tipo diverso, il rapporto di lavoro potrà, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, essere sospeso senza diritto alla retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi di lavoro. L'eventuale periodo di inattività sarà considerato ai fini normativi ed economici periodo neutro a tutti gli effetti.

Nell'applicazione delle misure per il contenimento di tali situazioni, il consiglio di amministrazione, nell'affidare gli incarichi di lavoro potrà tenere conto, nell'ordine dei assegnazione del lavoro, delle seguenti peculiarità, nell'ordine in cui sono indicate:

1. professionalità effettiva dei soci/e lavoratori/ci;
2. anzianità di servizio;
3. situazioni contingenti di particolare difficoltà economica in cui versino taluni soci/e o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

4.1 OBBLIGO DI FEDELTÀ E CUMULO DI IMPIEGHI

È fatto divieto ai soci/e lavoratori/ci con rapporto di lavoro subordinato di prestare lavoro a favore di terzi esercenti imprese concorrenti o in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

I titolari di un rapporto di lavoro subordinato con la Cooperativa sono tenuti a comunicare al Consiglio di Amministrazione l'eventuale intenzione di svolgere attività lavorativa a favore di terzi. In tal caso il Consiglio di amministrazione potrà limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di altro e diverso rapporto di lavoro nelle ipotesi previste dal terzo comma dell'art. 9 dello Statuto (attività concorrente), nonché qualora sussista una delle condizioni di cui al secondo comma dell'art. 8 del d.lgs 104/2022, ovvero vi sia un pregiudizio per la salute e la sicurezza del lavoratore, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi; per garantire l'integrità dell'eventuale servizio pubblico o nel caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con quella prestata a favore della Cooperativa, pur non violando il dovere di fedeltà.

5. CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO APPLICABILE – TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai soci/e lavoratori/ci con rapporto di lavoro subordinato si applicano i CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative sociali del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo sottoscritto da Agci solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali e Fp Cgil, Fps Cisl, Fisascat Cisl, Uil Fpl, Uiltucs il 21.5.2019 e successivi rinnovi, il CCNL "Per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi" sottoscritto da Agci Servizi Fise Confindustria, Federlavoro-Confcooperative, FNIP Confcommercio, Legacoop Servizi, Unionservizi Confapi, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti rinnovato il 09/07/2021 e successivi rinnovi, il CCNL FISE per i dipendenti di imprese e società esercenti Servizi ambientali sottoscritto da FISE ASSOAMBIENTE, FP Cgil, FIT Cisl, UILTrasporti, FIADEL il 05/06/2017 e successivi rinnovi.

Il trattamento economico complessivo del socio/a cooperatore sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Trattamenti economici ulteriori possono essere erogati a titolo di maggiorazioni retributive o indennità di funzione ai sensi di quanto sancito all'art. 3, comma 2 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra, si richiamano in quanto applicabili:

a) per i soci/e cooperatori che operano in tutti i settori produttivi della cooperativa il C.C.N.L. indicato nel primo comma del presente articolo(ed eventuali intese ed accordi aziendali sottoscritti dalla Cooperativa);

b) nel caso di particolari attività, eventuali altri contratti collettivi nazionali di lavoro (e/o eventuali intese ed accordi sottoscritti dalla Cooperativa con le OO.SS. comparativamente più rappresentative) diversi da quello sopra richiamato, solo se espressamente previsto da norme di contratto di appalto e bandi di gara pubblicati da Enti, Istituzioni ed Aziende pubbliche, ovvero dipendente da nuove attività intraprese dalla cooperativa, giusto il disposto dell'art. 2070 c.c..

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal consiglio di amministrazione a titolo di superminimo *ad personam* o altra analoga voce retributiva.

L'assemblea potrà definire, con apposita deliberazione, un trattamento economico ulteriore da erogarsi ai soci/e cooperatori aventi diritto, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo quanto previsto dalla contrattazione integrativa applicabile ai lavoratori/ci dipendenti e sottoscritta dalla Cooperativa, con le modalità stabilite anche negli accordi collettivi stipulati fra l'associazione di categoria del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori/ci, ai sensi dell'art. 2 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche od integrazioni.

Per quanto attiene la contrattazione integrativa, anche territoriale, la Cooperativa vi aderirà con apposito atto, intendendo altrimenti non applicabili quegli accordi integrativi non recepiti per le particolari modalità di disciplina del contratto sociale tra socio/a e Cooperativa.

5.1 PARTICOLARI TRATTAMENTI NORMATIVI PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Trattamenti ulteriori, specifici e particolari, in applicazione della contrattazione collettiva applicabile, sono disciplinati dagli articoli seguenti.

5.1.1. INDENNITÀ, INCENTIVI E PREMI

Il consiglio di amministrazione ha la facoltà di istituire trattamenti aggiuntivi alle quote mensili di competenza del socio/a cooperatore, per obiettivi ben individuati, che possono interessare gruppi di essi e/o interi settori o categorie, tenendo a riferimento i margini economici realizzati dal gruppo di lavoro, dai settori o categorie.

I soci/e cooperatori che, in diverso modo, contribuiscono in maniera particolare al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, hanno diritto al riconoscimento di indennità, incentivi e premi, i quali possono interessare soci/e singolarmente intesi, gruppi e categorie di soci/e o interi settori di attività.

I soci/e cooperatori che coprono all'interno delle strutture aziendali ruoli di responsabilità e di funzione sono tenuti a svolgere le loro mansioni con maggiore impegno anche al di fuori del loro normale orario di lavoro, per motivi di studio, documentazione e programmazione, in misura non determinabile a priori. Ad essi è riconosciuta una indennità di funzione, da corrisondersi in occasione del versamento delle quote mensili, negli importi stabiliti dal consiglio di amministrazione, che possono essere omogenei o differenziati.

Il consiglio di amministrazione può riconoscere specifici incentivi a soci/e impegnati nello sviluppo di una progettualità strategicamente rilevante per la Cooperativa, nel raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi o comunque impegnati in mansioni che necessitano di adeguato riconoscimento.

Il consiglio di amministrazione può istituire premi per attività specifiche il cui svolgimento abbia determinato un rilevante vantaggio per la Cooperativa o un notevole impegno da parte dei soci/e lavoratori/ci coinvolti.

Gli importi di cui al presente articolo si considerano aggiuntivi alla normale retribuzione, sono corrisposti in occasione delle quote mensili e rientrano nel calcolo della retribuzione indiretta e differita.

5.1.2 ANTICIPI SU SPETTANZE

La retribuzione dei soci/e cooperatori viene corrisposta di norma entro il quindicesimo giorno di ogni mese successivo a quello di riferimento, unitamente al prospetto paga previsto dalle vigenti leggi.

Ciascun socio/a lavoratore/ce può richiedere la corresponsione di un anticipo sulle proprie spettanze.

L'anticipazione della tredicesima quota o di parte di essa, può essere concessa sulla base di quanto maturato al momento della richiesta del socio/a, che deve essere inoltrata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sulla quota da ricevere nel mese in corso – da richiedere al responsabile di settore – potrà essere anticipata una quota in unica soluzione, non prima di 15 giorni dall'erogazione della mensilità, con modalità, limiti e termini definiti dalla direzione della Cooperativa; tale importo anticipato verrà trattenuto nel prospetto paga del mese di competenza.

Sull'indennità di fine rapporto di lavoro, l'anticipazione, oltre ai casi previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento, può essere concessa per altri motivi di estrema straordinarietà e necessità, ad insindacabile giudizio del consiglio di amministrazione.

La richiesta scritta, motivata ed ampiamente documentata, va avanzata al consiglio di amministrazione, al quale spetta valutare l'eventuale concessione nella prima seduta utile.

L'importo massimo erogabile è pari al 70% di quanto accantonato alla chiusura dell'esercizio precedente alla richiesta. Il versamento avverrà successivamente alla eventuale concessione, nel minor tempo tecnico necessario alle formalità amministrative.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si farà riferimento al CCNL applicabile.

5.1.3 DIRITTO ALLO STUDIO

Il diritto allo studio dei soci/e lavoratori/ci è disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

I soci/e lavoratori/ci che devono sostenere prove di esame in relazione ai corsi di formazione scolastica primaria, secondaria, professionale, superiore o universitaria, possono usufruire, su richiesta e con un preavviso di almeno 20 giorni, di permessi retribuiti in ragione di due giorni per ogni esame universitario, tre per esami di fine corso, esami di licenza media, qualificazione o di maturità e per discussione di tesi universitaria. Gli stessi verranno retribuiti non più di due volte per ciascuna materia di esame, dietro presentazione di documentazione attestante la partecipazione cui si riferiscono.

Il limite massimo individuale per il diritto allo studio messo a disposizione dei soci/e lavoratori/ci per la frequenza dei corsi è commisurato a 150 ore.

Nel caso in cui il monte ore totale non sia sufficiente ad esaurire tutte le richieste regolarmente pervenute, il C.d.A. delibera la suddivisione dello stesso tra i richiedenti secondo il criterio di proporzionalità.

5.2. ISTITUZIONE DEL PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato a tempo indeterminato.

Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto dal primo maggio 2013 per il personale con CCNL della cooperazione sociale e dal primo luglio 2013 per il personale con CCNL multiservizi e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.

La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

5.2.1 – PRESTAZIONI

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai soci ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del

CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

5.2.2 – CONTRIBUTI

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

5.2.3 – MODALITA' DI ATTUAZIONE

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente avente esclusivamente fine assistenziale designato dal CdA.

5.2.4 – ADEMPIMENTI

Le prestazioni previste dal presente Regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza.

6. STRUMENTI DI LAVORO E NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il socio/a cooperatore deve avere cura di strumenti, locali, attrezzature e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, etc.), sia che si tratti di beni di proprietà della Cooperativa che di terzi, rispondendo per questo delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua incuria, colpa, negligenza o dolo, nonché delle arbitrarie modifiche da egli/ella apportate agli oggetti in questione.

L'affidamento, ove possibile, sarà comprovato da apposito verbale di consegna ed eventuali eccezioni o rilievi per guasti od anomalie di funzionamento dovranno essere fatti valere al momento o al più tardi nella giornata in cui si siano verificati i guasti e/o le anomalie. Salvo casi particolari, i reclami che dovessero essere formalizzati successivamente non saranno tenuti in considerazione.

Il socio/a cooperatore è tenuto a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge in relazione alle mansioni svolte.

Il socio/a cooperatore, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro affidato.

La Cooperativa si impegna a fornire ai soci/e, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.

Il socio/e è tenuto ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare con cura i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Dovrà altresì rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle imprese committenti. Il socio/a lavoratore avrà altresì cura di segnalare al proprio responsabile eventuali incidenti o comportamenti pericolosi dei quali è venuto a conoscenza durante la propria attività lavorativa.

6.1 RISARCIMENTO DANNI, AMMANCHI E RIMBORSI

Il socio/a – indipendentemente dagli sviluppi del procedimento disciplinare – è tenuto a risarcire i danni cagionati nello svolgimento delle attività affidategli, allorché gli stessi siano da attribuirsi a incuria, dolo o colpa dello stesso. Il provvedimento di risarcimento danni è assunto dal Consiglio di Amministrazione, previa contestazione del danno, con lettera raccomandata entro il termine di 15 giorni da quello in cui è venuto a conoscenza del fatto.

Il provvedimento, debitamente motivato, sarà trasmesso all'interessato a mezzo raccomandata.

Salvo diverso accordo tra le parti risultante da atto sottoscritto, il risarcimento avverrà tramite trattenuta sulle competenze in misura non superiore al 10% del compenso netto mensile spettante. In caso di risoluzione del rapporto la Cooperativa avrà facoltà di trattenere sino a concorrenza delle spettanze residue, inclusa la quota sociale, il saldo di quanto ancora dovuto.

I soci/e, al momento della cessazione del rapporto, sono tenuti alla restituzione di tutte le attrezzature in loro possesso incluso il vestiario di lavoro ricevuto e contrassegnato dalla Cooperativa. In caso contrario subiranno una trattenuta per lo smarrimento. Saranno altresì tenuti al rimborso delle spese di vestiario, nonché delle spese sostenute per la visita medica obbligatoria i soci che interrompano il rapporto associativo con la Cooperativa entro 2 mesi dall'instaurazione.

Questi importi saranno devoluti allo speciale fondo di solidarietà.

7. ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro ordinario è stabilita nei contratti di lavoro sottoscritti dai soci/e.

I soci/e cooperatori sono tenuti a osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla Cooperativa, assicurandosi che l'entrata in servizio avvenga in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro, nonché a dare tempestiva comunicazione al capo area o al capo settore nel caso di impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa provvedere in tempo utile alla loro sostituzione. Viste le peculiari attività della Cooperativa, che la portano ad operare col sistema della parcellizzazione delle unità lavorative, nonché le fluttuazioni dei servizi di non facile programmabilità, determinate dalle richieste delle stazioni appaltanti e stabilita la necessità di rendere omogenei i trattamenti di tutti i soci/e cooperatori, si rende necessario adottare, come criterio unificatore, quello della flessibilità.

Comunque, l'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze organizzative e funzionali del servizio svolto ed è stabilita dalla struttura direttiva, tenendo conto, nei limiti delle reali possibilità, delle indicazioni dei soci/e.

Pertanto, nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni contrattuali, il consiglio di amministrazione può definire e modulare i regimi di orario settimanale per ciascun socio/a e/o gruppi di lavoro in riferimento ai settori di appartenenza, in modo tale che esso risulti preferibilmente distribuito su 5 o 6 giorni la settimana, a seconda delle effettive esigenze organizzative dell'impresa.

Posto che la Cooperativa ha esigenze produttive connesse alle oscillazioni del mercato dei servizi con punte di richieste o riduzioni di lavoro, la stessa potrà realizzare orari di lavoro in regime di flessibilità, per ciascun socio/a lavoratore/ce anche per singole unità produttive interessate o per determinati settori. Tali orari saranno commisurati a quanto stabilito dal contratto di riferimento in materia di flessibilità.

Le minori prestazioni di lavoro potranno essere recuperate nei termini, tendendo a garantirne il recupero orario entro l'anno civile corrente.

Le prestazioni orarie eccedenti e non soggette a recupero saranno di norma retribuite nel mese di riferimento, quali ore straordinarie.

Nell'interesse del socio/a e per una maggior tutela dei diritti di socio/a lavoratore/ce, le ore non recuperate nel termine stabilito, potranno essere oggetto di successivo recupero anche economico, secondo termini e modalità stabiliti in apposita delibera del consiglio di amministrazione.

Regimi di orario diversi possono essere altresì stabiliti sulla base di esigenze tecnico-produttive contingenti.

PARTE QUARTA: NORME SPECIFICHE PER I SOCI/E CON RAPPORTO DI LAVORO DI TIPO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO, PER I LAVORATORI/CI NON SOCI/E E SULLA RESPONSABILITÀ CIVILE DEI SOCI/E

8. RAPPORTI DI LAVORO DI TIPO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Quando l'attività di lavoro abbia i requisiti di cui al Libro V, Titolo III del Codice Civile, il socio/a può instaurare con la Cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro di tipo autonomo.

In questi casi, il socio/a cooperatore è tenuto al rispetto delle regole di fedeltà e correttezza nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, comunque costantemente indirizzata al raggiungimento degli obiettivi comuni alla generalità dei soci/e e della Cooperativa.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c) della legge n. 142/01 e successive modifiche ed integrazioni, la Cooperativa applica nei confronti dei soci/e, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge vigenti in materia.

Ai rapporti coi soci/e di cui al precedente comma si applicano, oltre alle regole stabilite nel presente Regolamento interno, nello Statuto Sociale, tutte le norme civilistiche, fiscali ed assicurative, proprie dell'attività da loro svolta ed in particolare quelle contenute nel Libro V, Titolo III del Codice Civile (art. 2222 e seguenti); nell'art. 409, n. 3) c.p.c.; nell'art. 50, 1° comma lett. c *bis*, del D.P.R. 917/86 (TUIR) e s.m.i.; nell'art. 2, comma 26, della L. 335/95 e s.m.i.; nell'art. 5 del D. Lgs. 38/2000; nel capo I della Legge 81/2017, nel D. Lgs 104/2022 per quanto attiene ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni comunque applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio/a cooperatore.

8.1 TIPOLOGIA DI RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore, a seguito della deliberazione di ammissione il socio/a cooperatore aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta e richiamata dal presente Regolamento.

La volontà delle parti di instaurare un rapporto di lavoro di tipo non subordinato tra la Cooperativa ed l'aspirante socio/a cooperatore dovrà risultare da atto scritto.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello di tipo subordinato per tutti i profili professionali, le cui prestazioni lavorative non implicano vincolo di subordinazione alla struttura organizzativa della Cooperativa senza necessità di osservanza delle disposizioni del datore di lavoro per la disciplina e l'esecuzione del lavoro e dell'inserimento nell'organizzazione produttiva della Cooperativa.

8.2 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei soci/e con rapporto di lavoro di tipo non subordinato sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata a favore della Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun socio/a, comunque non potrà essere inferiore a quanto eventualmente stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, da tabelle professionali, da contratti o da accordi collettivi, da usi e da consuetudini o ai compensi medi in uso, nel territorio di riferimento, per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del socio/a cooperatore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.

8.3 DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI LAVORO

La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dal consiglio di amministrazione, tenuto conto della dovuta rotazione fra i soci/e e dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico ; vicinanza geografica alla sede di lavoro; richieste espresse dai committenti; interessi e disponibilità dei singoli soci/e lavoratori/ci non subordinati.

8.4 OBBLIGHI DEL SOCIO/A TITOLARE DI RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in autonomia operativa, senza assoggettamento ad alcun potere gerarchico e disciplinare da parte della Cooperativa.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di raccordare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento necessaria per il buon svolgimento dell'incarico conferito.

Nell'espletamento dell'attività lavorativa, il socio/a titolare di un rapporto di lavoro non subordinato: *i)* opererà con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico assunto; *ii)* dovrà garantire che non siano violati diritti di terzi o impegni assunti della Cooperativa nei confronti di terzi e *iii)* non dovrà diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione della Cooperativa, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività da essa svolta.

Fermo quanto previsto all'art. 9, 3° e 4° comma, dello Statuto, prima di assumere incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, il socio/a lavoratore/ce di tipo non subordinato è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora il socio sia titolare di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, c.p.c., il Consiglio di amministrazione potrà limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle condizioni di cui al secondo comma dell'art. 8 del d.lgs 104/2022, ovvero vi sia un pregiudizio per la sua salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi; per garantire l'integrità dell'eventuale servizio pubblico o nel caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con quella prestata a favore della Cooperativa, pur non violando il dovere di fedeltà.

Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, essi sono comunque tenuti a comunicare alla Cooperativa circostanze che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o a quelli successivamente definiti. Qualora il socio/a, per gravi e comprovati motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, dovrà darne tempestiva notizia al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa che, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative, se del caso conferendo l'incarico ad altro socio/a; in tal caso, il socio/a sostituito è tenuto a dare al socio/a subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

8.5 MODALITÀ DI ESECUZIONE DELL'INCARICO

Nella realizzazione dell'incarico affidato, al Socio/a cooperatore è riconosciuta la 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 dalle parti.

8.6. NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

I soci/e titolari di un rapporto di lavoro non subordinato sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro previste dalla legge per la propria attività

per quanto compatibili con la specificità del rapporto di lavoro autonomo. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

La Cooperativa, qualora previsto dalla legge, garantirà al socio/a lavoratore/ce autonomo/a la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la sorveglianza sanitaria qualora prescritta, coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio/a.

I soci/e dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro ai sensi delle disposizioni di legge in materia di sicurezza.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio/a.

8.7 INFORTUNIO

I soci/e con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati/e - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio loro accaduto sul lavoro, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla Cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

I soci/e con un contratto di tipo non subordinato non soggetti all'iscrizione all'INAIL sono comunque tenuti ad informare la Cooperativa degli infortuni loro occorsi all'interno della Cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno direttamente a carico dei soci/e.

9. REVOCA E SCIoglimento DEL CONTRATTO DI LAVORO

L'accertata oggettiva inidoneità del socio/a lavoratore/ce con contratto di tipo non subordinato allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente/committente, può costituire motivo di revoca dell'incarico .

10. LAVORATORI/CI NON SOCI/E DELLA COOPERATIVA

In caso di utilizzo di lavoratori/ci dipendenti che, tuttavia, non siano Soci/e cooperatori, a questi non verrà applicato il presente Regolamento ad eccezione del codice disciplinare di cui al successivo art. 12, ma si farà luogo al trattamento ed applicazione della disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente applicabile.

L'utilizzazione di lavoratori/ci dipendenti è subordinata al mantenimento dei requisiti minimi per la mutualità prevalente, disposti dalla vigente normativa in materia.

11. RESPONSABILITÀ CIVILE DEI SOCI/E

La responsabilità civile dei soci/e cooperatori nel regolare esercizio delle loro funzioni è coperta da apposita polizza assicurativa stipulata dalla Cooperativa.

La cooperativa garantisce, tramite apposita polizza assicurativa, la responsabilità civile e, se necessaria, la tutela legale del socio/a che per ragioni di servizio sia chiamato a rispondere di fatti od atti riferiti allo svolgimento delle proprie mansioni. Spetta al Consiglio di Amministrazione valutare i criteri e la misura della tutela del socio/a anche in base al comportamento tenuto nella specifica circostanza che ha dato luogo a chiamata di responsabilità.

PARTE QUINTA: CODICE DISCIPLINARE

12. CODICE DISCIPLINARE - INFRAZIONI SANZIONI DISCIPLINARI

1. Per i rapporti di lavoro con la Cooperativa, fermo restando quanto stabilito nelle fattispecie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, che viene qui richiamato,

si individuano col presente regolamento ulteriori disposizioni disciplinari che integrano quanto previsto dal c.d. Statuto dei Lavoratori, Legge n. 300/1970, e dal C.C.N.L.

2. L'assemblea intende con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri dei soci/e e dei lavoratori/ci nei confronti della cooperativa, nonché di soci/e e lavoratori/ci nei rispettivi confronti.

3. Il consiglio di amministrazione e le figure da esso delegate vigilano sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e intervengono con misure adeguate in caso di comportamenti contrari al bene e all'interesse collettivo dell'impresa.

4. L'inosservanza da parte del lavoratore/ce delle disposizioni contenute nel CCNL e/o nel presente Regolamento interno può dar luogo, a seconda della gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a)** richiamo verbale;
- b)** richiamo scritto;
- c)** multa (art. 12.C);
- d)** sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (art. 12.D);
- e)** licenziamento e esclusione dalla cooperativa.

5. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'inosservanza contestata, la tipologia e l'entità della sanzione irrogata è determinata in considerazione dei seguenti criteri generali: i) la situazione oggettiva nella quale sono accaduti i fatti; ii) l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza e imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; iii) il comportamento complessivo del lavoratore/ce, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari e all'eventuale condotta riparatoria e iv) l'oggetto delle mansioni del lavoratore/ce e il grado di affidamento che queste richiedono.

6. Non può tenersi conto ai fini della recidiva delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

7. Ogni valutazione viene effettuata dagli organi societari, che il consiglio di amministrazione individuerà con apposita delega.

8. L'applicazione delle misure disciplinari nei confronti del socio/a e del socio/a lavoratore/ce sarà disposta in conformità alle norme di legge e secondo quanto previsto dal presente regolamento.

9. La Cooperativa non potrà applicare nei confronti del socio/a e/o socio/a lavoratore/ce alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza avergli/le preventivamente contestato l'addebito e senza averlo/a sentito/a a sua difesa.

10. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il socio/a e/o socio/a lavoratore/ce potrà presentare le sue giustificazioni.

11. Trascorso il citato termine di 5 giorni, ove la Cooperativa non abbia ritenuto valide le giustificazioni o in assenza di giustificazioni, essa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

12. Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle giustificazioni, queste si riterranno accolte.

13. Ferma restando la facoltà di adire l'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 la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

14. Qualora la Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

15. Le esemplificazioni contenute nei successivi articoli 12.A, 12.B, 12.C, 12.D e 12.E non hanno carattere tassativo e non escludono ulteriori comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere sanzionati con i provvedimenti ivi disciplinati.

16. Copia del presente Codice Disciplinare è esposto ed a disposizione di tutti presso la sede legale e operativa della Cooperativa.

12.A RICHIAMO VERBALE

Il richiamo verbale potrà essere disposto nel caso di infrazioni di lieve entità, che non abbiano rilievo sull'esecuzione delle mansioni del lavoratore/ce e non portino nocimento all'immagine della Cooperativa.

12.B RICHIAMO SCRITTO

E' un provvedimento che può essere applicato per mancanze ed infrazioni dannose alla cooperativa e pregiudizievoli verso i propri soci/e di tenore non così grave da indicare provvedimenti più severi, quali:

- i)** la contenuta e isolata inosservanza dell'orario di lavoro (ritardo nell'inizio del lavoro, uscita anticipata o sospensione non autorizzata);
- ii)** l'incompleto o errato svolgimento del servizio affidato rispetto ai piani di lavoro predefiniti, ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi della cooperativa o di terzi;
- iii)** il mancato o scorretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) durante la prestazione lavorativa, che abbia carattere isolato e non sia imputabile a rifiuto di adempiere. Dopo tre rimproveri scritti nell'arco del biennio, 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 un giorno.

12.C MULTA

La multa è commisurata sino ad un massimo di quattro ore di retribuzione.

Ai fini del calcolo della multa sarà preso a riferimento l'importo unitario fissato per il livello di inquadramento del socio/a lavoratore/ce sanzionato.

L'importo delle sanzioni sarà trattenuto sulla retribuzione netta corrisposta per ogni ora di sanzione comminata.

L'importo totale di suddette multe (escluse le eventuali trattenute costituenti risarcimento danni), ove non dovuto all'INPS, sarà accantonato in apposito fondo speciale di solidarietà costituito dalla cooperativa che sarà destinato, con apposita delibera consiliare, a favore di quei soci/e e loro familiari che versino in situazioni di particolare bisogno.

L'approvazione del presente articolo da parte dell'assemblea dei soci/e comporta l'autorizzazione alla cooperativa ad effettuare le trattenute sull'importo netto di retribuzione.

La multa può ad esempio essere adottata in ipotesi di:

- i)** recidiva nelle mancanze previste dall'articolo 12.B;
- ii)** particolare gravità delle mancanze previste all'articolo 12.B;
- iii)** assenza ingiustificata non superiore a un giorno;
- iv)** condotte non conformi ai principi di correttezza verso i superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o di terzi;
- v)** inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- vi)** rifiuto di dare esecuzione all'ordine di un proprio superiore, salvo che non siano integrati i presupposti per l'irrogazione di più gravi sanzioni come nel caso in cui il rifiuto sia stato manifestato in modo offensivo e scorretto, oppure sia accompagnato da minacce dirette o indirette;
- vii)** mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

Eccezione fatta per il punto vii), la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa nell'arco del biennio dà facoltà alla cooperativa di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

12.D SOSPENSIONE DISCIPLINARE

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione può essere adottata nei confronti del socio/a lavoratore/ce che si renda responsabile di atti e/o di comportamenti gravi o dai quali

consegua un danno consistente ai soci/e o all'impresa, ovvero che costituiscano grave insubordinazione verso gli organi della Cooperativa.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione viene applicata oltre che nelle ipotesi previste dal CCNL anche negli ulteriori casi, di seguito indicati:

- i)** comportamenti o atti contrari alle norme di legge, statutarie e regolamentari, agli interessi ed all'immagine della Cooperativa dai quali derivi un danno anche economico;
- ii)** divulgazione di notizie riservate concernenti la cooperativa e/o i soci;
- iii)** insubordinazione verso gli organi sociali, comportamento offensivo verso i soci/e, lavoratori/ci o terzi, lesivi dell'immagine ed interessi della Cooperativa;
- iv)** azioni in rilevante contrasto con i principi stabiliti dallo Statuto sociale o con lo spirito cooperativistico;
- v)** assenza ingiustificata di durata superiore a un giorno e non superiore a tre giorni;
- vi)** irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- vii)** svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio.

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

12.E ESCLUSIONE DALLA COOPERATIVA E LICENZIAMENTO

Può essere applicata per tutte quelle situazioni in cui la particolare gravità del comportamento del lavoratore/ce non consente l'ulteriore proseguimento del rapporto lavorativo e societario quali quelle di seguito indicate:

- i)** nei casi previsti dal precedente articolo 12.D quando risultino caratterizzati da particolare rilevanza e/o recidiva;
- ii)** assenza ingiustificata superiore a tre giorni consecutivi;
- iii)** assenza ingiustificata superiore a tre giorni non consecutivi nell'arco di dieci giorni lavorativi;
- iv)** assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- v)** furto in azienda di beni a chiunque appartenenti, frode, danneggiamento volontario, deturpamento, imbrattamento o altri reati che siano lesivi del vincolo fiduciario con la cooperativa;
- vi)** alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con i compagni di lavoro e gli utenti;
- vii)** gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- viii)** condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- ix)** falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- x)** inosservanza delle norme mediche per malattia;
- xi)** esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- xii)** contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione.

L'attivazione del procedimento di contestazione dei fatti che danno luogo all'esclusione e al licenziamento non solleva il destinatario dall'onere di risarcimento di eventuali danni, di qualsiasi natura, conseguenti al comportamento contestato.

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

13. PROVVEDIMENTI CAUTELARI

In caso di contestazioni dalle quali possa derivare il provvedimento dell'esclusione e del licenziamento, la cooperativa può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del socio/a con effetto immediato e per tutto il periodo necessario all'accertamento dei fatti. Il

provvedimento anche sommariamente motivato, sarà comunicato al socio/a per iscritto. Ove segua l'esclusione e il licenziamento, questa retroagisce negli effetti al momento della disposta sospensione. Il consiglio di amministrazione della Cooperativa comunicherà per iscritto al socio/a i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

E' in ogni caso fatta salva l'applicazione delle disposizioni di legge e statutarie in materia di esclusione.

PARTE SESTA: NORME VARIE

14. COMUNICAZIONI

Le raccomandate, come tutte le altre comunicazioni intercorrenti con i soci/e, potranno essere consegnate anche a mano purché munite di idonea ricevuta a comprova del ricevimento.

15. RISTORNI

Il ristorno cooperativo ha la funzione di prevedere una forma di retribuzione aggiuntiva per il socio/a lavoratore/ce, in considerazione dell'attività lavorativa e della partecipazione allo scambio mutualistico con la Cooperativa.

Il ristorno, come diritto al beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, per volontà dei soci/e, viene determinato in base al principio di equa distribuzione tra tutti i soci/e lavoratori/ci, con valorizzazione specifica della quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi.

Pertanto, in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione ai soci/e lavoratori/ci per i quali il rapporto societario sia vigente alla data di approvazione del bilancio, a titolo di ristorno - e nella misura non superiore a quanto stabilito dalle norme vigenti in materia - del trattamento economico individuato per i soci/e, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- a)** integrazione del compenso;
- b)** aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato;
- c)** distribuzione gratuita di azioni destinate a soci/e sovventori;
- d)** ogni altra forma consentita dalla legge.

Il presente regolamento, pertanto, in applicazione di quanto previsto all' art. 26, co. 9, dello statuto sociale, disciplina criteri e modalità di corresponsione dell'eventuale ristorno spettante ai soci/e ed ai soci/e lavoratori/ci di cui all' art. 3, comma 2, lett. b) della Legge 3 aprile 2001, n. 142, costituente normativa speciale in materia.

Tali erogazioni saranno corrisposte, per una quota, in base alla posizione di lavoro affidata al socio/a corso dell'esercizio, quale parametro identificativo della quantità e qualità del lavoro svolto e per la rimanente quota, verranno attribuite in base alla quantità effettiva della prestazione eseguita da ciascuno degli aventi diritto.

I ristorni saranno erogati a seguito di apposita delibera sottoposta ad approvazione assembleare.

L'assegnazione del ristorno potrà avvenire:

- 1)** mediante distribuzione ai soci/e medesimi di una quota dell'utile netto di esercizio;
- 2)** mediante iscrizione del ristorno nel conto economico dell'esercizio.

La delibera assembleare che determina natura, modalità e l'erogazione del ristorno, dovrà operare ratifica dello stanziamento in bilancio dei trattamenti di cui al presente articolo effettuato dagli amministratori.

Le somme destinate dall'assemblea a titolo di ristorno che per qualsiasi ragione non siano erogate, verranno destinate alla riserva straordinaria.

16. CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari dai quali emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività sociale, deve convocare tempestivamente l'assemblea per deliberare i provvedimenti da prendere al fine di superare l'emergenza e potrà 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. situazioni temporanee di mercato anche derivanti dalla cessazione di contratti e revoca di appalti di rilevanti dimensioni;
- c. crisi economiche settoriali e locali;
- d. carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato incasso dei crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, ai sensi delle norme statutarie e delle leggi vigenti in materia, l'assemblea, su proposta del consiglio di amministrazione, potrà deliberare un piano di crisi aziendale con l'indicazione della sua durata (eventualmente prorogabile) e delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, anche di tipo economico, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali e del superamento della situazione di crisi aziendale.

Per l'intera durata del piano è vietata la distribuzione di eventuali utili e ristorni.

Ove la crisi investa una o solo alcune delle attività dell'impresa cooperativa, il piano di cui al paragrafo precedente potrà essere adottato anche con riguardo esclusivo ai settori interessati dalla crisi.

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 da tutti i soci/e apporti sostanzialmente equilibrati.

Le disposizioni relative allo stato di crisi e i provvedimenti conseguenti sopra indicati, si applicano anche ai rapporti di lavoro autonomo disciplinati dal presente regolamento, in quanto compatibili con la tipologia di contratto stipulato.

17. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà rinvio allo Statuto sociale, alle deliberazioni degli organi sociali, alle disposizioni interne e alle disposizioni di legge applicabili nonché ai contratti collettivi, relativi accordi che li integrano, alle intese sottoscritte a livello nazionale tra le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali ed agli accordi aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali territoriali e/o regionali, in quanto applicabili.

18. DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO INTERNO.

Il presente Regolamento interno, approvato dall'assemblea dei soci/e del 12 ottobre 2022, entrerà in vigore il 12 ottobre 2022, è vincolante per tutti i soci/e e potrà essere modificato o integrato dall'assemblea dei soci/e con le maggioranze previste dallo Statuto.

Il presente Regolamento interno annulla e sostituisce i precedenti.