

# **Regolamento interno della SOCIETA' Cooperativa Sociale "AUTELIER"**

**Via Valtorta 32 - Milano (MI)**

---

## **PREMESSA**

Il regolamento interno della COOPERATIVA "AUTelier", costituita il 15 settembre 2023 e iscritta al registro imprese il 27 settembre 2023, con sede legale in Milano – Via Valtorta 32, proposto dal Consiglio di Amministrazione a sensi dello Statuto ed approvato dall'assemblea ordinaria dei soci in data 22 dicembre 2023 ai sensi dell'articolo 6 della L. 142 del 3 aprile 2001, entra in vigore a partire dalla data odierna.

È ispirato a criteri di democraticità, di uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità di tutti i soci, ne favorisce la partecipazione sociale senza discriminazioni di qualsiasi natura.

### **I parte**

#### **ARTICOLO 1 – Scopo ed oggetto del regolamento**

Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 19 dello statuto, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci lavoratori, per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina, innanzitutto la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre, il regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

#### **Articolo 2 - Tipologia di soci lavoratori.**

1. I soci lavoratori della cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda; c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
- c) mettono a disposizione le loro capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla qualità delle prestazioni di lavoro 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 all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- **Autonomo**;
- In qualità di **artigiano, commerciante**;
- **Professionale**;
- **Di collaborazione di tipo occasionale e non occasionale**;

- Di agenzia;
- Di stage.

3. E' 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;

4. La cooperativa provvederà entro i 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

### **Articolo 3. Modalità di individuazione del tipo di contratto.**

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operato in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

### **Articolo 4 - CCNL applicabile ai soci subordinati.**

1. Ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL Cooperative Sociali stipulato Il giorno 21/5/2019, tra l'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE - SOLIDARIETÀ, la FEDERSOLIDARIETA' - CONFCOOPERATIVE, la LEGACOOPOSOCIALI e la FUNZIONE PUBBLICA - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORO FP - CGIL, la FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI - CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI CISL - FP, la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI FISASCAT - CISL, l'UNIONE ITALIANA del LAVORO - FEDERAZIONE POTERI LOCALI UIL - FPL. Il contratto è stato stipulato per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di inserimento lavorativo - Cooperative Sociali. In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL dopo almeno 3 mesi dall'inizio della nuova attività. Il conteggio delle ore lavorate verrà effettuato considerando un monte ore complessivo di tre mesi. Sulla base dei dati risultanti verranno riconosciuti eventuali straordinari, solo se autorizzati. Per soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori sarà applicabile, con le modalità previste dal presente regolamento, e secondo le esigenze della cooperativa, quello prevalente.

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

3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

### **Articolo 5 - Normativa applicabile ai soci non subordinati.**

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto di cui al D.lgs. n° 276/2003 e success. Mod. e Int., si applicano le seguenti disposizioni: - ai fini fiscali D.lgs. 276/2003;

- ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2 comma 26, L. 335/21995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione Inail, l'art. 5 D. Lgs. 38/2000 e succ. modifiche e integrazioni 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 professionisti è di tipo autonomo. Si applicano tutte le disposizioni di Legge che riguardano il presente tipo di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumere i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia del contratto.

5. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

#### **Articolo 6 - Trattamento economico dei soci con rapporto di lavoro subordinato.**

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

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 L. 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'art. 3 del presente regolamento. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti a livello nazionale.

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

#### **Articolo 7 - 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, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

#### **Articolo 8 - Ristorno.**

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del consiglio di amministrazione potrà deliberare l'erogazione di ristorni non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli art. 4 (soci subordinati) e 5 (soci non subordinati).

2. I criteri di ripartizione dei ristorni sono determinati da apposito regolamento, con la precisazione che la qualità degli scambi mutualistici sarà calcolata con riferimento alla qualità delle prestazioni lavorative dei soci.

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 L. 142/2001, reddito di

lavoro dipendente.

### **Articolo 9 - Situazione di crisi aziendale.**

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione. 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.

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, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL indicato nel presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

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

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, in particolare quelle che comportano effetti economici, il Consiglio di amministrazione, per alcuni soci, al fine di una loro partecipazione in misura ridotta rispetto alla generalità degli altri soci, potrà tener conto delle condizioni di particolare difficoltà o dei rilevanti impegni economici, da loro eventualmente assunti. Tali situazioni dovranno comunque essere oggettivamente comprovate.

### **Articolo 10 - Distribuzione del lavoro.**

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o 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. 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 ad 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.

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'art. 6 comma 1 lettera e) L. 142/2001 (deliberazioni 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 attuare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art. q comma 2 lettera d) L. 142/2001, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione, in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

## **II parte**

### **A. Comunicazione di ammissione.**

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 L. 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 da D.lgs. 152/1997 o dalle disposizioni 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 lavoro. Il consiglio di 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 contenute nel "REGOLAMENTO UE 679 del 2016" (Legge delega 163/2017).
- ~~6.~~ L'organo amministrativo ha facoltà di richiedere al socio di consegnare il certificato dei carichi pendenti

### **B. Partecipazione.**

1. Tutti i soci hanno eguali diritti e eguali 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 motivando la critica in forma scritta in modo costruttivo. È fatto divieto ai soci di discutere nei 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, al consiglio di amministrazione.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il consiglio di 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 concordato. Il lavoro dei soci con contratto di lavoro subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra, ecc., che curano, quando è necessario i rapporti esterni tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.
2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto di lavoro individuale in collaborazione e / o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale, le scelte di importanza particolare per la cooperativa.

#### **D. Corresponsione delle remunerazioni.**

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile dal 10 del mese successivo a quello di lavoro.
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 pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

#### **ARTICOLO 11 - Revoca e scioglimento del rapporto.**

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

La risoluzione del rapporto di lavoro in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore comporta la decadenza del rapporto sociale, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di deliberare in senso contrario.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dalla legge e dal contratto collettivo.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'assemblea del programma di mobilità.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione.

Salva contraria disposizione adottata dal Consiglio di Amministrazione, allo scioglimento del rapporto sociale per recesso, decadenza o esclusione del socio cooperatore consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con lo stesso socio.

### **III parte**

#### **Norme specifiche per i soci con contratto diverso da quello di lavoro subordinato.**

##### **a) Norme generali.**

1. I soci con contratti diversi da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la propria attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 4 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'immissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.
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 reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.
3. 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 il consiglio di amministrazione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei

necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del lavoro può essere causa dell'esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

4. 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

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

#### **b) Assenze.**

1. I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti. I permessi dovranno essere richiesti in forma scritta almeno tre giorni prima della data. L'accettazione sarà formalizzata in forma scritta. Verrà predisposto un piano ferie aziendale, sulla base delle esigenze della cooperativa.

#### **c) Norme sulla sicurezza sul lavoro.**

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla Legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il Responsabile Aziendale per la Sicurezza.

3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

4. Durante il lavoro è fatto divieto di fumare.

#### **d) Indumenti di lavoro.**

1. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro. Qualora se ne ravvisi la necessità, a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto

5. I soci lavoratori dovranno essere muniti di cartellino.

#### **e) Durata della prestazione.**

1. I soci con contratti 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.

#### **f) Infortunio.**

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'Inail, sono obbligati, salvo causa di forze maggiore, a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla prestazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa, anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e / o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'Inail o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

#### **g) Risoluzione del contratto.**

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale, e senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio, nel rispetto delle norme previsionsi statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto è causa di esclusione da socio, salvo che l'amministratore, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio in altra sezione del libro soci.

#### **h) Controversie.**

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

### **IV parte**

#### **Norme disciplinari**

a. La cooperativa trova fondamento nei rapporti di solidarietà e di mutualità dei soci. Il buon funzionamento della cooperativa è affidato in primo luogo alla capacità di autodisciplina responsabile ed al senso di dovere dei soci, alla loro coerenza nel rispettare gli impegni assunti con l'adesione al patto sociale, in secondo luogo con la capacità degli organi sociali di svolgere le funzioni loro assegnate dallo statuto.

b. Qualora i soci non rispettino quanto stabilito dallo statuto, dai regolamenti interni nonché le deliberazioni legalmente prese dagli organi competenti, la cooperativa ha il diritto ed il dovere di agire con fermezza, coerenza, equità, avendo come fine:

1. La soluzione positiva del comportamento conflittuale manifestato dal socio;
2. La tutela degli interessi dei soci che rispettano lo statuto, i regolamenti e l'impegno preso con la cooperativa e che quindi compiono il loro dovere.

c. Per le inosservanze contestate sul piano lavorativo la cooperativa avrà a disposizione le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato.

#### **Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza, da parte del socio, delle disposizioni contenute nel presente regolamento da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti: - Richiamo verbale;

- Ammonizione scritta;
- Multa non superiore a otto ore di retribuzione oraria;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni; - Espulsione per mancanze.

La cooperativa non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del socio senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i

provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il socio lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà comminato entro 20 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione. Nei casi di infrazione di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

### **Norme specifiche per i soci volontari.**

Le figure dei soci volontari di cui all'art. 2 della Legge 381/91 e art. 1 comma 1 si possono così distinguere:

- Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa;
- Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze personali;
- Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa;
- I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della cooperativa.

L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione.

La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

- Dati anagrafici, cittadinanza;
- Luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
- Codice Fiscale;
- Settori in cui si desidera prestare la propria opera;
- Giorni ed orari disponibili.

Il consiglio di amministrazione valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa. Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario alla segreteria.

Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dall'organo amministrativo in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario può essere considerata complementare ed in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nei casi previsti dalla normativa in materia.

A favore del socio volontario potrà comunque essere stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi alla attività di volontariato prestata in cooperativa. Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente

l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie.

Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese sostenute nello svolgimento del proprio incarico. Tali spese dovranno comunque essere documentate.

La stessa verrà deliberata dall'organo amministrativo dopo contestazione dell'addebito al socio. Il socio volontario, che per motivi personali non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso all'organo amministrativo della cooperativa.

#### **ARTICOLO 12 - Disposizioni finali**

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

#### **ARTICOLO 13 - Modificazione del regolamento**

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci nel rispetto delle prescrizioni dell'art. 2521, u.c., del Codice Civile.