

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

CENTRO di LAVORO SOLIDALE Soc. Coop. Sociale



REGOLAMENTO INTERNO
ai sensi Legge 142/2001 –



Parte Prima

Premessa

La "**CENTRO DI LAVORO SOLIDALE**", Società Cooperativa sociale è retta da principi di mutualità allargata senza fini di lucro, con lo **scopo di perseguire l'interesse generale della Comunità Bassanese alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini** attraverso la gestione di servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi, ai sensi della Legge 8 Novembre 1991, n. 381, della Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone svantaggiate 05.02.1992, n. 104 (con aggiornamenti e modifiche apportate dalle L. 21.05.1998 n.162, 28.01.1999 n.17 e 30.04.1999 n. 136) e della Legge Regione Veneto 5 Luglio 1994, n. 24 - NORME IN MATERIA DI COOPERAZIONE SOCIALE e legislazione successiva con modifiche ed integrazioni.

La cooperativa s'ispira ai principi che sono alla base del **movimento cooperativo mondiale** ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono **la mutualità allargata, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame col territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.**

Possono essere soci coloro che intendono perseguire gli scopi di solidarietà sociale della cooperativa, concorrendo fattivamente, positivamente e con continuità alla gestione dell'impresa sociale, partecipando attivamente alla formazione degli organi sociali, alla definizione delle linee strategiche dell'impresa e delle modalità concrete con cui la stessa vuole raggiungere gli obiettivi prefissati, al rischio d'impresa, ai risultati economici e sociali.

Con l'intento di disciplinare e valorizzare il rapporto mutualistico della prestazione lavorativa da parte del socio, nonché i vari apporti utili ai fini del perseguimento degli scopi sociali, anche ai fini della Legge 3 Aprile 2001, n. 142, si definisce e si adotta il presente **regolamento interno** che:

- ✓ E' stato approvato dall'assemblea ordinaria dei soci della Cooperativa in data 18.12.2003, ai sensi dell'art. 6 Legge 3/4/2001 n. 142, ed entrato in vigore dal 18.12.2003.
- ✓ E' stato successivamente aggiornato ed integrato. La presente versione è stata convalidata dall'assemblea ordinaria dei soci del **22 gennaio 2013.**

- ✓ Potrà essere modificato ed integrato con delibera dall'assemblea ordinaria dei soci.
- ✓ E' depositato presso la Direzione provinciale del lavoro di Vicenza.
- ✓ Salvo diversa indicazione, s'intende applicabile a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1°) del presente regolamento. Le disposizioni s'intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
- ✓ Per quanto non previsto dal presente regolamento, si farà riferimento allo Statuto sociale della Cooperativa, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, nonché agli accordi collettivi, in quanto applicabili alla tipologia della cooperativa.



PARTE GENERALE

Articolo 1° - TIPOLOGIE DEI SOCI LAVORATORI/PRESTATORI.

1. I soci lavoratori/prestatori della Cooperativa:

- a) **Concorrono** alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali, alla definizione della struttura direzionale ed alla sua conduzione;
- b) **Partecipano** all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi;
- c) **Contribuiscono** alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) **Mettono a disposizione** le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro necessarie per la Cooperativa stessa.

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

- **Subordinato**, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- **Formativo**, finalizzato anche a completare/attestare un percorso di studio con fasi teorico-pratico, all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- **Autonomo**, in qualità di formatore, maestro artigiano, commerciante, coltivatore diretto, imprenditore agricolo, specialista, ecc.;
- **Professionale;**
- **Di collaborazione coordinata e continuativa;**
- **A progetto;**
- **D'agenzia;**
- **Volontario ai sensi della Legge 381/1991.**

Ovvero, compatibilmente con i servizi ed i lavori assunti dalla cooperativa, è possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

- *La cooperativa provvederà, entro 60 giorni da eventuali modifiche del presente regolamento, ove necessario, a comunicare al socio le variazioni incidenti al tipo di contratto in essere, o a definire un nuovo contratto di prestazione/lavoro.*

Articolo 2° – MODALITÀ D'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:
 - a) Del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata.
 - b) Del possesso da parte del socio delle professionalità richieste.
 - c) Del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, esperienze maturate, ecc.
 - d) Delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui verrà svolto il rapporto di lavoro e l'incarico.
 - e) Del tipo, della specificità e della temporalità del lavoro disponibile nella cooperativa.

Articolo 3° – CCNL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI.

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal seguente regolamento, è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimali previsti dal **CCNL COOPERATIVE SOCIALI**.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente.
3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, para-subordinato o autonomo, può essere causa d'esclusione da socio e l'esclusione da socio è sempre causa d'interruzione immediata del rapporto di lavoro.

Articolo 4° – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI.

1. Per i soci con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (CO.CO.CO.) di cui all'art. 47 – 1° comma, lettera c-bis del D.P.R. 22.12.1986, n. 917 – Testo Unico imposte sui redditi, si applicano le seguenti disposizioni:
 - a) Ai fini fiscali l'articolo 48-bis 1° comma del D.P.R. n. 917/'86 ;
 - b) Ai fini previdenziali ed assistenziali, l'articolo 2°- comma 26, legge 335/1995 e successive modifiche;
 - c) Ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS n. 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.Si applicano inoltre, tutte le altre disposizioni di legge, che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. Il contratto di lavoro dei soci artigiani è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 443/1985 e dall'articolo 13 della legge 57/2001, con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge, che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. Il contratto di lavoro dei soci commercianti è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 662/1996 ai fini previdenziali. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
4. Il contratto di lavoro dei soci coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli a titolo principale è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dall'articolo 12 della legge 153/1975 e dall'articolo 13 della legge 233/1990. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge, che riguardano il presente contratto di lavoro, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
5. La cooperativa s'impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di rapporto di lavoro instaurato, ad assumersi i relativi oneri economici, tariffe o prezzari in corso di validità. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale ed assicurativa, riferibili ad ogni singola tipologia di contratto regolarmente instaurato.
6. I soci con contratto diverso da quello subordinato, possono prestare la loro attività anche presso altri committenti, previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio d'amministrazione della cooperativa, sempre che, l'attività in questione, non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 5° – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO.

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà proporzionato alla temporalità, quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa, comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito dall'articolo 3 del presente regolamento. L'attribuzione al singolo socio, del livello previsto dal CCNL per le mansioni esplicitate, avverrà, dopo opportuno e duraturo periodo di prova. La permanenza nel livello, sarà sempre condizionata dall'effettiva capacità e professionalità di svolgere le mansioni dal socio.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico, anche differenziato per livello, a titolo di maggiorazione retributiva.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio, la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio d'amministrazione a singoli soci o categorie di soci, a titolo di Superminimo ad personam od altra voce retributiva, anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti o aggiornamenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto e mantenuto in base alla professionalità e all'impegno effettivamente dimostrato, convalidato dal Cda.
5. Il Consiglio d'Amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare, una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci, in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

Articolo 6° – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO.

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

Articolo 7° – RISTORNO.

1. In sede d'approvazione del Bilancio annuale d'esercizio, su indicazioni e proposte del Consiglio d'Amministrazione, l'assemblea dei soci potrà deliberare l'erogazione a titolo di **ristorni**, in misura non superiore la 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi, di cui agli articoli 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).
L'erogazione del ristorno potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:
 - Integrazione delle retribuzioni o dei compensi convenuti;
 - Aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'art. 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 Dicembre 1947, n. 1577 e successive modificazioni;
 - Distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5, della legge 31 Gennaio 1992, n. 59.Per i soci con contratto di lavoro subordinato, il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 8° – SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE.

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, dovuta a contrazione dell'attività, mancati rinnovi contrattuali e non assegnazione di convenzioni/appalti, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi d'analogia gravità, il **Consiglio d'Amministrazione** informerà tempestivamente l'assemblea dei soci, predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'assemblea potrà deliberare un piano d'intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali dei soci, utilizzando in primo luogo gli strumenti di solidarietà a sostegno del reddito, previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano d'intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico. Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio d'Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

Articolo 9° – DISTRIBUZIONE DEL LAVORO.

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione delle commesse di lavoro/servizi ed alla relativa redistribuzione ad ogni socio, in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base a criteri di cui al presente comma, con la massima equità e trasparenza. La cooperativa si

adopterà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci, privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro, nel caso in cui il numero dei soci, in attesa di lavoro, sia superiore ai posti disponibili. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla, soltanto a orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio, è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.

2. Le norme, di cui al presente articolo, sono applicabili a tutti i soci, indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso, la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL, senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e della legge 142/2001 (deliberazione nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1° - 2 comma, lettera **d** della legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso, senza diritto alla remunerazione, in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea o compatibile con la sua professionalità.
4. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente e preventivamente autorizzato per iscritto dal Consiglio d'Amministrazione della Cooperativa.

Articolo 10° – CODICE DISCIPLINARE.

1. I contratti con rapporto di lavoro subordinato si risolvono di diritto, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, **in caso d'esclusione, recesso o decadenza**, per qualsiasi ragione o causa.
2. Oltre a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento per il rapporto di lavoro subordinato, possono incorrere nei provvedimenti disciplinari tutti i soci che non partecipino alle assemblee sociali e/o riunioni interne, alla formazione continua obbligatoria, alle norme sulla sicurezza e della salute sul lavoro, alle norme della privacy, che non si conformino alle decisioni assunte dagli organi sociali della cooperativa, che trasgrediscano in altro modo l'osservanza del presente regolamento.
3. Il socio escluso, se ha arrecato danni gravi, materiali o morali, alla Cooperativa è chiamato al relativo risarcimento monetario. La Cooperativa potrà avvalersi sulle competenze maturate e sulle quote sociali individuali.
4. Nel caso che il socio ricorra al Collegio dei Probiviri, il provvedimento viene applicato in via provvisoria, sino alla loro definitiva decisione.



Parte Seconda **MODALITA' OPERATIVE**



A - COMUNICAZIONE DI AMMISSIONE.

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al socio lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1° della legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di Legge in materia.
3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il Consiglio d'Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni e delle norme di legge in vigore sulla tutela della privacy.

B - PARTECIPAZIONE.

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa nei luoghi e nei momenti a ciò preposti, oppure in forma scritta, motivando la critica in modo costruttivo.
E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono essere indirizzate e recapitate direttamente al Consiglio d'Amministrazione tramite il proprio referente/coordinatore di servizio (ove preposto o nominato).
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare costruttivamente alle riunioni ed alle assemblee, anche settoriali, indette o autorizzate dal Consiglio d'Amministrazione, come a tutte le iniziative sia di carattere formativo che organizzativo ed operativo, previste sia all'interno del normale orario di lavoro che oltre tale limite. Ciascun socio è tenuto a partecipare attivamente anche agli incontri programmati per dare informazioni, indirizzi tecnici, presentare programmi di lavoro, chiedere consulti o referendum, ecc. Nei confronti dei soci che, senza giustificato motivo, non partecipino agli incontri interni o alla vita di relazione della cooperativa, il CdA adotta provvedimenti, che, dopo un primo richiamo scritto, può arrivare anche all'esclusione.

Tutti i soci sono tenuti alla tutela delle procedure od informative interne mediante segretezza, per cui tutte le decisioni ed i fatti operativi della cooperativa non devono essere portati o comunicati all'esterno ed a terzi.

Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione, sensibilizzazione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il Consiglio d'Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

C - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro instaurato.
Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene programmato dal CdA, anche su proposta del gruppo di coordinamento, organizzato e diretto dai responsabili di funzione, di direzione, di squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi idoneo sul posto di lavoro cui è destinato ed a rispettare rigidamente gli orari di lavoro prestabiliti dalla Cooperativa.
2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo della Cooperativa, l'organigramma funzionale e le altre scelte di importanza particolare.
4. I rapporti tra soci devono essere sempre improntati con reciproca correttezza e fattiva collaborazione.
5. Tutti i soci sono responsabili verso la Cooperativa di quanto ricevono in consegna fino alla riconsegna o alla risoluzione del rapporto sociale. Per quanto non restituito in buono stato di conservazione o d'uso, la Cooperativa potrà avvalersi anche sulle competenze maturate e sulle quote sociali individuali.

D - CORRESPONSIONE DELLE COMPETENZE E PROCEDURE INTERNE.

1. Le retribuzioni, ai soci con contratto di lavoro subordinato, di norma saranno erogate, con cadenza mensile, entro il giorno 15 del mese successivo a quello lavorato.
2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
3. La corresponsione delle retribuzioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.
4. In caso di giustificata necessità, il socio prestatore interessato, può presentare al CdA richiesta scritta e motivata, per ottenere la corresponsione di un anticipo. L'erogazione di detto anticipo, può essere effettuata dal primo giorno del mese successivo a quello lavorato, per un importo non superiore al 50% del compenso maturato.
5. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio o a quanto deliberato dal Cda.
6. La richiesta per la fruizione di **permessi** (da presentare con **tre giorni d'anticipo**) o **ferie** (da presentare con almeno **15 gg. lavorativi di anticipo**), compilata su apposito modulo interno, per essere presa in considerazione dalla Cooperativa, è subordinata all'apposito **visto di benessere** del delegato dal CdA.



Parte Terza



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

a) - NORME GENERALI

1. I soci, con contratto diverso da quello di tipo subordinato, sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto instaurato al momento dell'ammissione alle prestazioni, così come previsto dall'articolo 4 del presente regolamento. L'attività deve essere svolta con i vincoli e gli assoggettamenti propri del socio e nel rispetto del mandato ricevuto.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione, comporta comunque per il socio l'obbligo di far interagire la propria attività con quella della cooperativa, partecipando obbligatoriamente alle attività sociali proprie del socio, e quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento, di formazione continua reputate necessarie dal C.d.A. della Cooperativa, per il buon svolgimento dell'attività. Sarà obbligo del socio, collaborare con gli altri soci, sempre in base a rapporti di reciproca correttezza e di fattiva collaborazione complessiva.
3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio, l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità d'esecuzione delle prestazioni stabilite nel contratto individuale, concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di giustificazioni o controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza il Presidente del Cda, potrà disporre la sospensione immediata delle prestazioni del socio, in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro, può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di prestatore di lavoro.
4. Il socio deve garantire che, nello svolgimento dell'attività assegnata, non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità professionali e non potrà delegare a terzi la prestazione o l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico, anche se per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al C.d.A. della cooperativa, che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conduzione e la conclusione degli impegni con le relative prestazioni o del lavoro.

b) - ASSENZE.

1. I soci sono tenuti con tempestività a comunicare, al referente ed alla segreteria organizzativa della cooperativa, le assenze, anche temporanee o momentanee, o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale in vigore.

c) - NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO.

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme di legge in materia di sicurezza e di massima igiene sul lavoro. Ove necessario, dovranno dotarsi anticipatamente all'avvio, di tutti gli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata. Ogni socio deve attuare, con la massima diligenza, la Guida pratica per il socio-lavoratore contenuta nel "Progetto Sicurezza", anche se con rapporto diverso.
2. Quando è previsto che il socio operi all'interno di strutture convenzionate o delle strutture della cooperativa, il Responsabile dell'unità operativa, dovrà informare il socio stesso circa i contenuti del piano di sicurezza, prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza, anche sugli eventuali DUVRI.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo, la necessaria formazione ed informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria. Il socio lavoratore autonomo è obbligato agli impegni delle riunioni interne sulla sicurezza, per gli ambiti operativi di coinvolgimento.

d) STRUMENTI ED INDUMENTI DI LAVORO.

1. I soci dovranno dotarsi di strumenti ed indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza del lavoro. Qualora se ne ravvisi la necessità, a tali soci verranno forniti gli indumenti e/o gli strumenti utilizzati dai soci con rapporto di prestazione subordinata.
2. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento prescritto e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché l'opportuno e specifico distintivo di riconoscimento.
3. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto dal CdA il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale ed eventuale risarcimento danni da parte del socio stesso. La Cooperativa, per il danno, potrà avvalersi anche sulle competenze maturate e sulle quote sociali individuali.

e) - DURATA DELLA PRESTAZIONE.

1. I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le

modalità previste dal contratto individuale, in raccordo con le strutture della cooperativa o con le strutture convenzionate o affidatarie.

f) – INFORTUNIO.

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione INAIL, sono obbligati – salvo cause di forza maggiore – a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi evento infortunistico accaduto sul lavoro, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato, diverso da quello di cui al punto precedente, sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa o della struttura operativa, anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

g) – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO.

Il contratto di lavoro cessa al venir meno dell'affidamento del servizio o alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo o in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso altre cause di recesso anticipato potranno essere disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto di prestazione può anche essere causa di decadenza od esclusione da socio.

h) – CONTROVERSIE.

Il contratto individuale di lavoro, anche per il socio con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, dovrà richiamare le norme legislative e la giurisdizione applicabile, per l'eventuale gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa, derivante dall'applicazione del contratto stesso.

Il Presidente del Consiglio d'Amministrazione

