



REGOLAMENTO INTERNO DBG SOCIETÀ COOPERATIVA

PREMESSA

1. Con decisione dei soci del 15.05.2018 è stato approvato, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni ed integrazioni, il presente regolamento interno che sarà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 4.
Il riferimento alla contrattazione collettiva è da intendersi riferito esclusivamente al trattamento economico minimo come definito al successivo articolo 17.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, laddove compatibili con lo stato di socio lavoratore.
4. I soci lavoratori della Cooperativa:
 - concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
 - partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
 - mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.
5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la Cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.
6. L'esistenza della Cooperativa è connessa all'elasticità della fornitura delle prestazioni tipiche della propria attività e pertanto la Cooperativa non è sempre in grado di garantire la copertura di tutte le ore che il lavoratore è disponibile ad effettuare.



PARTE PRIMA NORME GENERALI

ARTICOLO 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142, si applica unitamente alle norme contenute nello Statuto ai soci lavoratori della Cooperativa e disciplina tutte le condizioni normative, economiche e organizzative delle prestazioni lavorative rese dai soci per il raggiungimento degli scopi sociali.
2. Il Regolamento disciplina, innanzitutto, la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo ed a questo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.
3. Il Regolamento, inoltre, disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale e ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

ARTICOLO 2 - AMMISSIONE A SOCIO

1. Chi desidera essere ammesso a socio della Cooperativa deve fare domanda scritta, impegnandosi alla piena ed integrale osservanza dello Statuto Sociale, del Regolamento e delle deliberazioni prese dagli organi sociali, nonché alla sottoscrizione di una quota del capitale sociale del valore nominale pari a Euro 25,00 (venticinque/00) e al versamento della quota di ammissione, per il rimborso delle spese amministrative e generali sostenute dalla cooperativa, il cui valore sarà determinato annualmente dall'Organo Amministrativo.
2. La domanda di ammissione a Socio deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dallo Statuto.
3. L'Organo Amministrativo, verificata la presenza dei requisiti richiesti, delibera con giudizio inappellabile sulla richiesta di ammissione.
4. Il Socio è tenuto a versare la quota sociale e la quota di ammissione in base alla delibera di ammissione a socio assunta in seno all'Organo Amministrativo. Il versamento potrà avvenire o in un'unica soluzione o mediante trattenute mensili la cui entità viene decisa dall'Organo Amministrativo fino al raggiungimento dell'importo totale previsto per la quota sociale e per la quota di ammissione.
5. Il socio che non rispetta il versamento della quota del capitale sociale e della quota di ammissione entro 60 giorni dalla sottoscrizione determina l'esclusione e la cessazione del rapporto subordinato.
6. A seguito del recesso o dell'esclusione dalla qualifica di Socio lo stesso avrà diritto al rimborso della quota sociale sottoscritta mediante restituzione in un'unica soluzione nei sei mesi successivi all'approvazione del bilancio dell'esercizio nel quale si è verificato lo scioglimento del rapporto sociale e, di conseguenza, di quello lavorativo.

ARTICOLO 3 - DIRITTI E DOVERI DEI SOCI

1. Il Socio esercita tutti i diritti attribuitigli e si obbliga a tutti i doveri previsti dallo Statuto e dal presente Regolamento.
2. Il Socio pertanto:
 - ha diritto a partecipare alla vita della Cooperativa esprimendo la propria volontà, attraverso gli organi sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale;
 - è eleggibile alle cariche sociali;



- ha diritto ad un'equa retribuzione per l'attività lavorativa prestata a favore della Cooperativa secondo le modalità stabilite dal presente Regolamento;
- potrà usufruire, altresì, di tutte quelle eventuali provvidenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei Soci;
- ha diritto alla divisione degli utili nei casi e nei limiti previsti dalla legge e dallo Statuto.

3. Il Socio è tenuto a:

- concorrere alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipare alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuire alla formazione del capitale sociale e partecipare al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettere a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

ARTICOLO 4 - TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO APPLICABILI AI SOCI LAVORATORI

1. Tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente e/o formative e/o stagionali o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore;
 - di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni;
 - di collaborazione coordinata e continuativa a progetto ai sensi del comma 1 dell'articolo 61 del D.Lgs n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni;
 - di lavoro autonomo o professionale;
 - altre forme contrattuali secondo le disposizioni di legge.
2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

ARTICOLO 5 - MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e Cooperativa deve essere operata, compatibilmente con le forme previste all'articolo 4 del presente regolamento, in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:
 - del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
 - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa.
2. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la Cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio ad attività lavorative compatibili con la richiesta.
3. Il rapporto di lavoro in "forma subordinata" è la modalità contrattuale prioritaria per l'esercizio delle attività di cui all'oggetto sociale.



4. Tipologie contrattuali di rapporto di lavoro diverse dalla forma subordinata sono possibili ove riconducibili a:
 - progetti o programmi di lavoro specifici;
 - attività funzionali al perseguimento degli scopi sociali; qualora la natura, le caratteristiche, le modalità e l'organizzazione di tali progetti, programmi e attività lo richiedano.
5. L'Organo Amministrativo può modificare mansioni e ruoli di responsabilità, funzionale e/o gerarchica per motivi di comprovata incapacità tecnico/professionali e/o inadempienza alle disposizioni impartite per via gerarchica con conseguente adeguamento della retribuzione al livello corrispondente.

ARTICOLO 6 - COMPATIBILITÀ CON ALTRA ATTIVITÀ

1. I soci che, compatibilmente con la legislazione vigente e indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, intendono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti devono presentare richiesta scritta ed attendere l'autorizzazione dell'Organo Amministrativo che non la concederà se l'attività in questione è in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

ARTICOLO 7 - AMMISSIONE AL LAVORO

1. Oltre ai requisiti di legge ed a quelli statutariamente previsti per l'ammissione a socio, l'avviamento al lavoro sarà subordinato al possesso dei seguenti requisiti:
 - reperibilità;
 - positive referenze;
 - fedina penale pulita (esclusione di carichi pendenti).
2. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al socio, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente Regolamento.
3. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia. 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 contratto sarà perfezionato mediante sottoscrizione di apposito modello contrattuale, per ciascuna delle tipologie indicate nel precedente articolo 4, predisposto dall'Organo Amministrativo.
5. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria e/o richiesta per la stipula del contratto di lavoro.

Sarà altresì tenuto a comunicare tempestivamente le modifiche di residenza e/o domicilio, di stato civile e di famiglia, di recapito telefonico e ogni altra variazione rispetto alla documentazione fornita. Resta con ciò inteso che il socio sopporterà ogni conseguenza negativa derivante la mancata o tardiva comunicazione, quali danni subiti dalla Cooperativa e/o sanzioni da essa sopportate, nonché mancati riconoscimenti o agevolazioni per il lavoratore
6. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.
7. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo è causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 8 - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità



posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o alla tipologia del lavoro.

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.

Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci.

La Cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

2. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.
In caso di lavoro a tempo parziale la Cooperativa 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.
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 comma 2, lettera d) della L. 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.
4. La Cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento.
5. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si potrà 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.
Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione o riduzione sarà effettuata in forma scritta, con qualsiasi mezzo ivi compresi telefono, e-mail, SMS (compresi sistemi di messaggistica istantanea).
6. A fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della Cooperativa, l'Organo Amministrativo potrà proporre all'assemblea dei soci l'adozione di un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento.
7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, saranno licenziati, salva la possibilità di reimpiego degli stessi.
8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

ARTICOLO 9 - 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,



rispettando altresì, ove esistano, gli accordi sindacali eventualmente stipulati con le OOSS dagli organi societari.

2. Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.
3. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica, in forma scritta, in modo costruttivo. È 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 pervenire, tramite gli uffici preposti, all'Organo Amministrativo.
4. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo Amministrativo. I soci sono tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti di riunioni e assemblee e delle relative delibere nonché di ogni fatto, circostanza e informazione (a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale) relativo alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti. Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare l'organo amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.
5. L'Organo Amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

ARTICOLO 10 - CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 (venti) del mese successivo a quello di lavoro. Se il termine cade di sabato o di giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo.
Per motivi di sicurezza ed organizzativi, il pagamento delle retribuzioni avverrà esclusivamente tramite bonifico bancario con accredito su conto corrente personale del socio lavoratore.
2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile erogare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio. Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo Amministrativo, ad attivare le procedure previste dall'articolo 12.

ARTICOLO 11 - RISTORNO

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta dell'Organo Amministrativo, potrà deliberare l'erogazione di ristori, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi previsti per i soci subordinati ed i soci non subordinati. La somma complessiva da ristornare sarà ripartita tra i soci lavoratori in proporzione al lavoro prestato nel corso dell'esercizio a cui si riferiscono i ristori.
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:
 - integrazioni dei compensi;
 - aumento gratuito del capitale sociale;
 - distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.
3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al comma 1 del presente articolo non rappresenta, a norma dell'articolo 4 comma 2 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente ai soli effetti previdenziali.



ARTICOLO 12 - SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, l'Organo Amministrativo informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.
Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 11 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.
Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:
 - deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 15 del presente regolamento;
 - riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi;
 - riduzione dell'orario di lavoro;
 - forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita;
 - apporto anche economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.
3. A fronte di contrazioni dell'attività, se possibile, dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.
4. Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo Amministrativo potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.
5. Quanto sopra si applica anche ai soci lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato in quanto compatibile con la tipologia di contratto stipulato.

ARTICOLO 13 - RISARCIMENTO DANNI

Qualora il socio, nell'espletamento della propria attività lavorativa, provochi danni economicamente quantificabili e riconducibili alla propria responsabilità e/o incuria, a beni di terzi o della Cooperativa, sarà chiamato al risarcimento degli stessi nella misura atta ad integrare l'intero valore del danno al netto dell'eventuale risarcimento assicurativo.

ARTICOLO 14 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO ASSOCIATIVO

1. La perdita della qualità di socio della Cooperativa, qualunque sia il motivo che l'ha determinata, è causa di risoluzione del rapporto di lavoro.
2. L'organo Amministrativo non può escludere dalla Cooperativa nessun socio lavoratore, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro in corso, senza avergli prima contestato per iscritto gli addebiti suscettibili di sanzione e senza avergli concesso un termine di almeno cinque giorni per esporre per iscritto le proprie difese.
3. È facoltà della Cooperativa sospendere cautelativamente il socio dalla prestazione oggetto di contratto e dal relativo compenso in attesa della delibera dell'Organo Amministrativo che deve decidere dalla sua eventuale esclusione.



PARTE SECONDA

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 15 - CCNL DI RIFERIMENTO PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato che rientra tra le attività previste dal D.P.R. 602 del 1970, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL "LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE – Parte Speciale Sezione Terza – COOPERAZIONE" del 01/08/2013 e successive modifiche ed integrazioni.
2. In caso di attività non rientranti tra quelle previste dal DPR 602 del 1970, si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, di volta in volta, al CCNL maggiormente rappresentativo. Anche in questo caso, però, troveranno applicazione gli articoli da 16 a 41 del presente regolamento.
3. I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno.

ARTICOLO 16 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e Organo Amministrativo.
Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
3. 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.
4. I rapporti dei soci lavoratori con terzi, committenti e loro collaboratori, durante il servizio, dovranno essere improntati alla dovuta riservatezza e rispetto evitando ogni comportamento di promiscuità.
5. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa sul posto di lavoro cui è destinato su decisione dell'Organo Amministrativo e a rispettare gli orari di lavoro.

ARTICOLO 17 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 15 del presente regolamento.
3. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL di riferimento avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo Amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo ad



personam, o altra voce retributiva, attribuita dall'Organo Amministrativo, anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato e potrà costituire anche indennità di funzione attribuita a titolo temporale.

5. La retribuzione oraria/mensile potrà comprendere, in tutto o in parte, gli istituti differiti.

ARTICOLO 18 - TRATTAMENTI ECONOMICI IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA, MATERNITÀ E INFORTUNIO

1. La Cooperativa corrisponde ed anticipa agli aventi diritto (in caso di assenza per malattia o maternità), ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 633/1979 convertito in L. 33/1980, esclusivamente le indennità a carico dell'INPS.
2. In caso di infortunio l'indennità a carico dell'INAIL sarà, da questo istituto, corrisposta direttamente al socio infortunato: nessuna integrazione è prevista a carico della Cooperativa.
3. Il superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL di riferimento potrà avere come conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro senza la corresponsione di alcuna indennità sostitutiva di preavviso.

ARTICOLO 19 - NORME DI COMPORTAMENTO E IMMAGINE DELLA COOPERATIVA

1. Poiché il cliente è il fruitore dei servizi venduti dalla Cooperativa, e quindi la sua soddisfazione è il presupposto per lo sviluppo della Cooperativa stessa, il socio è tenuto a fornire ad ogni cliente il meglio della propria professionalità ed a riferire quotidianamente i risultati all'Organo Amministrativo o a chi da questi è stato all'uopo delegato. L'immagine che la Cooperativa crea al suo esterno è un valore costruito giorno dopo giorno dal lavoro di tutti i soci; essa costituisce la fonte per il lavoro esistente nonché uno strumento essenziale per la ricerca di ulteriori clienti. La difesa e la cura dell'immagine della Cooperativa è un preciso dovere per tutti i soci anche negli orari extra servizio.
2. Il socio ha il dovere di:
 - rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, etc...);
 - eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai referenti della Cooperativa;
 - osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla Cooperativa (più precisamente, per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per garantire il puntuale inizio dell'attività lavorativa così come la cessazione non può coincidere con l'effettivo termine dell'attività ma dovrà essere successiva);
 - avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto ricevuto in dotazione dalla Cooperativa, dalla committenza e/o da terze parti, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
 - utilizzare i beni forniti dalla Cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private;
 - tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della Cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei riguardi di qualunque altra persona dovesse incontrare nel corso dell'attività lavorativa;



- comunicare immediatamente alla Cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla Cooperativa stessa;
- rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dai committenti;
- sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro;
- partecipare ai corsi di formazione aziendale;
- indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni ricevute.

Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento.

3. La Cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

ARTICOLO 20 - CODICE DISCIPLINARE, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, GIUSTA CAUSA

1. La Cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 e del CCNL richiamato all'articolo 15 del presente Regolamento integrate con quanto disposto dai successivi commi del presente articolo.
2. È considerata infrazione disciplinare l'inosservanza da parte del socio:
 - delle disposizioni di cui alla Legge, allo Statuto, al Regolamento e alle delibere dell'Assemblea e dell'Organo Amministrativo;
 - delle disposizioni e/o ordini di servizio comunque impartite dai preposti e/o responsabili del settore, cantiere, etc., della Cooperativa;
 - la violazione degli obblighi di diligenza, correttezza e buona fede.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, l'Organo Amministrativo può in qualsiasi momento adottare ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.
4. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
5. Saranno ritenuti in ogni caso estremamente gravi e tali da giustificare il licenziamento per giusta causa i seguenti comportamenti:
 - atti di sleale concorrenza ai danni della Cooperativa;
 - liti, minacce, aggressioni, risse sul posto di lavoro;
 - procedimenti penali comportanti la limitazione della libertà personale;
 - condanna ad una pena detentiva;
 - manifestazioni gravi di insubordinazione ai soci preposti alla direzione della Cooperativa;
 - furti in Cooperativa o sui posti di lavoro presso i committenti;
 - stati di manifesta alterazione sul posto di lavoro indotti da assunzione di alcool e/o droghe;
 - abbandono del posto di lavoro senza preavviso e/o autorizzazione;
 - rifiuto all'avviamento al lavoro senza comprovata motivazione o all'applicazione della mobilità di cui all'articolo 28 del Regolamento;
 - recidiva nei comportamenti oggetto di procedura disciplinare.



ARTICOLO 21 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto nell'articolo 20 del presente Regolamento, in caso di esclusione, recesso o decadenza dal rapporto associativo, così come previsti e disciplinati dalla legge, dallo Statuto sociale e dal presente Regolamento sociale.
2. I contratti di lavoro a tempo determinato si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale.
3. La risoluzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio.

ARTICOLO 22 - ESERCIZIO DEI DIRITTI SINDACALI

1. L'esercizio dei diritti sindacali, in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore, sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

ARTICOLO 23 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE E DIVISA DI SERVIZIO

1. La Cooperativa doterà i soci lavoratori dei dispositivi di protezione individuale ed è fatto obbligo del loro utilizzo.

La manutenzione degli stessi è ad esclusivo carico del socio lavoratore. In caso di smarrimento, furto o distruzione degli stessi, il socio lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla Cooperativa per la sostituzione o ripristino: i relativi costi saranno addebitati allo stesso a titolo di risarcimento.

Detto risarcimento si applicherà anche al socio lavoratore che cesserà dall'incarico lavorativo entro 6 mesi dalla consegna dei dispositivi di protezione individuale.

2. La Cooperativa doterà, ove necessario, quei soci-lavoratori, di una uniforme/divisa.

Il socio-lavoratore ha l'obbligo di mantenere in buono stato, fatto salvo l'ordinaria usura, l'uniforme/divisa assegnatagli in dotazione. La manutenzione della stessa, compresi lavaggio, stiratura e piccole riparazioni, è a esclusivo carico del socio-lavoratore. Il socio-lavoratore ha altresì l'obbligo di indossare l'uniforme/divisa quando richiesto dalle necessità del servizio stesso, curandone la corretta tenuta e presentazione.

È fatto divieto di addobbare e corredare l'uniforme/divisa con accessori personali di qualunque genere.

L'uniforme/divisa viene consegnata al socio-lavoratore all'inizio del rapporto di lavoro e deve essere indossata esclusivamente nell'orario di servizio.

L'uniforme/divisa resta patrimonio della Cooperativa e quindi il socio-lavoratore che la riceve in dotazione ha l'obbligo di custodirla per tutta la durata del rapporto di lavoro e di restituirla all'atto della risoluzione dello stesso.

In caso di cessazione dell'incarico lavorativo ad iniziativa del socio lavoratore entro quattro mesi dalla consegna della uniforme/divisa, verrà addebitato, al socio lavoratore, a titolo di parziale risarcimento, un importo pari a Euro 60 (sessanta/00), ridotto a Euro 30 (trenta/00) in caso di cessazione entro 12 mesi.

In caso di smarrimento o furto della uniforme/divisa o di parti di essa il socio-lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla Cooperativa per la sostituzione. In caso di responsabilità diretta per colpa o negligenza del socio-lavoratore, verrà addebitato allo stesso un importo a titolo di parziale risarcimento, pari a quanto sopra definito.

ARTICOLO 24 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

1. La presente normativa modifica quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale.



2. La Cooperativa potrà utilizzare tale forma contrattuale senza limiti numerici sia riguardo alla quantità dei soci con tale tipologia lavorativa che alla durata giornaliera dell'orario. Tale variazione è utile per sfruttare, a fini occupazionali, ogni singola opportunità lavorativa.
3. I contratti a tempo parziale potranno essere di tipo orizzontale, verticale o misto ed anche a tempo determinato.

ARTICOLO 25 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. La presente normativa modifica quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato.
2. La Cooperativa potrà utilizzare tale forma contrattuale senza limiti numerici riguardo alla quantità dei soci con tale tipologia contrattuale. Tale variazione è utile per sfruttare, a fini occupazionali, ogni singola opportunità lavorativa.

ARTICOLO 26 - PERIODO DI PROVA

1. Per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato il periodo di prova è fissato in 60 (sessanta) giorni di effettivo lavoro.
2. Durante il periodo di prova l'Organo Amministrativo potrà deliberare provvedimento di decadenza del socio e la conseguente interruzione del rapporto di lavoro per non avere dimostrato di poter concorrere al raggiungimento dello scopo sociale della Cooperativa.
3. In assenza di comunicazioni è da intendersi che il periodo di prova è stato superato positivamente da parte del socio.
4. Per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato il periodo di prova non supererà comunque il 50% della durata del contratto stipulato fino ad un massimo di 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro.

ARTICOLO 27 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto, sia in caso di licenziamento che di dimissioni, previo preavviso di 6 giorni di calendario, indipendentemente dall'anzianità di servizio, dalla qualifica e dal livello di inquadramento del socio.
2. Il preavviso non lavorato sarà sostituito dal relativo indennizzo.

ARTICOLO 28 - LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MOBILITÀ

1. Si intende per "luogo di lavoro ordinario" del socio-lavoratore l'unità operativa stabilita dall'Organo Amministrativo all'atto dell'attribuzione dell'incarico lavorativo, ovvero qualunque altra o altre unità operative vengano successivamente stabilite.
2. Il socio-lavoratore, per necessità del servizio ovvero a seguito di opportunità di svolgimento dell'attività per applicazione del criterio di alternanza con altri soci-lavoratori o per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può venire trasferito dall'Organo Amministrativo a prestare la propria attività, anche a titolo definitivo, in luogo o luoghi di lavoro diversi da quelli precedentemente assegnati.
È pertanto consentito alla Cooperativa di assegnare il socio ad una sede di lavoro diversa da quella in cui è normalmente adibito, ciò anche quando comporti modificazione della sua prestazione nell'arco della giornata e/o della settimana, con avvicendamenti presso i vari servizi e con orari consoni alla realizzazione del lavoro acquisito tramite contratto/appalto da terzi. Il socio lavoratore non può comunque rifiutare il mutamento di sede/i di lavoro disposto dall'Organo Amministrativo.



3. Resta inteso che nulla sarà dovuto al socio a titolo di rimborso chilometrico, di trasferta o di qualsivoglia richiesta di rimborso, in conseguenza alla richiesta di spostamenti di orari o di sedi di lavoro previsti al comma 2 del presente articolo.

Norme di miglior favore contenute nei CCNL applicabili e che comportino oneri economici per la Cooperativa sono tassativamente escluse e non applicabili conformemente a quanto consentito dalla Legge 142/2001.

ARTICOLO 29 - RIMBORSI E TRASFERTE

1. I rimborsi per le trasferte di servizio comprendono l'alloggio, il vitto e le spese di viaggio nella misura fissata o autorizzata dall'Organo Amministrativo.
2. I criteri fissati per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune vengono fissati dall'Organo Amministrativo. Per trasferta si intende lo spostamento dalla propria sede di lavoro ad altro luogo.
3. In casi particolari e previo accordo con il singolo socio l'indennità di trasferta potrà essere riconosciuta anche in misura forfettaria e attribuita a titolo temporale.
4. Ogni spostamento di servizio con auto propria dovrà essere preventivamente autorizzato dall'Organo Amministrativo, esclusi i casi di emergenza.
5. In ogni caso il socio che utilizzi un automezzo, proprio o aziendale, per ragioni di servizio, è responsabile delle eventuali infrazioni al codice della strada e ne risponde direttamente. Nel caso di utilizzo di un automezzo aziendale, qualora pervengano contravvenzioni alla Cooperativa, la medesima si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo legale.

ARTICOLO 30 - ORARIO DI LAVORO

1. Gli orari di lavoro sono quelli stabiliti al momento dell'incarico e/o delle successive modificazioni comunicate dai responsabili operativi o dall'Organo Amministrativo.
2. L'orario di lavoro si sviluppa su 6 giorni settimanali, cui segue un giorno di riposo che non necessariamente coincide con la domenica.
3. Il lavoro ordinario in sesta giornata viene retribuito con la medesima retribuzione prevista per il lavoro ordinario in assenza di maggiorazioni.
4. La distribuzione e la durata dell'orario di lavoro, vista la particolare natura giuridica del socio lavoratore, sono definite in base alle necessità organizzative con possibilità di orari spezzati e su più impianti nell'arco della stessa giornata e potranno variare nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni del calendario.
L'orario di lavoro potrà variare da socio a socio, da reparto a reparto, da luogo di lavoro a luogo di lavoro. Pertanto, il singolo socio lavoratore dovrà attenersi all'orario di lavoro stabilito dalla Cooperativa.
5. Qualora particolari esigenze di lavoro lo richiedano, il socio è tenuto a prestare la propria attività anche oltre l'orario ordinario stabilito, sia di giorno, sia di notte, sia in giorni feriali, sia in giorni festivi, salvo gravi e documentabili motivi individuali d'impedimento.
Il superamento dell'orario settimanale o mensile, previsto dal CCNL di riferimento per il trattamento economico minimo, autorizzato dall'Organo Amministrativo, è considerato lavoro straordinario e verrà compensato con le maggiorazioni ivi previste. Tali maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.



6. Il socio con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora particolari esigenze di lavoro lo richiedano, è tenuto a prestare lavoro supplementare salvo gravi e documentabili motivi individuali d'impedimento.
7. Le prestazioni notturne e festive sono remunerate con le maggiorazioni previste dal CCNL applicabile.
8. Ove siano previsti avvicendamenti nel servizio, in caso di ritardo del subentrante, il socio lavoratore ha l'obbligo di rimanere in servizio onde consentire la realizzazione delle opportune misure di salvaguardia della continuità del servizio, attivandosi affinché il ritardo nell'avvicendamento sia segnalata al coordinatore e/o responsabile del servizio.

ARTICOLO 31 - CALO DI LAVORO, INTERRUZIONI, SOSPENSIONI E RECUPERI

1. Nel caso dovesse realizzarsi un temporaneo calo di lavoro nel singolo cantiere tale da non permettere la piena occupazione l'Organo amministrativo potrà adottare i seguenti provvedimenti:
 - adibire, ove ci sia la possibilità, i soci sotto saturati a lavorazioni o in cantieri diversi;
 - prevedere una rotazione del personale in modo da favorire l'equa distribuzione delle occasioni lavorative fra i soci.
2. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato al socio il seguente trattamento:
 - per le ore perdute, ma passate a disposizione della Cooperativa, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per la Cooperativa di adibire i soci stessi ad altri lavori;
 - per le ore perdute per le quali i soci non vengono trattiene a disposizione non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Se possibile, di dette interruzioni e sospensioni la Cooperativa avviserà tempestivamente i soci anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta o altra forma disponibile.

3. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni di calendario, il socio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 32 - ASSENZE

1. Tutte le assenze dal lavoro devono essere giustificate e comunicate alla Cooperativa con almeno 6 (sei) ore di anticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro della prima giornata di assenza, salvo giustificato impedimento, al fine di poter fronteggiare l'eventuale disservizio.

ARTICOLO 33 - FERIE, FESTIVITÀ E RIDUZIONE ORARIO

1. Tenuto conto che la Cooperativa deve costantemente garantire ai clienti l'esecuzione dei servizi appaltati, compresa la gestione dei picchi di lavoro, il godimento delle ferie avverrà nel corso dell'intero anno solare sulla base delle indicazioni che l'Organo amministrativo predisporrà, di norma, entro il 15 aprile di ogni anno.
2. I periodi di ferie devono essere concordati con i responsabili operativi o con l'Organo Amministrativo della Cooperativa.
3. Per la determinazione di maturazione e remunerazione di ferie, festività e riduzione orario si rimanda al CCNL applicato.



ARTICOLO 34 - PERMESSI NON RETRIBUITI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda, la Cooperativa ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione e di non versare la relativa contribuzione.

ARTICOLO 35 - PERIODO DI ASPETTATIVA

1. Al socio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e anzianità di servizio non inferiore a un anno, che ne faccia richiesta scritta, può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali o familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e contribuzione.
2. In tale periodo il rapporto di lavoro si intenderà ad ogni effetto sospeso e non maturerà alcun istituto contrattuale direttamente o indirettamente connesso alla prestazione di servizio, con particolare riguardo all'anzianità. Il rientro sullo stesso posto di lavoro avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Il socio che alla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato assente ingiustificato.

ARTICOLO 36 - APPRENDISTATO

1. È facoltà della Cooperativa stipulare contratti di apprendistato con le modalità e nel rispetto dei limiti stabiliti dalle leggi in vigore.
2. Durata e progressione retributiva del contratto di apprendistato sono quelle previste dal CCNL di riferimento per il trattamento economico minimo.

ARTICOLO 37 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. Per quanto attiene al "Diritto allo studio" la Cooperativa applica esclusivamente quanto previsto dall'Articolo 10 della Legge 300/1970 e non sono previste ulteriori ore retribuite a tale titolo.

ARTICOLO 38 - INDENNITÀ DI MENSA

1. La Cooperativa potrà corrispondere, previo accordo collettivo o individuale, una indennità di mensa di importo giornaliero entro il limite fiscalmente esente.

ARTICOLO 39 - INFORMAZIONI AZIENDALI

1. Il socio è tenuto a non divulgare alcuna notizia attinente l'organizzazione e l'attività di lavoro della Cooperativa o dei suoi clienti o farne uso in modo da poter recare ad essi pregiudizio. Il lavoratore è tenuto a mantenere riservate e a non copiare (sia in forma cartacea, che elettronica, che fotografica) le informazioni riguardanti clienti, prezzi, politiche commerciali.
2. Tutti i documenti di cui il socio entrerà in possesso in ragione del suo rapporto di lavoro resteranno di proprietà della Cooperativa e dovranno essere restituiti alla cessazione del rapporto. In quella stessa occasione il socio dovrà restituire tutti gli strumenti di proprietà della Cooperativa o dei clienti: a titolo di esempio, telefono cellulare, computer portatile, automezzi, "card" o "badge" di pagamento o di passaggio, documentazione, manuali di utilizzo, manutenzione, programmi software.



ARTICOLO 40 - CELLULARI E DISPOSITIVI ELETTRONICI

1. In tutti i cantieri ove opera la Cooperativa è fatto divieto ai soci di utilizzare il telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti di qualunque natura e specie, per uso personale nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa.
2. L'utilizzo del telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti, per uso personale è consentito durante le pause e nei casi di particolare ed urgente necessità, con preventiva richiesta di autorizzazione al referente di cantiere.
3. Il mancato rispetto del divieto di utilizzare il telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti di qualunque natura e specie, costituisce infrazione disciplinare.

ARTICOLO 41 - UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE

1. Nel caso in cui, per lo svolgimento della sua attività, al socio venga assegnato un computer/telefono cellulare, dotato di accesso diretto ad internet e/o indirizzo di posta elettronica, il socio è obbligato ad utilizzare detta attrezzatura esclusivamente per motivi di lavoro, salva eventuale preventiva autorizzazione.
2. È fatto divieto di installare o rimuovere applicazioni e/o dati, se non specificamente autorizzati.
3. Corrispondenza e files trattati dal computer del socio devono essere connessi alla sua prestazione lavorativa. La corrispondenza privata non è permessa sull'indirizzo aziendale del lavoratore. La Cooperativa si riserva inoltre di visionare la posta elettronica ricevuta e spedita dal socio oltre che i file contenuti nel computer del socio, dal momento che si tratta di informazioni aziendali.
4. È vietato al socio l'utilizzo privato del telefono cellulare aziendale, salvo che la Cooperativa abbia preventivamente organizzato una metodologia di riaddebito dei consumi.
5. Il mancato rispetto delle norme relative all'utilizzo degli strumenti informatici e di comunicazione costituisce infrazione disciplinare.



PARTE TERZA

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

ARTICOLO 42 - NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa si applicano le seguenti disposizioni di legge:
 - ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c bis) e 52 comma 1 DPR 917/86;
 - ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. Per le restanti tipologie di rapporto di lavoro in forma non subordinata, si fa riferimento alle specifiche disposizioni di legge.
3. La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

ARTICOLO 43 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa.

ARTICOLO 44 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge (articolo 3 L. 142/2001), dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

ARTICOLO 45 - NORME GENERALI

1. I soci con contratto diverso da quello subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 4 del presente Regolamento secondo le modalità previste dal contratto individuale, in raccordo con la struttura della Cooperativa. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro, compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di



coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dall'Organo Amministrativo per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Il socio lavoratore che opera, pur in regime di autonomia, collaborando all'esecuzione di un lavoro/servizio anche riconducibile a specifici progetti o programmi di lavoro o sue fasi, oggetto di obbligazioni assunte dalla Cooperativa nei confronti di clienti sarà tenuto:
 - a svolgere la propria attività autonoma nel rispetto dei vincoli imposti dal committente e rientranti nelle specifiche operative dell'appalto stesso o poste dai fruitori del servizio (es: ubicazione dei lavori, collocazione temporale dei lavori, tecniche operative, tipologia qualitativa dei risultati etc.);
 - al rispetto delle modalità organizzative dei lavori risultante dal coordinamento fra i soci che concorrono all'espletamento di un servizio integrato e/o operanti per la medesima unità di lavoro così come definite negli accordi intercorrenti fra i soci a questi fini e che risulteranno pertanto vincolanti per il rispetto della presente disposizione;
 - all'espletamento della propria mansione garantendo responsabilmente il risultato, pattuito in sede di designazione dell'incarico di servizio, che configura l'adempimento contrattuale della Cooperativa nei confronti del committente.

In ogni caso i soci dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta nel rispetto delle modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa.

4. La Cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.
5. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.
6. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
7. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della Cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

ARTICOLO 46 - ASSENZE

1. I soci sono tenuti a comunicare - nel più breve tempo possibile al fine di consentire la migliore organizzazione delle attività - alla Cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa:
 - in caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il Collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
 - in caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.



ARTICOLO 47 - RISARCIMENTO DEL DANNO

1. Nell'ambito delle obbligazioni di risultato cui il socio lavoratore è tenuto, la Cooperativa si riserva di agire nei confronti del Socio inadempiente la cui inadempienza o inottemperanza alle norme del presente Regolamento e dell'accordo individuale (volto a garantire il corretto espletamento delle attività che la Cooperativa ha contrattualmente convenuto con i Committenti) abbia causato danni economicamente quantificabili alla Cooperativa stessa.

ARTICOLO 48 - NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO E INDUMENTI DI LAVORO

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli indumenti di lavoro così come previsto dall'articolo 23 del presente Regolamento.
5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

ARTICOLO 49 - LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MOBILITÀ

1. Si intende sede ordinaria dell'attività del socio-lavoratore l'unità operativa stabilita dall'Organo Amministrativo all'atto dell'attribuzione dell'incarico lavorativo, ovvero qualunque altra o altre unità operative vengano successivamente stabilite.

ARTICOLO 50 - INFORTUNIO

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico dovrà 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.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della Cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
3. Durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.



ARTICOLO 51 - MALATTIA

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 46 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

ARTICOLO 52 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione potrà essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. La risoluzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di risoluzione del rapporto di lavoro.



**ALLEGATO “A”
NORME PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO E CCNL
DI RIFERIMENTO “LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE -
PARTE SPECIALE SEZIONE TERZA - COOPERAZIONE” DEL 01/08/2013 E
SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI**

PAUSE

1. Le pause sono regolate dal Decreto Legislativo 66/2003 che demanda ai contratti collettivi di lavoro la definizione di modalità e durata.
Il CCNL “LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE – Parte Speciale Sezione Terza – COOPERAZIONE” del 01/08/2013 e successive modifiche ed integrazioni attua quanto previsto dal Decreto Legislativo sopracitato.
2. La Cooperativa applica la normativa vigente. Di norma l’unica pausa giornaliera, dovuta ma non retribuita, è la pausa pranzo.
3. Altre eventuali pause possono essere disposte e organizzate dai Referenti di cantiere per agevolare l’attività dei soci nell’arco della giornata lavorativa.
4. Il mancato rispetto delle disposizioni, generali e/o locali, in materia di pause o l’effettuazione discrezionali delle medesime costituisce infrazione disciplinare.