

REGOLAMENTO DELLA COOPERATIVA IN-SERVICE SC
(ARTICOLO 6 LEGGE N.142/01 / ART. 2521 CODICE CIVILE)

PREMESSA

1) Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutti i soci-lavoratori, qualunque sia la forma assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro ex art. 1 Legge 142/01.

- Scopo del presente regolamento è quello di porre le regole tecnico-funzionali in forza delle quali gestire il rapporto mutualistico che abbia per oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

- La filosofia del presente regolamento, in funzione della realizzazione dello scopo statutario di perseguire, tra l'altro, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nell'elisione originaria della speculazione privata, attesa la realtà in cui opera la cooperativa dove il prezzo dei servizi prodotti ed alienati dai soci si forma sul mercato e di norma viene incassato dalla cooperativa a consuntivo dell'attività svolta, mentre il costo del lavoro dei soci viene, di norma ed almeno in parte consistente, anticipato periodicamente dall'ente, quindi ben prima che detto acconto trovi la dovuta legittimazione economico-sociale negli esiti della gestione associata dell'impresa, è quella di massimizzare la responsabilizzazione del socio-lavoratore-coimprenditore nei confronti dell'operatività dell'ente e del risultato della gestione di servizio di cui è diretto ed immediato attore e beneficiario, spostando quindi il baricentro del compenso dall'acconto mensile sul risultato d'esercizio al saldo effettivo del risultato della gestione di esercizio dell'impresa cooperativa.

2) Qualsiasi disposizione e/o previsione volta a regolamentare ed integrare il contenuto dell'ulteriore rapporto di lavoro per lo svolgimento della prestazione mutualistica, qualunque sia la forma assunta ex art. 1 legge 142/01, sia quindi che si abbia riguardo alla qualità e/o alla quantità della prestazione mutualistico-lavorativa, sia in conseguenza che si abbia riguardo alla remunerazione di detta prestazione, deve intendersi quale scopo alla cui realizzazione tende la gestione associata dell'impresa cooperativa, scopo che in quanto tale è una tensione che si concretizza solo a fine esercizio e/o comunque a consuntivo.

- Qualità e quantità della prestazione mutualistico-lavorativa e relativo compenso previsti all'atto di stabilire modi, termini e forma dell'ulteriore rapporto mutualistico-lavorativo dipendono quindi, essendone diretta funzione, dall'effettivo grado di realizzazione della gestione associata dell'impresa.

- L'ulteriore rapporto di lavoro – in qualunque forma determinato - trova pertanto limite nel grado effettivo di realizzazione dello scopo sociale di tal che ogni intesa tra cooperativa e socio, così come ogni attesa del socio-lavoratore, sia quindi che si abbia riguardo alla qualità e/o quantità del lavoro che al conseguente compenso, non potranno che essere contenute all'interno del risultato effettivo della gestione associata dell'impresa cooperativa, non potendo il socio-lavoratore pretendere compensi/proventi più elevati di quanto il profitto concretamente conseguito dalla cooperativa stessa riesca e/o possa permettere/garantire e non potendo il socio-lavoratore pretendere prestazioni

lavorative in quantità e/o qualità diverse da quelle effettivamente disponibili per la cooperativa stessa.

3) Il richiamo, contenuto nel presente regolamento, alla contrattazione collettiva e/o ad accordi economici collettivi, così come voluto dal combinato disposto degli articoli 3 e 6 della Legge 142/01, deve intendersi esclusivamente riferito al parametro del trattamento economico minimo alla cui realizzazione deve ab origine tendere – sempre come obbligazione di mezzi e non già di risultato – lo sforzo della gestione associata dell'impresa cooperativa, allo scopo di cercare di sopravanzare detto minimo in esito al successo dell'intrapresa mutualistica.

- In sostanza i trattamenti retributivi fissati dall'art. 3 – primo comma – quindi il richiamo al trattamento minimo previsto dal contratto collettivo richiamato e/o accordo economico collettivo menzionato, devono univocamente essere intesi negli stessi termini in cui vengono intesi i trattamenti minimi inderogabili previsti dall'art. 36 della Costituzione, fermo il fatto – sempre per lo specifico ambito di cui trattasi - che la forza espansiva di detta ultima norma nell'ambito dei rapporti socio-lavorativi-coimprenditoriali, trova limite e deve trovare il dovuto bilanciamento con l'art. 45 della Costituzione, di tal che la quantità del compenso per il socio-lavoratore-coimprenditore non potrà mai essere tale da vulnerare la funzione sociale – costituzionalmente protetta e rilevante - della cooperazione a finalità di mutualità e quindi mai potrà essere tale da negare la possibilità della cooperativa di operare anche in condizioni di mercato sfavorevoli, con la conseguenza che la misura del compenso che infine potrà essere riconosciuta al socio-lavoratore-coimprenditore dipenderà sempre e comunque dal grado di realizzazione dello scopo sociale e quindi dal risultato economico effettivo della gestione associata dell'impresa cooperativa e sarà pertanto quello in concreto compatibile con la possibilità per la cooperativa stessa di esistere e di operare.

4) Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, all'art. 45 della Costituzione, al titolo VI del Codice Civile, alla Legge 142/01 e ad ogni altra disposizione di legge, che esplicitamente preveda la di lei perentoria/inderogabile applicazione all'istituto ed allo status socio-lavorativo, in ogni caso fatta sempre salva la verifica di compatibilità tra la norma da applicarsi ope legis e la figura del socio-lavoratore.

- Dalla forma - tecnico/funzionale - assunta dall'ulteriore rapporto previsto dall'art. 1 della Legge 142/01 derivano i relativi effetti di natura fiscale e/o previdenziale che risultino essere inderogabilmente ed ope legis applicabili alla figura del socio-lavoratore-coimprenditore.

5) I soci-lavoratori della cooperativa, qualunque sia la forma assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro deciso per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa:

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 ed alle decisioni sulla loro destinazione.

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

6) L'ulteriore rapporto di lavoro dei soci, qualunque sia la forma assunta, dipende e discende dal rapporto sociale, di tal che trova in quest'ultimo il suo fondamento, la sua origine e la sua ragione di essere ed esistere, costituendone l'adempimento.

- Da quanto precede discende il carattere giuridico di specialità che contraddistingue l'ulteriore rapporto di lavoro del socio-lavoratore-coimprenditore, qualunque forma abbia assunto nell'ambito delle cooperative di lavoro, specialità che ne impedisce la sovrapposizione e/o l'assimilazione ad ogni e qualsiasi altro rapporto di lavoro tipizzato dall'ordinamento.

- In quanto rapporto speciale, al rapporto ulteriore di lavoro di cui all'Art. 1 legge 142/01, così come contenuto nel rapporto socio-lavorativo, si applicano solo ed esclusivamente quelle norme e/o disposizioni che sono ope legis inderogabilmente riferite alla figura del socio-lavoratore e sempre ed in quanto comunque compatibili con l'istituto e lo status socio-lavorativo in funzione del bisogno di co-imprenditorialità dei soci-lavoratori, al quale bisogno risponde il complesso e speciale rapporto di che trattasi.

7) Qualunque sia la forma assunta dall'ulteriore rapporto deciso per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa, dandosi che nelle cooperative di lavoro il socio assume l'appalto di lavori che esegue assieme agli altri soci e come coimprenditore sopporta oneri e rischi della gestione associata dell'impresa, il venire meno della occasione di lavoro (integralmente e/o parzialmente, pertanto sia in senso oggettivo che in senso soggettivo) per volontà del committente (anche limitatamente al singolo socio-lavoratore-coimprenditore), il cui diritto di recesso è all'effetto massimamente tutelato come diritto potestativo dall'Art. 1671 del Codice Civile ed all'effetto in alcun modo coercibile in termini reali da parte della cooperativa, fa venir meno di fatto e di diritto l'occasione di lavoro assunta/attribuita dal/al socio, senza che questi possa vantare nei confronti della cooperativa diritti e/o oneri nell'ambito dell'ulteriore rapporto di lavoro, qualunque forma esso abbia assunto, oltreché nell'ambito del rapporto sociale.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Forma dell'ulteriore rapporto di lavoro per lo svolgimento della prestazione mutualistica)

- Ai sensi dell'art. 1 – comma 3 – della legge 142/01, ogni socio-lavoratore stabilisce, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui definisce la forma - tecnico/funzionale - di svolgimento della prestazione mutualistica attraverso la quale intende quindi contribuire al raggiungimento degli scopi sociali.

- Tra la cooperativa ed il socio, per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa, sarà comunque possibile instaurare qualsiasi altra forma di ulteriore rapporto di lavoro, purchè non vietata dall'ordinamento e comunque compatibile con l'istituto e lo status socio-lavorativo.
- Tra la cooperativa ed il socio, nell'ambito quindi del medesimo rapporto associativo, potranno succedersi e/o coesistere forme – tecnico/funzionali - diverse di ulteriore rapporto di lavoro per la prestazione mutualistica ex art. 1 legge 142/01, anche in conseguenza delle mutate esigenze aziendali, organizzative e produttive, oltrechè in funzione del raggiungimento dello scopo sociale e del mantenimento dell'operatività della cooperativa.
- L'ulteriore rapporto di lavoro ex art.1 Legge 142/01, qualunque forma tecnico-funzionale abbia assunto, deve essere stipulato in forma scritta ed al momento dell'instaurazione dell'ulteriore rapporto la cooperativa consegnerà al socio specifico atto contenente la disciplina della prestazione mutualistico-lavorativa nonché copia del presente regolamento.

Art. 2 (Modalità di individuazione della forma dell'ulteriore rapporto)

- L'individuazione della forma da adottare per l'ulteriore rapporto di lavoro tra cooperativa e socio sarà operata dall'ente in funzione della operatività della cooperativa per il raggiungimento e la realizzazione degli scopi sociali, tenuto conto:

a) del contesto operativo dove la prestazione lavorativa verrà effettuata e comunque in funzione dell'operatività dell'ente, oltreché in funzione dell'organizzazione dei lavori stabilita dalla cooperativa;

b) del possesso da parte del socio-lavoratore della professionalità richiesta e/o necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa;

c) del possesso da parte del socio, a titolo esemplificativo e senza l'esclusione di altri, di titoli, e/o autorizzazioni, e/o permessi, e/o patenti, e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc., richiesti e/o necessari per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa;

d) delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui dovrà essere svolta la prestazione mutualistico-lavorativa.

e) del tipo, qualità e quantità, di lavoro disponibile per la cooperativa stessa.

f) della capacità – oggettiva/soggettiva – del socio-lavoratore di poter contribuire al raggiungimento degli scopi sociali.

- E' quindi possibile convenire la modifica della forma dell'ulteriore rapporto di lavoro già instaurato, previa però sottoscrizione di nuovo atto ed a patto che siano rispettate le condizioni sopra declinate.

- Qualora sia il solo socio-lavoratore a richiedere la modifica della forma dell'ulteriore rapporto di lavoro, la trasformazione potrà essere decisa dalla cooperativa a condizione che vi siano occasioni di lavoro compatibili con la tipologica richiesta e che comunque la richiesta trasformazione sia compatibile con l'organizzazione dei lavori e con l'operatività dell'ente, risponda agli interessi ed agli scopi della cooperativa e comunque risponda ai parametri di cui alle lettere da a) ad f) sopra declinate.

Art. 3 (Compatibilità con altra attività)

- I soci-lavoratori, indipendentemente dalla forma assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro in forza del quale svolgono la prestazione mutualistico-lavorativa, possono prestare la propria residua capacità di opera/lavoro/attività al di fuori del rapporto sociale, socio-lavorativo, intrattenuto con la cooperativa:

a) purchè ne abbiano dato preventiva comunicazione per iscritto (a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento a pena di nullità, all'effetto contenente termini e modi della prestazione che si intende svolgere nella capacità lavorativa residua) alla cooperativa e quest'ultima, entro e non oltre trenta giorni, non abbia comunicato motivato diniego in funzione degli scopi e/o interessi dell'ente;

b) purchè l'opera/lavoro/attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa, oppure non sia in contrasto e/o in danno e/o in concorrenza con le attività oggetto dell'ente e/o comunque con gli scopi e/o gli interessi della cooperativa e da ultimo non abbia ad arrecare pregiudizio al quantum di lavoro apportato in cooperativa dal socio.

- Resta inteso che la cooperativa si limiterà in ogni caso a prendere atto delle richieste/dichiarazioni del socio-lavoratore-coimprenditore e quindi a dare e/o negare il consenso nella materia di che trattasi in forza di quanto richiesto/dichiarato dal socio-lavoratore di tal che, ferma l'incomprimibilità originaria del quantum di lavoro da apportare in cooperativa (sempre nei modi e nei termini in cui è disponibile per la cooperativa stessa) e quindi la disponibilità della sola capacità lavorativa residua, il socio-lavoratore si assumerà ogni e qualsiasi responsabilità in ordine ad ogni altra attività che questi andrà a svolgere al di fuori della cooperativa, in particolare ma senza l'esclusione di altro, nel caso in cui comporti violazioni alle norme ope legis inderogabili, circa l'orario e/o la salute e/o la sicurezza.

Art. 4 (Comunicazione di ammissione al lavoro)

- L'ammissione al lavoro, con la declinazione della forma assunta dall'ulteriore rapporto ex art. 1 legge 142/01 e l'indicazione degli elementi sufficienti e necessari (e/o comunque ex lege previsti) ad identificare la regolamentazione della prestazione mutualistica secondo la forma – tecnico funzionale – assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro, verrà comunicata per iscritto al socio, che a sua volta vi dovrà aderire per iscritto, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

- Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento dell'ulteriore rapporto di lavoro avuto riguardo alla specifica forma assunta da quest'ultimo.

- Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni forma assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro, l'elenco dei documenti richiesti ed all'effetto:

a) In ipotesi di ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata saranno indicati, sempre nei limiti in cui sono compatibili con l'istituto e lo status socio-lavorativo, tutti gli elementi previsti nel caso di specie dalle disposizioni di legge in materia.

b) In ipotesi di ulteriore rapporto di lavoro in forma diversa da quella subordinata saranno indicati, se ed in quanto compatibili con l'istituto e lo status socio-lavorativo, i dati richiesti, per convenzione e/o per legge, per la forma di che trattasi.

- Il socio-lavoratore, quanto ai dati forniti, è obbligato a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni, pena l'inopponibilità delle stesse, così come delle relative conseguenze, alla cooperativa.

- Il trattamento dei dati personali verrà attuato dall'ente nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.

Art.5 (Distribuzione del lavoro)

- La cooperativa, quindi coloro ai quali i soci hanno delegato la gestione associata dell'impresa, provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione delle occasioni di lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in funzione del raggiungimento dello scopo sociale, oltreché in funzione dell'operatività dell'ente e quindi, avuto specifico riguardo alla composizione della compagine sociale, in funzione delle mansioni assegnate, delle professionalità possedute e/o raggiunte, del grado di responsabilità acquisita ed assunta nell'ambito dell'ente ed alla forma assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro.

- Tale ripartizione, fermo il superiore presupposto della operatività, degli interessi e degli scopi della cooperativa, dovrà essere equamente effettuata secondo i principi della correttezza e della buona fede, tenuto conto del principio della parità di trattamento sostanziale, e non già meramente formale, dei soci-lavoratori.

- La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze del servizio e/o dell'operatività dell'ente, il massimo lavoro possibile per i tutti soci, dando priorità di occupazione a quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro e/o comunque a coloro che abbiano maggiori capacità e/o disponibilità e/o possibilità di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali.

- Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di occasioni di lavoro sia superiore alle occasioni disponibili.

- In ipotesi in cui il nuovo socio venga ammesso nella compagine sociale in attesa di una occasione di lavoro, oppure in ipotesi in cui il socio già ammesso perda l'occasione di lavoro per effetto del venir meno di una o più occasioni di lavoro e/o comunque in conseguenza di riduzione e assenza di occasioni di lavoro, si può in conseguenza verificare il caso, senza che da questo derivi e/o possa derivare alcun onere e tanto meno costo per la cooperativa, di soci ammessi nella compagine sociale che non possono esercitare la loro attività e quindi svolgere la prestazione mutualistico-lavorativa per mancanza/indisponibilità di occasioni di lavoro e/o che possono esercitarla soltanto a orario ridotto e/o comunque in quantità minore da quella meramente attesa, ma non garantita essendo l'occasione di lavoro parte integrante dello scopo sociale, al momento di convenire la forma dell'ulteriore rapporto di lavoro mutualistico nella comunicazione di cui al precedente Art.4 (Comunicazione di ammissione al lavoro).

- Il socio-lavoratore infatti partecipa esclusivamente del lavoro disponibile per la cooperativa stessa di tal che se non è possibile assicurare al socio-lavoratore la quantità e/o la qualità di prestazione lavorativa attesa con l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro ex Art. 4 del presente regolamento, in qualunque forma declinato, e non vi sia la possibilità per la cooperativa e/o la

disponibilità del socio di stabilire altre forme di ulteriore rapporto di lavoro in grado di adattarsi alla quantità/qualità di lavoro resasi effettivamente disponibile nel momento dato, l'ulteriore rapporto di lavoro – qualunque forma abbia assunto:

a) rimarrà sospeso, con effetto immediato dalla data del venir meno della occasione di lavoro, senza diritto a remunerazione e/o a compenso alcuno, in attesa di poter offrire al socio-lavoratore una idonea occasione di lavoro;

b) sarà risolto/estinto:

= a mezzo esclusione per volontà della cooperativa nel caso in cui non vi siano concrete ed attuali possibilità di nuove occasioni di lavoro;

= a mezzo recesso per volontà del socio nel caso in cui quest'ultimo non intenda rimanere in attesa di nuova occasione di lavoro;

senza che da quanto precede derivino e/o comunque possano derivare costi e/o oneri di sorta per la cooperativa, come – senza l'esclusioni di altri – indennità di preavviso, di risoluzioni e/o simili.

- Per quanto riguarda i limiti temporali e quindi quantitativi al lavoro declinati con l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, quindi all'eventuale prestazione mutualistico-lavorativa straordinaria e/o supplementare e/o comunque ulteriore rispetto a quanto declinato con l'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro – qualunque forma abbia assunto - si farà riferimento a quanto previsto dalle sole disposizioni legislative ope legis inderogabili in quanto previste a tutela della sicurezza e/o della salute, fermo quindi il dovere del socio-lavoratore, in ogni evenienza – sempre nei limiti consentiti dalla legge – di contribuire a garantire la continuità operativa dell'ente essendo quest'ultima condizione sufficiente e necessaria alla possibilità di realizzazione dello scopo sociale cooperativistico al quale il socio-lavoratore ha aderito.

Art. 6 (Partecipazione)

- Tutti i soci-lavoratori, ferme le peculiarità discendenti dalla forma assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro, hanno uguali diritti ed uguali doveri.

- E' riconosciuto ai soci lavoratori l'esercizio del diritto di critica circa i modi e i termini di operare della cooperativa:

a) purchè la critica si fondi su questioni concrete, rilevanti e non meramente strumentali e/o pretestuose.

a) purchè la critica sia posta in termini costruttivi, sia svolta nel rispetto dei ruoli, delle funzioni e delle competenze, oltrechè esplicita nelle opportune sedi sociali;

b) purchè la critica abbia ad esplicarsi secondo i canoni della correttezza, della buona fede, oltreché del vivere e convivere civile proprio della compagine sociale in cui si esplica.

- E' in ogni caso fatto specifico e perentorio divieto:

a) di discutere sui luoghi ove si svolgono i lavori della cooperativa e quindi ove si esplicano le prestazioni mutualistiche dei soci, delle assunte problematiche attinenti il rapporto socio-lavorativo, l'organizzazione dei lavori e l'operatività della cooperativa;

b) di coinvolgere terzi, in particolare il committente dei lavori che costituiscono l'occasione di lavoro per la cooperativa e quindi integranti la prestazione mutualistico-lavorativa del socio, in ogni e qualsiasi discussione e/o controversia e/o critica attinente l'operatività della cooperativa e l'organizzazione del lavoro nell'ambito della stessa.

c) di denigrare la cooperativa e/o comunque di tenere comportamenti atti a pregiudicarne l'immagine e la credibilità.

e) di tenere comportamenti e/o assumere iniziative atte a pregiudicare (in tutto e/o in parte) il rapporto contrattuale intercorrente con il committente e/o a provocare la perdita della/e occasione/i di lavoro reperite dalla cooperativa.

- Eventuali richieste di chiarimenti o interventi sullo svolgimento dei lavori e/o comunque ad essi connessi e/o attinenti, devono pervenire, tramite i coordinatori preposti all'organizzazione dei lavori della cooperativa, al Consiglio di Amministrazione dell'ente e/o alle persone da questo delegate.

- Tutti i soci-lavoratori sono tenuti a partecipare alle riunioni ed alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione.

- Tutti i soci-lavoratori sono tenuti a partecipare alle riunioni tecnico-operative indette dai coordinatori dei lavori della cooperativa.

- Tutti i soci-lavoratori sono tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati/propalati all'esterno ed ai terzi.

- Tutti i soci-lavoratori sono tenuti a compiere opera di promozione e pubblicità della cooperativa, oltretutto del principio mutualistico, e sono altresì tenuti ad informare il Consiglio di Amministrazione - tramite i coordinatori dei lavori - di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Art. 7 (Corresponsione della remunerazione)

- I compensi per le prestazioni mutualistiche dei soci-lavoratori, ribadito che la natura del compenso rientra nel più lato concetto di utile d'impresa:

a) in ipotesi di ulteriore rapporto di lavoro in forma tecnico-funzionale subordinata, di norma, saranno erogati in parte sulla base di acconti mensili (entro il giorno tredici di ogni mese) ed in parte sulla base di saldi a consuntivo ed all'esito d'esercizio della gestione associata dell'impresa cooperativa, esito nel quale dovranno trovare legittimazione anche gli acconti mensili già corrisposti;

b) in ipotesi di ulteriore rapporto in forma diversa da quella subordinata saranno erogati, sempre in funzione degli esiti della gestione associata dell'impresa a mezzo acconti e/o saldi, nei modi e nei termini specificamente ad personam convenuti.

- La corresponsione dei compensi per le prestazioni mutualistiche lavorative rese dai soci è comunque vincolata e non può che dipendere dalle disponibilità economico-finanziarie della cooperativa.

- In ipotesi di fatti contingenti che impediscano la corresponsione dei compensi per le prestazioni mutualistiche rese, alle scadenze all'origine previste, la cooperativa dovrà darne tempestiva

comunicazione ai soci-lavoratori e nel più breve tempo possibile dovrà corrispondere i possibili acconti in proporzione alle prestazioni mutualistico-lavorative già rese dai soci-lavoratori.

- Il protrarsi della situazione sopra descritta, fermo comunque che si versi in ipotesi di criticità reversibile e che quindi non sia necessario attivare le procedure previste dall'ordinamento in ipotesi di irreversibilità della crisi aziendale, obbliga il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'art. 6 della legge 142/01, così come successivamente meglio declinate, fatta comunque salva la facoltà della cooperativa di assumere e porre in essere, sia nell'ambito della predetta procedura che indipendentemente dalla stessa, ogni e qualsiasi provvedimento ritenuto idoneo, secondo diritto, a contrastare e risolvere la contingente criticità.

Art. 8 (Ristorni)

- In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (soci-lavoratori con ulteriore rapporto in forma subordinata) e 19 (soci-lavoratori con ulteriore rapporto in forma non subordinata).

- L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

a) integrazione dei compensi;

b) aumento gratuito del capitale sociale;

c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa;

- In ipotesi di ulteriore rapporto mutualistico-lavorativo svolto in forma subordinata il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta e non è assimilabile, agli effetti previdenziali ed a norma dell'art. 4 della legge 142/01, a reddito di lavoro dipendente.

Art. 9 (Situazione di crisi aziendale)

- Qualora si verifichi una grave crisi aziendale e/o comunque una rilevante criticità nell'operatività della cooperativa dovuta a contrazione dell'attività, al venir meno e/o alla mancanza di occasioni di lavoro, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, che se non affrontati e risolti tempestivamente possano compromettere l'operatività e la sopravvivenza della cooperativa, il Consiglio di amministrazione provvederà a convocare tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte necessarie e sufficienti ad affrontare la situazione di crisi.

- L'assemblea potrà quindi deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile ed in quanto compatibile con l'istituto e lo status socio-lavorativo, salvaguardi i livelli di impiego dei soci-lavoratori nelle occasioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa, utilizzando in primo luogo – se ed in quanto oltreché nella misura in cui siano compatibili ed applicabili all'istituto e status socio-lavorativo, tutti gli strumenti a sostegno del lavoro e del reddito previsti/predisposti dalla legislazione, di qualsiasi livello, vigente.

- Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

- Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli di impiego dei soci lavoratori nelle occasioni di lavoro disponibili per la

cooperativa stessa, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e senza l'esclusione di altre:

a) deroghe, ai sensi ed agli effetti del combinato disposto dell'art. 3 e 6 della legge 142/01, ai trattamenti retributivi minimi previsti dal contratto collettivo e/o da accordi economici collettivi presi a riferimento per la retribuzione minima della prestazione mutualistico-lavorativa svolta e da corrisponderci a titolo di acconto.

b) riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale.

c) riduzione e/o diversa distribuzione dell'orario di lavoro.

d) forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di amministrazione potrà considerare e diversamente regolamentare specifiche situazioni individuali di grave, riconosciuta e documentata difficoltà economico-sociale.

Art. 10 (Risoluzione/estinzione del rapporto socio-lavorativo)

- L'ulteriore rapporto di lavoro in qualunque forma convenuto si estingue con il recesso o l'esclusione del socio.

- Lo scioglimento del rapporto sociale per esclusione/recesso determina la risoluzione/estinzione ad nutum, senza preavviso ed esclusa ogni indennità di previsto – costo e/o onere di sorta per la cooperativa, dell'ulteriore rapporto di lavoro in qualunque forma convenuto.

- L'interruzione per qualunque ragione e/o causa (e/o comunque la sospensione) dell'ulteriore rapporto di lavoro in qualunque forma convenuto può essere causa di esclusione da socio.

TITOLO II

NORME SPECIFICHE PER I SOCI-LAVORATORI

CON ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO

IN FORMA TECNICO-FUNZIONALE SUBORDINATA

Art. 11 (Compenso per il lavoro-mutualistico del socio e Scopo economico-sociale della cooperativa).

- Ai sensi dell'art. 3 della Legge 142/01, tra gli altri e salvo altri, scopo economico-sociale della cooperativa, quale sub specie e/o comunque concettualmente assimilabile ad obbligazione di mezzi e pertanto se ed in quanto gli esiti della gestione di servizio lo consentano, è quello di “corrispondere al socio-lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine”, di tal che ed a tale effetto, nei modi/termini/limiti di quanto specificato nei successivi Articoli 11Bis e 12, la cooperativa si impegna (come anticipato quale scopo socio-economico/sub specie e/o comunque assimilabile al concetto di obbligazione di mezzi e quindi nei limiti dell'andamento/esiti della gestione di servizio, mensilmente e quale acconto sul risultato dell'esercizio che all'effetto dovrà confermare) “a garantire al socio-lavoratore il compenso tabellare minimo previsto dal contratto collettivo” richiamato ex art. 6 legge 142/01 nel prosieguo del presente regolamento.

Art. 11 Bis (Compenso per il lavoro del socio e Contratto collettivo richiamato ex combinato disposto art. 3 e art. 6 legge 142/01)

- Ai sensi ed agli effetti del combinato disposto degli Art.li 3-6 della Legge 142/01 la cooperativa dichiara di richiamare per il solo ed esclusivo trattamento economico minimo, quest'ultimo da intendersi ai sensi ed agli effetti del combinato disposto degli articoli 3 e 6 della Legge 142/01 nei termini del "minimo costituzionale" ex art. 36 della Costituzione, se ed in quanto, oltretutto nei limiti, in cui detta norma sia applicabile ex art.45 Costituzione come in precedenza e di seguito meglio specificato, il **"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Sezione Servizi Fiduciari (contenuto nel "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari – sottoscritto da FILCAMS-CGIL [Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi] / FISASCAT-CISL [Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo] / A.N.I.V.P. [Associazione Nazionale Istituti di Vigilanza Privata] / ASSVIGILANZA [Associazione Nazionale Vigilanza] / UNIV [Unione Nazionale Istituti di Vigilanza]"**, di tal che di detto contratto collettivo ed ai fini della retribuzione della prestazione mutualistica del socio, saranno prese solo la "paga base tabellare conglobata" (Cfr. art.24) e la "gratifica natalizia - cosiddetta tredicesima mensilità" (Cfr. art. 26 – quest'ultima "mensilizzata/suddivisa-mensilmente" come successivamente disposto), che in conseguenza costituiscono e costituiranno il parametro per l'acconto sugli esiti della gestione associata che la cooperativa corrisponderà al socio mensilmente in via anticipata ed in attesa dei risultati di esercizio della gestione sociale.

- Fatto salvo quanto specificamente, in termini di eccezione e pertanto di applicazione volontaria, indicato nel successivo Articolo 12 e/o comunque quanto di volta in volta applicato dalla Cooperativa, sempre in termini volontari e quindi non oltre la volontaria applicazione effettuata dalla Cooperativa e come risultante dalla concreta attuazione del rapporto socio-lavorativo, in funzione della specificità e caratteristiche dell'occasione di lavoro assegnata al socio, resta quindi esclusa l'applicazione del contratto collettivo di che trattasi quanto a tutti gli istituti/regole/articoli del contratto collettivo stesso che direttamente/indirettamente incidono sul piano economico e comunque in aumento rispetto a quanto sopra previsto (quindi rispetto alla paga base conglobata ed alla gratifica natalizia), quali, a titolo esemplificativo e senza l'esclusione di altri, quelli concernenti l'organizzazione/allocazione del lavoro/occasione di lavoro, i profili professionali, l'orario ordinario e straordinario, le maggiorazioni/le indennità, l'anzianità, l'esercizio del potere disciplinare, nonché la formazione e l'aggiornamento professionale dei soci-lavoratori ed altresì tutto quanto attiene alla cosiddetta bilateralità-sindacale ed alla cosiddetta parte normativa nel suo complesso.

- Il compenso del socio-lavoratore:

= sarà quindi rapportato alle ore effettivamente lavorate e nulla potrà essere corrisposto e tanto meno preteso per ore di lavoro non apportate/conferite in cooperativa dal socio e/o non disponibili per la cooperativa stessa e/o comunque non effettuate dal socio/lavoratore. Tutto ciò che dipende dal numero di effettive ore lavorate e quindi matura e si quantifica in funzione delle predette ore

effettivamente lavorate (a titolo di esempio, ma salvo altro, le ferie – la tredicesima – ecc. ecc.), qualunque periodo preso a riferimento, sarà rapportato/commisurato/proporzionato alle predette ore di prestazione mutualistico-lavorativa effettivamente svolte/conferite. La previsione oraria prevista dal presente regolamento e/o comunque declinata nella comunicazione di ammissione a socio e (e/o) la regolamentazione dell'ulteriore rapporto di lavoro per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa, salvo altri, ex art. 4 del presente regolamento, deve pertanto intendersi come regolamentazione amministrativa e/o prognostica (in quanto scopo sociale a cui è volta a tendere l'operatività/l'azione della cooperativa) e non già come obbligazione in capo alla cooperativa, dandosi che il socio non può che partecipare del lavoro effettivamente disponibile per la cooperativa stessa ex art. 1 Legge 142/01 e/o comunque non può che partecipare dell'effettivo conferimento-mutualistico-lavorativo che lo stesso socio si è reso disponibile ad apportare in cooperativa e/o comunque che abbia effettivamente apportato in cooperativa per qualsiasi ragione e/o causa.

= ovvero, detto altrimenti ma nello stesso senso che appena precede, a prescindere quindi dall'orario settimanale/mensile meramente indicato a fini amministrativi e/o prognostici e/o di aspettativa ex ante nella comunicazione di ammissione a socio e (e/o) regolazione dell'ulteriore rapporto di lavoro ex art. 1 legge 142/01, l'ulteriore rapporto di lavoro dovrà ritenersi quindi automaticamente sospeso/inattivo, di volta in volta, in quella parte di ore (o per quella parte di ore) ricomprese nella previsione amministrativa/prognostica ex ante indicata come sopra ed in cui lo svolgimento della prestazione mutualistica-lavorativa non sia possibile per assenza/indisponibilità (oggettiva/soggettiva e per qualsiasi ragione e/o causa) di corrispondenti ore di occasione di lavoro, così ed in conseguenza nulla sarà tenuta a corrispondere la cooperativa per le ore, pur ricomprese nell'orario settimanale/mensile indicato a fini amministrativi e/o prognostici-di-scopo-a-cui-tendere e/o di aspettativa ex ante nella comunicazione di ammissione a socio e (e/o) regolazione dell'ulteriore rapporto di lavoro ex art. 1 legge 142/01, che non corrispondono ad un effettivo svolgimento della prestazione mutualistica-lavorativa per mancanza/indisponibilità/non-assegnazione/comunque non effettuazione della sottesa occasione di lavoro e nulla potrà quindi pretendere il socio-lavoratore per ore di prestazione mutualistico-lavorativa non apportate/non conferire/non effettuate in cooperativa, restando così, tra le varie, evidentemente sospese (non dovute e non pretendibili) le reciproche obbligazioni di remunerazione (da parte della Cooperativa) e di conferimento (da parte del socio).

- Stante la specificità della natura del rapporto socio-lavorativo la normale retribuzione del socio-lavoratore-coimprenditore ha natura di partecipazione agli utili di impresa di cui il socio si è coassunto il rischio di tal che il diritto al compenso, seppure mensilmente anticipato secondo i parametri minimi di cui sopra, si concretizzerà e diverrà effettivo solo a fine esercizio sulla base degli esiti della gestione associata dell'impresa cooperativa di cui esso socio, e l'apporto di lavoro dallo stesso conferito, sono parte integrante e reciprocamente vincolata e vincolante.

- In tutti i casi in cui per l'acquisizione di appalti il cui capitolato preveda espressamente quale condizione imprescindibile l'applicazione di contratti collettivi diversi da quello anzidetto e/o

l'applicazione del contratto collettivo sopra richiamato (e/o di altra specie) tout court, nei confronti dei soci-lavoratori impiegati presso tali appalti – troverà applicazione il CCNL richiesto con le modalità indicate nello stesso capitolato d'appalto, quale condizione temporanea, giammai acquisita, di massimizzazione del raggiungimento dello scopo economico-sociale, restando inteso che alla cessazione dell'appalto/occasione di lavoro il trattamento economico e normativo della prestazione mutualistico-lavorativa di detti soci tornerà ad essere definito sulla base dei parametri, termini e limiti, del presente regolamento.

Art. 12 (Trattamento economico complessivo / Trattamenti economici eventuali- ulteriori)

- Il trattamento economico dei soci con ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata, per quanto sopra, sarà sì rapportato alla qualità e quantità di lavoro conferito in cooperativa e come anticipato sarà quindi funzione diretta della qualità della occasione di lavoro acquisita dalla cooperativa ed effettivamente svolta dal socio-lavoratore e quindi della quantità di lavoro effettivamente svolto ed apportato/conferito dal socio, ma sempre, s'intende, nei limiti della qualità e quantità di lavoro disponibile per la cooperativa stessa, quindi nella misura in cui non risulti vulnerata la funzione sociale della cooperativa a finalità di mutualità e sempre nella misura in cui non sia tale da negare la possibilità stessa della cooperativa di operare anche in condizioni di mercato sfavorevoli, dovendosi quindi avere come naturale giuridico limite al compenso del lavoro del socio il conto economico dell'impresa e pertanto l'effettivo risultato della gestione associata della cooperativa.

- La retribuzione della prestazione mutualistico-lavorativa apportata dal socio in cooperativa, proprio per distinguere la specificità del lavoro in cooperativa come prestazione coimprenditoriale/conferimento sociale e per massimizzare la responsabilizzazione del socio nella partecipazione allo scopo sociale, giusto quanto sul tema declinato in premessa di cui al presente regolamento, è quindi composta - in linea di massima - da tre componenti di cui la prima, come sopra anticipato, corrisposta a titolo di acconto, in via anticipata ed a cadenza mensile e di cui la seconda e la terza, meramente eventuali, corrisposte a consuntivo, al termine dell'esercizio e/o nel corso dell'esercizio in funzione dei risultati economico-gestionali finali e/o medio-tempore acquisiti dalla cooperativa, e più precisamente:

12/A) La prima componente è quindi, come anticipato, costituita dal trattamento economico minimo tratto dal contratto collettivo nel presente regolamento richiamato, secondo il combinato disposto degli articoli 3 e 6 della Legge 142/01, e quindi ex art. 36 e 45 Costituzione, e più precisamente da:

a) paga base conglobata;

b) gratifica natalizia (alias tredicesima mensilità);

che la Cooperativa si impegna a corrispondere in acconto ed in via anticipata a cadenza mensile per la retribuzione del lavoro mutualistico (apporto/conferimento) dei soci ed in attesa dei risultati della gestione associata dell'impresa.

La retribuzione oraria/mensile è quindi tratta dalla tabella allegata al richiamato contratto collettivo (Cfr. art 24 CCNL Sezione Servizi Fiduciari).

La gratifica natalizia (cosiddetta tredicesima) verrà, come sopra anticipato, corrisposta in rate mensili anticipate e con conguaglio, se dovuto, nel mese di dicembre.

12/B) La seconda componente, meramente eventuale e sempre revocabile – ma che se ed in quanto corrisposta contribuisce al trattamento economico complessivo dell’apporto/conferimento mutualistico-lavorativo del socio, è quindi costituita da quanto il Consiglio di Amministrazione, sulla base degli esiti della gestione dell’impresa medio-tempore acquisiti, sia in rapporto al decorso prognostico dell’esercizio, che in rapporto alla specifica redditività delle singole occasioni di lavoro, quindi in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa e secondo gli indirizzi di politica retributiva perseguiti dall’amministrazione dell’ente, deciderà di disporre, sempre in via provvisoria e quindi sempre revocabile, a titolo di: maggiorazione-soci e/o di premio-soci e/o di incentivo-soci e/o di indennità-soci (quest’ultima legata indissolubilmente all’art. 1 – comma 2 – lettere a) e b) – legge 142/01) e/o di superminimo-soci (quest’ultimo legato indissolubilmente all’occasione di lavoro assegnata e disponibile per il socio e che avrà quindi a venire immediatamente meno con il venir meno/comunque al modificarsi dell’occasione di lavoro che l’aveva reso possibile). Quanto precede è sempre subordinato a specifica decisione del Consiglio di Amministrazione, decisione liberamente assunta dal predetto organo in funzione della responsabilità/discrezionalità che gli è propria nella gestione sociale/mutualistica/di servizio e come tale, tra l’altro, sempre revocabile e/o riassorbibile.

12/C) La terza componente, meramente eventuale - ma che se ed in quanto corrisposta contribuisce al trattamento economico complessivo dell’apporto/conferimento mutualistico-lavorativo del socio, è quindi costituita dalle somme che a titolo di ristoro, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l’Assemblea, sempre secondo l’autonomia e la discrezionalità che gli è propria, potrà deliberare in sede di approvazione del bilancio di esercizio con le modalità e nei limiti stabiliti dalla legge, oltrechè dallo statuto sociale, dal presente regolamento.

I ristorni saranno attribuiti in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato in stretta correlazione ai compensi percepiti nell’esercizio di riferimento e quindi secondo il regolamento predisposto ad hoc al quale si rimanda.

Nella determinazione dei ristorni in ogni caso non verranno presi in considerazione i periodi di malattia, infortunio, maternità, e tutti gli altri periodi per i quali il socio, pur avendo percepito una retribuzione, non abbia svolto la propria prestazione mutualistico-lavorativa.

Art. 13 (Clausole specificamente richiamate - in via di eccezione e nei limiti della volontarietà - dal contratto collettivo di cui al precedente art. 11bis - ad integrare il presente regolamento)

- Fermo quanto sopra previsto all’art.11bis circa i limiti all’applicazione del contratto collettivo richiamato, al presente regolamento risultano – si ribadisce in via di eccezione – acquisiti:

- a) L’art. 13 (Riposo giornaliero).
- b) L’art. 14 (Riposo settimanale).
- c) L’art. 15 (Lavoro notturno).
- d) L’art. 17 (Festività nazionali e infrasettimanali).

- e) L'art. 19 (Ferie).
- f) L'art. 28 (TFR).
- g) L'art. 30 (Malattia e periodo di comportamento).

Art. 14 (Organizzazione del lavoro)

- Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni - tecnico funzionali – proprie della forma subordinata assunta dall'ulteriore rapporto di lavoro stabilito ex art. 1 legge 142/01.

- I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo e l'organigramma aziendale.

- Il lavoro dei soci il cui ulteriore rapporto abbia assunto la forma tecnico-funzionale subordinata viene organizzato e diretto dai coordinatori dei lavori della cooperativa, ovvero direttamente dagli amministratori ove non siano previsti coordinatori in relazione alle occasioni di lavoro assegnate, che svolgono detta attività quale obbligo derivante dal contratto sociale (Cfr. art. 1 – comma 2 lettera a] e b] – legge 142/01) e non già dall'ulteriore rapporto di lavoro. Nell'ambito della discrezionalità organizzativa dell'ente ed in funzione dell'operatività delle occasioni di lavoro attivate il coordinamento dei lavori potrà svilupparsi su due livelli e più precisamente:

a) il primo livello riguarda la singola occasione di lavoro, dove i soci ivi impiegati potranno essere chiamati a svolgere, a margine delle attività mutualistico-lavorative già svolte da oggetto sociale, le attività di coordinamento sufficienti e necessarie all'operatività dell'occasione di lavoro di che trattasi. Per quanto possibile, comunque in funzione della migliore operatività della singola occasione di lavoro e quindi in funzione delle effettive capacità e/o disponibilità dei soci-lavoratori impiegati nella stessa, l'attività di coordinamento sarà affidata a rotazione.

b) il secondo livello riguarda raggruppamenti di più occasioni di lavoro il cui coordinamento potrà essere affidato a soci-lavoratori a ciò specificamente deputati e sempre a margine dell'attività mutualistico-lavorativa dagli stessi già svolta da oggetto sociale, oppure in via esclusiva, fatta salva la possibilità che il coordinamento di secondo livello sia affidato ad altro tipo di collaboratore della cooperativa.

- La designazione dei coordinatori viene fatta dal Consiglio di Amministrazione ed i soci chiamati a collaborare all'organizzazione della cooperativa in tale ruolo ed a margine all'attività mutualistica svolta da oggetto sociale non hanno diritto ad alcun compenso e/o tanto meno a diversa qualifica trattandosi dell'assolvimento di obbligo/dovere imposto dal rapporto sociale, per la gestione associata dell'impresa e per il raggiungimento dello scopo sociale e fatta salva sul punto la discrezionalità dell'Organo Amministrativo di disporre quanto previsto sub. 12/B ove ritenga ne ricorrano le condizioni.

- L'attività di coordinamento svolta dal socio-lavoratore a margine dell'attività mutualistica-lavorativa prestata da oggetto sociale si sostanzia nel collegamento materiale, in assenza di autonomia gestionale di sorta, tra il committente e la cooperativa e tra i soci e la cooperativa ed in tali termini deve univocamente essere intesa.

- Il socio-lavoratore che svolge la prestazione mutualistica in forza di ulteriore rapporto in forma subordinata è tenuto a rispettare le disposizioni comunicate dai soci-lavoratori e/o dei collaboratori

della cooperativa e/o dagli amministratori di questa, che hanno assunto, come sopra, il coordinamento delle occasioni di lavoro.

Art.15 (Disciplina dell'orario di lavoro)

- Il lavoro dei soci può essere organizzato, in funzione del tipo e delle caratteristiche delle occasioni di lavoro assegnate al singolo socio, a turni a ciclo continuo nell'arco delle 24 ore e quindi le ore di lavoro prestate in orario notturno, da intendersi quello che va dalle ore 22.00 di sera alle ore 06.00 del mattino, costituiscono ordinario turno/orario di lavoro e, sempre se ed in quanto compatibile con l'istituto e lo status socio-lavorativo, la prestazione mutualistico-lavorativa effettuata nel normale turno di lavoro per la parte ricompresa tra le 22.00 di sera e le 06.00 del mattino sarà remunerata con la maggiorazione del 10% sulla paga base tabellare.

- In particolare per quanto riguarda la materia dell'orario e dei riposi trova applicazione quanto segue:

a) L'orario normale settimanale di lavoro-mutualistico (a fini amministrativi e/o quindi atteso ma non garantito essendo scopo sociale secondo quanto fin qui detto) è di 40 ore settimanali per le attività non disciplinate dall'art. 16 del Dlgs 66/03 e di 45 ore settimanali per le attività disciplinate dall'art.16 del Dlgs 66/03, in entrambe le ipotesi su 5 o 6 giorni alla settimana in funzione delle esigenze e caratteristiche dell'occasione di lavoro assegnata al socio.

- In ogni caso l'orario normale settimanale è inteso come orario medio (cosiddetto multiperiodale secondo quanto previsto dal Dlgs 66/03) da determinarsi con riferimento alle prestazioni svolte dal socio nell'arco di un periodo massimo 4 mesi consecutivi. Le assenze per infermità, ferie, congedi di maternità e parentali cadenti nel periodo di riferimento non si computano ai fini della media.

b) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore nell'arco di tempo preso a riferimento nel massimo di 4 mesi consecutivi. Le assenze per infermità, ferie, congedi di maternità e parentali cadenti nel periodo di riferimento non si computano ai fini della media.

c) Il socio-lavoratore è tenuto allo svolgimento del lavoro straordinario quando esso sia richiesto da ragioni produttive e organizzative aziendali per il raggiungimento dello scopo sociale e comunque nei limiti di 250 ore annue.

- Al pagamento della maggiorazione retributiva per lavoro straordinario si potrà fare luogo quindi a consuntivo in caso di superamento dell'orario di lavoro come sopra definito nell'arco di ciascun periodo (cosiddetto orario multiperiodale fino a quattro mesi) di riferimento e secondo quanto di seguito previsto: 15% per le prestazioni di lavoro-mutualistico effettuate dalla 41esima alla 48esima ora per i soci-lavoratori aventi orario normale di 40 ore settimanali e dalla 46esima alla 48esima ora per i soci-lavoratori aventi orario normale di 45 ore settimanali; 25% per le prestazioni di lavoro-mutualistico eccedenti la 48esima ora; 30% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo; 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno; 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

- In alternativa alla maggiorazione retributiva una volta che nel multi-periodo preso a riferimento come sopra residuino effettive ore di lavoro straordinario, la Cooperativa può disporre che nell'arco

del successivo multi-periodo preso a riferimento che il socio fruisca in tutto o in parte di riposi compensativi.

d) Il diritto del socio-lavoratore a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore può essere derogato nei casi di lavoro a turni quando a causa del cambio squadra il socio non possa usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornalieri e nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

e) Nell'ipotesi in cui l'orario amministrativo/prognostico convenuto con il socio-lavoratore per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa sia assimilabile ad un cosiddetto orario part-time la maggiorazione per le ore di lavoro supplementare è prevista nel 25% sulla retribuzione base.

Art.16 – (Codice disciplinare per sanzioni disciplinari conservative dell'ulteriore rapporto di lavoro ex art. 1 legge 142/01).

- Il socio-lavoratore è tenuto allo scrupoloso rispetto delle norme tecnico-funzionali proprie della forma subordinata assunta a riferimento per lo svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa ed altresì allo scrupoloso rispetto delle mansioni proprie di ogni occasione di lavoro reperita dalla cooperativa ed assegnata al socio, in conformità a quanto previsto nel contratto di appalto che costituisce l'occasione di lavoro nella quale si esplica la prestazione mutualistico-lavorativa del socio.

- E' considerato come infrazione disciplinare qualsiasi comportamento che il socio lavoratore ponga in essere nello svolgimento della prestazione mutualistico-lavorativa e dal quale possa derivare un danno/pregiudizio ingiusto alla cooperativa ed ai di lei soci, ai terzi ed ai committenti che si avvalgono dei servizi della Cooperativa, ed in particolare, in ordine di gravità minima, a titolo indicativo:

a) mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro.

b) mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro.

c) comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza, della buona fede, della educazione e civile convivenza nei confronti della cooperativa e degli altri soci.

d) comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza, della buona fede, della educazione e della civile convivenza nei confronti dei terzi con i quali il socio-lavoratore venga in contatto per motivi di servizio e/o comunque nell'ambito del rapporto sociale e dell'ulteriore rapporto mutualistico-lavorativo.

e) il mancato adempimento di una disposizione impartita/comunicata dal coordinatore o dal consiglio di amministrazione.

f) l'assenza ingiustificata.

g) il deliberato rifiuto di adempiere ad una legittima disposizione impartita/comunicata dal coordinatore o dal consiglio di amministrazione.

h) la divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del consiglio di amministrazione, di notizie riservate inerenti a cose e/o persone con le quali il socio-lavoratore sia venuto in contatto in occasione del proprio servizio.

i) qualsiasi illecito civile e/o penale commesso ai danni della Cooperativa o di persone con le quali il socio-lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio.

- Il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento provvedere all'integrazione dell'elenco indicativo di infrazioni disciplinari sopra declinate, in relazione alle esigenze di prevenzione e dissuasione di comportamenti che si pongono in contrasto con specifiche esigenze di carattere organizzativo, produttivo, sociale o con le regole di diligenza, correttezza e buona fede alle quali deve essere improntato il rapporto di collaborazione socio-lavorativo e di partecipazione alla vita sociale della cooperativa.

- In ipotesi di infrazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, potrà sempre disporre la sospensione cautelare del socio-lavoratore da ogni attività mutualistico-lavorativa, senza maturazione della retribuzione della prestazione mutualistico-lavorativa, per la durata necessaria e sufficiente all'accertamento dei fatti, delle responsabilità e per la valutazione e l'assunzione dei provvedimenti del caso.

Art. 17 (Sanzioni disciplinari conservative)

- In caso di mancanze imputabili al socio-lavoratore, fatta salva la facoltà della cooperativa di procedere all'esclusione se ed in quanto abbia insindacabilmente a ritenere le violazioni disciplinari come tali da non consentire la permanenza del socio nella compagine sociale secondo quanto a tal proposito previsto dallo Statuto Sociale, quindi nell'ipotesi in cui la cooperativa intenda procedere disciplinarmente, ma in modo tale da conservare il rapporto socio-lavorativo, le violazioni (esclusa l'applicabilità dell'art. 7 legge 300/70) che si ritiene sanzionabili con misure conservative devono essere contestate al socio in forma scritta.

- Il socio-lavoratore può presentare le proprie giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione.

- In relazione alla gravità della mancanza ed all'eventuale recidiva, il consiglio di amministrazione infligge al socio lavoratore la sanzione:

a) dell'ammonizione scritta.

b) della multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione di base prevista per la prestazione mutualistico-lavorativa e da versare alle riserve indivisibili.

c) della sospensione dalla prestazione mutualistico-lavorativa e dalla retribuzione base per detto conferimento di lavoro (da versare alle riserve indivisibili) per non più di dieci giorni di calendario.

- L'esclusione dalla cooperativa per motivi disciplinari resta regolata integralmente dallo statuto e dalla legge.

TITOLO III

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO IN FORMA NON SUBORDINATA

Art.18 (Condizioni per la stipula di ulteriore rapporto in forma autonoma)

- Quando per lo svolgimento della propria attività la cooperativa si avvalga di prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione tecnico-funzionale del prestatore troveranno attuazione, se applicabili alla figura del socio-lavoratore e nella sola misura e limite in cui siano quindi compatibili con l'istituto e lo status socio-lavorativo:

- a) l'art. 2222 Codice Civile;
- b) l'art. 409 n.3 Cpc;
- c) l'art. 61 e seguenti del Dlgs 276/03;

- Specificamente per i rapporti di cui alla precedente lettera c) si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- a) ai fini fiscali gli articoli 50, comma 1, lettera c-bis) e 52, comma 1, DPR 917/86.
- b) ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2, comma 26, legge 335/1995 e successive modifiche.

c) ai fini dell'assicurazione Inail, l'art. 5, Dlgs 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Art. 19 (Corrispettivo)

- Il Consiglio di Amministrazione stabilisce la misura dei corrispettivi relativi alle prestazioni oggetto di ogni singolo incarico, nella determinazione dei quali la Cooperativa si atterra al principio per cui a parità di prestazione svolta, nell'ambito della stessa area professionale, dovrà corrispondere un trattamento economico tendenzialmente uniforme.

Art. 20 (Modalità di svolgimento dell'incarico)

- Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo esclusivamente l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati, senza ingerenza della cooperativa nelle modalità esecutive del servizio stesso o rendiconto da parte del socio circa i tempi e l'organizzazione della propria attività. In corso di svolgimento dell'incarico la cooperativa e il socio possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione della prestazione diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Art. 21 (Distribuzione delle occasioni di lavoro)

- La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dal CDA, tenuto conto della dovuta alternanza e dei seguenti elementi di valutazione quali: criteri obiettivi; competenze specifiche richieste dal progetto; vicinanza geografica alla sede di lavoro; interessi e disponibilità dei singoli soci.

Art. 22 (Obblighi del socio)

- Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al CDA.

- Qualora il committente non manifesti un interesse contrario, la cooperativa assumerà direttamente la titolarità dell'incarico stesso, assegnandolo in esecuzione con priorità al socio che ha procurato

l'occasione di lavoro; in caso contrario il socio resterà titolare del rapporto con il cliente e assicurerà l'esecuzione delle prestazioni ad esso relative.

- L'assunzione di incarichi da terzi in violazione di quanto disposto nei commi precedenti costituisce grave inadempienza del patto sociale.

- Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del CDA garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Art. 23 (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.

- Lo scioglimento del rapporto di prestazione lavorativa a iniziativa del socio è esercitabile con il recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo statuto.

- La revoca o esonero dall'incarico a norma del primo comma è adottata dalle cooperative con provvedimento di esclusione a norma di statuto.

- Tale provvedimento può essere adottato dalla cooperativa anche in tutti gli altri casi di revoca, conclusione o esonero dall'incarico.

TITOLO IV **NORME FINALI**

Art. 24 (Decorrenza degli effetti del regolamento)

- Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 21 Maggio 2010 ai sensi dell'art. 6 della legge 142/01 entra in vigore immediatamente e sostituisce integralmente il precedente regolamento assunto ai sensi della legge 142/01.

- Per quanto non previsto dal presente regolamento si fare riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

- potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci;

- esso verrà depositato entro trenta giorni presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Emilia.

Art. 25 (Certificazione)

- Il contenuto del presente regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del D.lgs 276/03 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 26 (Adempimenti)

- Il Presidente del consiglio di amministrazione è delegato ad espletare tutti gli adempimenti discendenti e conseguenti all'adozione del presente regolamento.