

**OPERA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE - ONLUS
SOCIETÀ COOPERATIVA PER AZIONI**

VIA PACIOTTI, 3 – 61029 – URBINO – (PU)

**REGOLAMENTO INTERNO A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE
2001, N. 142**

Approvato dall'assemblea dei soci del 20/12/25

PREMESSA

1. Ai sensi dello statuto sociale, i soci cooperatori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali ed i cui rapporti di lavoro, in qualsiasi forma instaurati, sono disciplinati da apposito regolamento interno.
2. Ai fini del presente regolamento i soci cooperatori sono di seguito denominati soci lavoratori, così come definiti dall'articolo 1 della Legge 3 aprile 2001, n. 142.
3. La Cooperativa, nel perseguire i propri scopi sociali, "dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione di servizi socio – sanitari, assistenziali ed educativi" e di "procurement ai soci continuità d'occupazione lavorativa e di contribuire al miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, professionali, tramite l'esercizio in forma associata dell'impresa", intende valorizzare e salvaguardare prioritariamente l'apporto lavorativo dei soci, in funzione della loro posizione sociale ed in maniera compatibile con le capacità professionali da ciascuno possedute.

ARTICOLO 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento, che viene adottato a norma dell'articolo 6 della legge n. 142/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci per il raggiungimento degli scopi sociali.
2. Esso definisce e disciplina, innanzi tutto, la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo collegati, potranno essere instaurati tra soci lavoratori e cooperativa.
3. Inoltre, il regolamento disciplina, fra l'altro, 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 ed i trattamenti economici a questi spettanti.

ARTICOLO 2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

1. Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001 n. 142, e dello statuto sociale, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa, con la propria adesione o successivamente, uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:
 - Subordinato;
 - Autonomo;
 - Di collaborazione coordinata a progetto;
 - Professionale;
2. Tra un socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma, oltre a quelle di cui sopra, consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di socio.
3. Nel caso in cui uno o più dei tipi di rapporto di lavoro previsti dal presente regolamento dovessero subire delle modifiche legislative tali da rendere non proseguibile il rapporto instaurato, lo stesso dovrà essere trasformato, di comune accordo in una altra forma di collaborazione, sempre compatibile con quelle previste dal presente regolamento e compatibile con il rapporto associativo che ne sta alla base.
4. Tenendo conto delle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, in particolare dell'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, dell'organizzazione aziendale e produttiva della Cooperativa, del tipo di lavoro disponibile e dei profili professionali del socio lavoratore, quest'ultimo e la Cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare fra di loro.
5. Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata.
6. Il rapporto di lavoro ulteriore e distinto deve essere stipulato in forma scritta; al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento. In caso di

rapporto di lavoro di tipo subordinato, tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia. Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro sarà stipulato un apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

7. La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al terzo comma.
8. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 della Legge 8/11/1991 n. 381, oltre ai soci lavoratori individuati nei commi precedenti, la cooperativa prevede la presenza di soci volontari che prestino gratuitamente la loro attività come previsto dallo Statuto sociale vigente, la cui attività viene definita con apposito regolamento approvato dall'assemblea dei soci.

ARTICOLO 3 – Organizzazione aziendale

1. L'attività della Cooperativa consiste, a norma dello statuto sociale e dell'articolo, 1, lettera b) della Legge 08/11/91, n. 381, nello svolgimento di varie attività di prestazione di servizi, di carattere agricolo, artigianale, commerciale finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, quali quelle individuate dall'articolo 4 delle Legge 08/11/91, n. 381 e successive modificazioni ed integrazioni. In particolare le attività avviate e/o in corso di avviamento sono rappresentate dal servizio di pulizia e custodia di locali per conto terzi, dall'attività di tipografia, da attività di gestione di esercizi commerciali, dall'attività di gestione di terreni agricoli in proprietà, in locazione o detenuti ad altro titolo, dalla attività di manutenzione del verde e di servizi in ambito culturale, dello spettacolo e del turismo.
2. L'organizzazione del lavoro tiene conto delle caratteristiche delle diverse attività avviate o progettate; tiene inoltre conto del grado e tipologia di inabilità dei soggetti svantaggiati.
3. In ogni attività avviata è previsto il ruolo del coordinatore, socio o non socio, il quale, in incontri periodici di programmazione del lavoro, sulla base delle caratteristiche professionali e personali e dell'esperienza lavorativa dei soci lavoratori, organizza gli orari e l'espletamento dell'attività dei soci lavoratori programmando turni, ferie, sostituzioni e tutto quanto necessario per il buon andamento economico delle attività intraprese.
4. L'attuale struttura organizzativa aziendale si articola nelle sotto indicate Aree:
 - a) Area amministrativa, finanziaria, e di controllo;
 - b) Area Organizzativa di supporto progettuale e di sviluppo,
 - c) Area Gestionale ed operativa delle attività produttive.
5. Alle Aree di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di ordinaria amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione – organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale, predisposizione consuntivi, annuali e infrannuali, bilanci di previsione annuali e pluriennali da sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione; progettazione servizi, partecipazione bandi e gare, risoluzioni legali, implementazione dei sistemi di qualità e sicurezza, progettazione per inserimenti lavorativi; etc.); e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione dei piani di sviluppo, attività di promozione dell'immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione delle nuove attività.
6. In particolare le attività del settore di cui alla lettera a) possono essere supportate da terzi sulla base di specifici contratti di prestazione di servizi.
7. All'Area di cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività di gestione delle attività produttive avviate sempre finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.
8. In conformità con le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, della legge 142/2001, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare i soci riuniti in assemblea, o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:
 - a) modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura gerarchica dell'impresa;
 - b) adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei reparti e degli uffici.

ARTICOLO 4 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.
2. Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per tutti i profili professionali.
3. Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato:
 - a) a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge e alle condizioni stabiliti dalla legge;
 - b) a tempo pieno o a tempo parziale;Potrà inoltre essere adottata ogni altra tipologia di rapporto consentita dalla legge.
4. I soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri imprenditori, purché ne diano tempestiva comunicazione alla cooperativa indicando l'altro datore di lavoro e le mansioni svolte. Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, nel caso in cui ritenga, ai sensi dello statuto, che detta attività sia in contrasto con gli interessi della Cooperativa, potrà non autorizzare il socio lavoratore alla predetta ulteriore attività lavorativa.
5. In presenza di più soci che non intrattengano un ulteriore rapporto di lavoro la cooperativa instaura tale rapporto con quelli di loro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.
6. In ogni caso l'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio, così come l'ammissione alla Cooperativa, è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.
7. Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, valutati i requisiti e le attitudini dei candidati, procede alle ammissioni in servizio in conformità alle disposizioni di Legge che regolano la materia. All'atto della ammissione in servizio, previo l'inizio della prestazione di lavoro, la cooperativa comunicherà al socio la tipologia del rapporto di lavoro, la data di decorrenza della ammissione in servizio, il livello assegnato, il trattamento economico, il periodo di verifica professionale - prova e tutte le eventuali altre condizioni concordate.
8. All'atto della ammissione in servizio il socio lavoratore presenterà la documentazione richiesta e, ove necessario, il titolo di studio o professionale (diploma, laurea, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica, la fotocopia del codice fiscale, la fotocopia di un documento di riconoscimento valido, un certificato di residenza ed eventuali ulteriori documenti a discrezione del Consiglio di Amministrazione o richiesti dalla legge.
9. Il socio lavoratore a tempo indeterminato ammesso in servizio può essere soggetto ad un periodo di verifica – prova non superiore ai giorni di seguito indicati in relazione al livello di assegnazione:

Livello A1:	30 giorni di effettiva prestazione
Livello A2:	30 giorni di effettiva prestazione
Livello B1:	30 giorni di effettiva prestazione
Livello C1:	30 giorni di effettiva prestazione
Livello C2:	45 giorni di effettiva prestazione
Livello C3:	60 giorni di effettiva prestazione
Livello D1:	60 giorni di effettiva prestazione
Livello D2:	60 giorni di effettiva prestazione
Livello D3:	60 giorni di effettiva prestazione
Livello E1:	60 giorni di effettiva prestazione
Livello E2:	180 giorni di effettiva prestazione
Livello F1:	180 giorni di effettiva prestazione
Livello F2:	180 giorni di effettiva prestazione.

Il socio lavoratore a tempo determinato ammesso in servizio può essere soggetto ad un periodo di verifica – prova non superiore ai termini previsti dalla corrente normativa.
10. Tale periodo di verifica – prova dovrà risultare dalla lettera di instaurazione dell'ulteriore rapporto

di lavoro subordinato. Durante il periodo di verifica – prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa. Alla scadenza del periodo di verifica – prova la cooperativa comunicherà al socio lavoratore la conferma in servizio, oppure l'eventuale interruzione del rapporto. In caso di conferma tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

11. Al fine di ottenere il migliore possibile utilizzo delle risorse umane disponibili nella Cooperativa, qualora ricorrano esigenze organizzative e/o di carenza di organico, i soci lavoratori potranno prestare l'attività lavorativa in una diversa attività.
12. L'impegno di cui sopra è, comunque, subordinato ad un preavviso, anche verbale, di cinque giorni di calendario.

ARTICOLO 5 – Distribuzione del lavoro

1. Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci lavoratori in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita. Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai soci la maggiore occupazione possibile, si possono comunque verificare, senza oneri o responsabilità a carico della cooperativa, situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile sia a causa di mancanza o riduzione momentanea o periodica di lavoro, e ciò anche al di fuori dei casi di cui al successivo articolo 11.
2. Nel suddetto caso, così come nel caso in cui non sia possibile assicurare al socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto e lo stesso socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso, la prestazione dell'attività di lavoro potrà essere sospesa senza diritto alla retribuzione, fino al momento della assegnazione di nuovi incarichi di lavoro.

ARTICOLO 6 - CCNL applicabile e trattamento economico

1. Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori, compreso quelli speciali di cui all'articolo 2527 terzo comma del Codice Civile, eventualmente previsti dallo Statuto Sociale, sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Ai fini del trattamento economico di cui sopra, a tutti i soci lavoratori attivi nel settore dei servizi socio – sanitari assistenziali ed educativi e dell'inserimento lavorativo, compreso quelli speciali di cui all'articolo 2527 terzo comma del Codice Civile, eventualmente previsti dallo Statuto Sociale, verrà corrisposto il trattamento economico complessivo derivante dalla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo, rinnovato, da ultimo, con ipotesi di accordo del 26/01/2024, successivamente confermato in data 05/03/2024, dalle seguenti organizzazioni dei datori di lavoro: Associazione Generale Cooperative Italiane- Imprese Sociali, Confcooperative Federsolidarietà e Legacoopsociali e dalle seguenti organizzazioni dei lavoratori: Funzione Pubblica - Confederazione Generale Italiana Lavoro (Fp-Cgil), Federazione dei Lavoratori Pubblici e dei Servizi – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Fp Cisl), Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Fisascat/Cisl), Unione Italiana del Lavoro - Federazione Poteri Locali (Uil-Fpl) e Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi (Uil-Tucs), e successivi rinnovi.
2. In casi particolari ed adeguatamente motivati, la Cooperativa, per gruppi di soci addetti a particolari settori, può applicare contratti collettivi nazionali di lavoro diversi dal quello di cui al comma precedente specifici del settore in cui opera.
3. Si applica inoltre quanto previsto dalla contrattazione collettiva aziendale e/o territoriale in essere ed in particolare dagli accordi territoriali ed aziendali in essere alla data di approvazione del presente regolamento che risultano depositati presso le competenti Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro.
4. Si dà mandato al Consiglio di Amministrazione di applicare qualsiasi variazione di ordine economico derivante da rinnovi contrattuali nazionali di settore e o da eventuali accordi aziendali.
5. Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione, a determinate categorie di soci lavoratori, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno, nonché i premi di risultato e/o incentivi legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati.
6. L'assemblea potrà definire un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell'ambito di quanto sarà previsto dalla contrattazione integrativa o di secondo livello

- applicabile ai lavoratori dipendenti della Cooperativa, intervenuta successivamente alla data di approvazione del presente regolamento.
7. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione di un ristorno secondo le norme previste nell'apposito Regolamento Interno approvato dall'assemblea dei soci.
 8. Ai soci lavoratori è altresì applicabile la parte normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, fatto salvo per quanto riguarda le norme del presente regolamento di cui al precedente articolo 4 (ammissione in servizio dei soci e periodo di verifica – prova) ed ai successivi articoli 7-8 9 e 12 (infrazioni disciplinari, procedure di conciliazione, arbitrato e preavviso) le quali non si ritengono peggiorative rispetto a quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
 9. Al Consiglio di Amministrazione viene dato inoltre mandato di deliberare in merito a tutti gli aspetti di carattere retributivo e normativo non regolamentati da alcuna disposizione di legge o norma contrattuale a carattere nazionale, regionale, provinciale o aziendale, facendo obbligo al Consiglio stesso di informare adeguatamente i soci lavoratori in specifiche riunioni o in comunicazioni individuali scritte anche allegate alla busta paga e di chiedere una ratifica della prima assemblea utile in merito a quanto deliberato.

ARTICOLO 7 - Infrazioni e sanzioni disciplinari

1. Per quanto riguarda le infrazioni disciplinari si rinvia ai corrispondenti articoli del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che vengono qui di seguito riportati ed adattati alla figura del socio lavoratore:
2. Il socio lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.
3. Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che il socio lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili. I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui al presente articolo e comportano la perdita della relativa retribuzione.
4. Indicazione dei provvedimenti disciplinari
In conformità all'art. 7 della Legge 300/70 le mancanze del socio lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte della azienda:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
 - e) licenziamento.
5. Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
 - 5.1. L'azienda non potrà applicare nei confronti del socio lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
 - 5.2. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali il socio lavoratore potrà presentare le loro giustificazioni.
 - 5.3. Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni del socio lavoratore o in assenza di giustificazioni del socio lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione al socio lavoratore interessato.
 - 5.4. Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.
 - 5.5. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria il socio lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della Organizzazione Sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Territoriale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di

- Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dalla Direzione Territoriale del Lavoro.
- 5.6. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
- 5.7. Qualora la Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
- 5.8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.
- 5.9. Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.
6. Esempificazione dei provvedimenti disciplinari
- 6.1. Richiamo verbale (a)
- 6.1.1. Nel caso di infrazioni di lieve entità al socio lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.
- 6.2. Richiamo scritto (b)
- 6.2.1. È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, il socio lavoratore se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.
- 6.3. Multa (c)
- 6.3.1. Vi si incorre per:
- 6.3.1.1. inosservanza dell'orario di lavoro;
- 6.3.1.2. assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 6.3.1.3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- 6.3.1.4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- 6.3.1.5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.
- 6.3.2. L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.
- 6.3.3. Eccezione fatta per il punto 6.3.1.e. la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.
- 6.4. Sospensione (d)
- 6.4.1. Vi si incorre per:
- 6.4.1.1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- 6.4.1.2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 6.4.1.3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 6.4.1.4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- 6.4.1.5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- 6.4.1.6. insubordinazione verso i superiori;
- 6.4.1.7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 6.4.1.8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- 6.4.1.9. rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

- 6.4.2. La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere il socio lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).
- 6.5. Licenziamento (e)
- 6.5.1. Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la prosecuzione dell'ulteriore rapporto di lavoro:
- a) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
 - b) assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
 - c) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
 - d) inosservanza delle norme mediche per malattia;
 - e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
 - f) danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;
 - g) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
 - h) furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
 - i) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
 - j) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
 - k) azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
 - l) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.
- 6.5.2. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore del socio lavoratore del trattamento di fine rapporto.
- 6.5.3. L'elencazione di cui alle lettere da a), a j), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.
- 6.5.4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre alla approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dai commi precedenti. 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.

ARTICOLO 8 – Procedure di conciliazione

1. Per quanto riguarda le procedure di conciliazione si rinvia al corrispondente articolo del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato che viene qui di seguito riportato adattandolo alla figura del socio lavoratore:
 - 1.1 Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro subordinato instaurati tra soci lavoratori e cooperativa a norma del presente regolamento, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.
 - 1.2 La Commissione di cui al comma precedente è composta:
 - a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
 - b) per i soci lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro di cui all'articolo 6, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.
 - 1.3 Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
 - 1.4 La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La

comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

- 1.5 L'Associazione delle Cooperative ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
- 1.6 Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'articolo 410 bis del codice di procedura civile.
- 1.7 Il termine previsto dall'articolo 410 bis del codice di procedura civile decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'Associazione delle Cooperative o della Organizzazione Sindacale a cui il socio lavoratore conferisce mandato.
- 1.8 La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli articoli 410, 411 e 412 del codice di procedura civile e successive modificazioni e/o integrazioni.
- 1.9 Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:
 - a) il richiamo al regolamento ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
 - b) le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
 - c) le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
 - d) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;
 - e) nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.
- 1.10 Il verbale, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro.
- 1.11 Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli articoli 2113 comma 4 codice civile, 410 e 411 codice di procedura civile e successive modificazioni e/o integrazioni.
- 1.12 Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.
- 1.13 In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
- 1.14 Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n° 604, ed alla legge 20/5/70 n°300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti ed il socio lavoratore resta sospeso senza diritto alla retribuzione.
- 1.15 Per territorio di riferimento si intende quello dove il socio lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

ARTICOLO 9 - Arbitrato

1. Per quanto riguarda l'arbitrato si rinvia all'articolo 39 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che viene qui di seguito riportato adattandolo alla figura del socio lavoratore:
 - 1.1 Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 codice di procedura civile o al precedente articolo, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal codice di procedura civile articoli 412 ter e quater e dal presente articolo.
 - 1.2 L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza,

sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

- 1.3 Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione Sindacale territoriale, a cui il socio lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.
- 1.4 Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - a) l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
 - b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
 - c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.
- 1.5 Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- 1.6 I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
- 1.7 Le parti si daranno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni., esolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
- 1.8 Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli articoli 412 ter e quater del codice di procedura civile.

ARTICOLO 10 - Istituzione della previdenza complementare

1. Vista la delibera della Legacoop che, a norma dell'art 3 comma 1 lettera c-bis del Decreto Legislativo 124/93 e successive modificazioni e integrazioni, promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, con il presente Regolamento si istituisce una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 1 lettera b-bis e del citato art. 3 del Decreto Legislativo 124/93 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Lo schema contributivo applicato, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio – sanitario–assistenziale - educativo e di inserimento lavorativo.
3. Soggetto attuatore della presente forma di previdenza complementare è Previdenza Cooperativa o, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 96 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

ARTICOLO 11 - Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

1. La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando essa derivi da:
 - a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
 - b) situazioni temporanee di mercato;
 - c) crisi economiche settoriali e locali;
 - d) carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato incasso di crediti maturati.
2. In relazione agli indicatori economico finanziari, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, lo stato di crisi può essere dichiarato quando anche disgiuntamente si verifichi quanto segue:
 - a) Perdita di Esercizio: Voce 21 del Conto Economico (Perdita) superiore o uguale al 2,5 % del totale Valore della produzione (lettera A del Conto Economico totale) o che le perdite

- complessive accumulate siano superiori al 10% del totale Valore della produzione (lettera A del Conto Economico totale);
- b) Contrazione del Valore della Produzione: totale valore della produzione (lettera A del Conto Economico totale) inferiore del 10% rispetto al precedente esercizio;
 - c) Situazione di sofferenza economica da valutarsi con riferimento all'andamento negativo della differenza tra totale valore della produzione (A) e totale costi della produzione (B) per un ammontare di oltre il 30 per cento rispetto al precedente esercizio;
 - d) Situazione di sofferenza finanziaria da valutarsi quale scostamento peggiorativo superiore del 30 per cento dei giorni medi di incasso rispetto all'esercizio precedente.
3. Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.
 4. Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali e per quelli definiti al livello aziendale e/o territoriale. Il piano di crisi dovrà altresì prevedere il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili.
 5. Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore all'85% del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, e potrà avvenire nei limiti massimi previsti dall'ordinamento o dai CCNL di riferimento e nel rispetto, comunque, del minimale contributivo.
 6. Nell'applicazione delle misure di superamento dello stato di crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare difficoltà economica in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.
 7. In funzione del superamento dello stato di crisi, l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.
 8. Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

ARTICOLO 12 – Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale

1. Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa, motivi disciplinari, giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova o per perdita di appalto da parte della cooperativa con conseguente assunzione presso diverso datore di lavoro, è regolato dalla legge e dal contratto collettivo.
2. 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. In questi casi il Consiglio di Amministrazione, dopo il termine di 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, e sulla base di adeguate motivazioni che dovranno essere esplicitate nella delibera di esclusione, provvederà ad assumere la conseguente delibera.
3. La risoluzione del rapporto di lavoro, per i motivi di cui al comma 1 del presente articolo, comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione, secondo quanto stabilito dallo statuto sociale.
4. A norma dello Statuto Sociale, salva contraria decisione adottata dal Consiglio di Amministrazione, allo scioglimento del rapporto sociale per recesso del socio cooperatore non consegue automaticamente lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con lo stesso socio. In questi casi il Consiglio di Amministrazione, dopo l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio nel corso del quale si è verificata la cessazione del rapporto lavorativo, e sulla base di adeguate motivazioni che dovranno essere esplicitate nella delibera di esclusione, provvederà ad assumere la conseguente delibera.
5. Salvo l'ipotesi di cui alla lettera E) dell'articolo 7 l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato a

tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue, distinti per livello ed anzianità:

- Livello A1: 15 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 30 giorni oltre
 - Livello A2: 15 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 30 giorni oltre
 - Livello B1: 15 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 30 giorni oltre
 - Livello C1: 15 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 30 giorni oltre
 - Livello C2: 30 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 45 giorni oltre
 - Livello C3: 45 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 60 giorni oltre
 - Livello D1: 45 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 60 giorni oltre
 - Livello D2: 45 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 60 giorni oltre
 - Livello D3: 45 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 60 giorni oltre
 - Livello E1: 45 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 60 giorni oltre
 - Livello E2: 90 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 120 giorni oltre
 - Livello F1: 90 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 120 giorni oltre
 - Livello F2: 90 giorni di preavviso per anzianità di servizio fino a 3 anni, 120 giorni oltre
6. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
 7. La parte che riceve il preavviso può interrompere il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
 8. Durante il periodo di preavviso per licenziamento la cooperativa concederà al socio lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.
 9. Le interruzioni dell'ulteriore rapporto di lavoro subordinato devono essere comunicate per iscritto sia da parte della cooperativa che da parte del socio lavoratore
 10. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e di quello associativo la cooperativa provvederà a trattenere, dalle ultime retribuzioni utili, eventuali crediti vantati dalla cooperativa stessa, comprendendo tra questi anche eventuali anticipazioni dalla stessa effettuate finalizzate alla formazione specifica del socio lavoratore, sulla base di quanto eventualmente previsto da accordi sindacali territoriali.

ARTICOLO 13 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

1. Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge n.142/2001, la cooperativa applica nei confronti dei soci- lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.
2. Ai rapporti coi soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute nel Libro V, Titolo III, articoli 2222 e seguenti del Codice Civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio-lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi. In particolare per i soci con rapporto di lavoro a progetto si applicano le seguenti disposizioni: Articolo 52, comma 1, DPR 917/86, ai fini fiscali; articolo 2, comma 26, Legge 335/95, ai fini previdenziali ed assistenziali, articolo 5 Decreto Legislativo n. 38/2000 ai fini dell'assicurazione INAIL e successive modificazioni ed integrazioni.

ARTICOLO 14 - Condizioni per la instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

1. Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore e comunque senza alcun vincolo di subordinazione di questi nei confronti della cooperativa medesima, a seguito della deliberazione di ammissione il socio aderisce, anche successivamente alla instaurazione del rapporto associativo, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento oltre che nell'apposito contratto.
2. Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato per tutti i profili professionali.
3. L'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio è subordinata alla sussistenza delle

esigenze produttive ed organizzative che richiedano o consentano il concreto utilizzo della sua opera, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

4. La durata e tutte le altre condizioni specifiche saranno di volta in volta definite sulla base delle intese raggiunte tra socio e cooperativa e saranno oggetto di apposito contratto scritto.

ARTICOLO 15 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun socio, comunque non inferiore ai minimi, previsti, per settore e per profilo professionale, dai contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dai Datori di Lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per mansioni analoghe.
2. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione di un ristorno secondo le norme previste nell'apposito Regolamento Interno, che viene approvato dall'assemblea dei soci.

ARTICOLO 16 - Modalità di svolgimento dell'incarico

1. Nello svolgimento dell'incarico, il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, dovendo assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto entro i tempi di esecuzione concordati e garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione, eventualmente coordinando in modo continuativo questa ultima con gli interessi della Cooperativa, secondo quanto pattuito nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

ARTICOLO 17 – Distribuzione degli incarichi di lavoro

1. La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto innanzi tutto della dovuta rotazione fra i soci e dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico stesso; vicinanza geografica alla sede di lavoro; richieste espresse dai committenti; interessi e disponibilità dei singoli soci.

ARTICOLO 18 - Obblighi del socio

1. Prima dell'accettazione in proprio di incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.
2. Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro socio; in tal caso, il socio sostituito è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ARTICOLO 19–Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti – Rinvio -

1. Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti conseguenti, di cui al precedente articolo 11 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

ARTICOLO 20 - Revoca e scioglimento del rapporto.

1. L'accertata inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto nei modi e tempi stabiliti può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

ARTICOLO 21 – Rinvio

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

ARTICOLO 22- Decorrenza degli effetti del regolamento

1. Il presente regolamento interno, approvato dall'Assemblea dei Soci in data 20/12/2025, entra contestualmente in vigore e sostituisce integralmente il regolamento interno approvato dalla Assemblea Generale Ordinaria dei Soci del 13/10/2021.

ARTICOLO 23 - Modificazione del regolamento

1. Il presente regolamento interno potrà essere modificato con deliberazione dell'assemblea ordinaria dei soci con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria.”