

# **Regolamento interno della SOCIETA' Cooperativa Sociale IL MOSAICO**

---

## **PREMESSA**

1. Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 16/11/2004 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 e successive integrazioni ed entra in vigore dal giorno 17/11/2004.
- Potrà essere modificato con le modalità previste dal vigente statuto sociale
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale le lavoro.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1. Il riferimento alla contrattazione collettiva applicabile è da intendersi riferito esclusivamente al trattamento economico minimo come definito dal successivo art. 12

3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, laddove compatibili con lo stato di socio lavoratore.

4. I soci lavoratori della Cooperativa:

- 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

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha fra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

## **PARTE PRIMA NORME GENERALI**

### **Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori**

1. Tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, a termine e stagionali purchè compatibili con lo stato di socio;
- di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni
- autonomo e/o professionale;.

3. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purchè compatibile con lo stato di socio.

### **Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto**

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e Cooperativa deve essere operata, compatibilmente con le forme previste all'articolo 1 del presente regolamento, in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;

- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa.

2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

3. Viene previsto il rapporto di lavoro in forma subordinata per l'esercizio delle attività di cui all'oggetto sociale

4. Viene previsto il rapporto di lavoro in forma di collaborazione coordinata e continuativa, riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, per l'esercizio di ogni attività funzionale al perseguimento degli scopi sociali, qualora la natura dell'attività, le caratteristiche, le modalità e l'organizzazione con cui si svolgerà lo consenta. S'intende, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, come assenza del vincolo di orario e come libertà di scelta circa le modalità di effettuazione della prestazione, compatibilmente con la natura della stessa; come autonomia organizzativa nell'effettuazione della prestazione; come collegamento funzionale tra l'attività del socio lavoratore e quella della cooperativa in assenza di un vincolo gerarchico; come promessa di un risultato ecc.....)

### **Articolo 3 – Compatibilità con altra attività**

I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/ committenti previa preventiva autorizzazione del C.D.A. della presente Cooperativa, sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa o in concorrenza con la stessa.

### **Articolo 4 – Ammissione al lavoro**

1. Chi intende mettere a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali in qualità di socio lavoratore presenta la relativa domanda al Consiglio di Amministrazione al momento dell'ammissione a socio o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo.

Il Consiglio di Amministrazione, oltre a effettuare gli accertamenti previsti dallo Statuto sociale, verifica le caratteristiche personali e professionali del socio soprattutto in relazione alla qualità del lavoro che il medesimo potrebbe assicurare in favore della Cooperativa e alla quantità e alla qualità delle prestazioni di lavoro disponibili e alle forme di rapporto lavorativo con cui le stesse possono essere realizzate.

Il Consiglio di Amministrazione avvierà al lavoro nuovi soci-lavoratori a condizione che sussista la possibilità del loro accesso allo svolgimento di attività lavorativa, e comunque non prima che tale evento si verifichi, sia per acquisizione di nuovo lavoro, sia per recesso o sospensione dell'attività da parte di soci-lavoratori che già la svolgevano, sia per ogni altra causa.

2. Oltre ai requisiti di legge ed a quelli statutariamente previsti per l'ammissione a socio, l'avviamento al lavoro sarà subordinato al possesso dei requisiti per i singoli ruoli che il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera, ha facoltà di definire.

3. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Legge 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.

Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

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

## **Articolo 5 – Partecipazione**

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'origine nazionale, il colore, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche e sindacali.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al Consiglio di Amministrazione.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

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

## **Articolo 6 – Organizzazione del lavoro**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e Consiglio di Amministrazione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa.

3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

4. I rapporti dei soci lavoratori con terzi, committenti e loro collaboratori, durante il servizio, dovrà essere improntato alla dovuta riservatezza e rispetto evitando ogni comportamento di promiscuità.

5. Ove siano previsti avvicendamenti nel servizio, in caso di ritardo del subentrante, il socio lavoratore ha l'obbligo di rimanere in servizio onde consentire la realizzazione delle opportune misure di salvaguardia della continuità del servizio stesso che, per evidenti ragioni, non ne può tollerare soluzioni, attivandosi affinché il ritardo nell'avvicendamento sia segnalata al coordinatore e/o responsabile del servizio

6. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento.

## **Articolo 7 – Ristorni**

1. 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 previsti per i soci subordinati ed i soci non subordinati.

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al comma 1 del presente articolo non rappresenta, a norma dell'art. 4 comma 2 della L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente ai soli effetti previdenziali.

## **Articolo 8 – Corresponsione delle remunerazioni**

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno quindici del mese successivo a quello di lavoro.

2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile erogare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il C.D.A. ad attivare le procedure previste dall'art.9

### **Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale**

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

2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7, e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 12 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi ;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

3. Quanto sopra si applica anche ai soci lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato in quanto compatibile con la tipologia di contratto stipulato.

### **Articolo 10 – Distribuzione del lavoro**

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

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

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

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto. Di conseguenza i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale.

3. Quando non sia fattibile assicurare al socio lavoratore, a seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, occasione lavorativa secondo la tipologia e/o i contenuti contrattuali concordati all'atto dell'ammissione e non è possibile dare corso a quanto previsto nel comma precedente, ovvero il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, il rapporto di lavoro stesso sarà sospeso senza diritto alla remunerazione, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

4. Il socio non può eseguire lavori reperi in proprio, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Articolo 11 - Dispositivi di protezione individuale e divisa di servizio**

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

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

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

2. La Cooperativa doterà quei soci-lavoratori, che per quanto di necessità nell'espletamento del servizio ne avessero bisogno, di un abito uniforme (divisa di servizio).

Il socio-lavoratore ha l'obbligo di mantenere in buono stato, fatto salvo l'ordinaria usura, la divisa di servizio assegnatagli in dotazione.

La manutenzione della divisa di servizio, compresi lavaggio, stiratura e piccole riparazioni, è a esclusivo carico del socio-lavoratore.

Il socio-lavoratore ha altresì l'obbligo di indossare la divisa di servizio quando richiesto dalle necessità del servizio stesso, curandone la corretta tenuta e presentazione.

E' fatto divieto di addobbare e corredare la divisa di servizio con accessori personali di qualunque genere.

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

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

In caso di cessazione dell'incarico lavorativo, ad iniziativa del socio lavoratore, entro quattro mesi dalla consegna della divisa di servizio, verrà addebitato, al socio lavoratore, a titolo di parziale risarcimento, un importo pari a € 250. (duecentocinquanta), ridotto a € 100 (cento) in caso di cessazione entro 12 mesi.

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

3. I soci hanno l'obbligo di usare con la massima cura tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà ovvero di pertinenza della Cooperativa e/o di terzi che si avvalgono dei servizi della Cooperativa. Qualora il socio, nell'espletamento della propria attività lavorativa, provochi danni economicamente quantificabili e riconducibili alla propria responsabilità e/o incuria, a beni di terzi o della Cooperativa, sarà chiamato al risarcimento degli stessi nella misura atta ad integrare l'intero valore del danno al netto dell'eventuale risarcimento assicurativo.

### **PARTE SECONDA**

#### **NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO**

#### **Articolo 12 – CCNL di riferimento per soci con rapporto di lavoro in forma subordinata**

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro in forma subordinata si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo al :

- CCNL COOPERATIVE SOCIALI

#### **Articolo 13 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro in forma subordinata**

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

2. Per i soci con contratto di lavoro in forma subordinata, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico minimo complessivo è costituito dalla retribuzione oraria / mensile ( PAGA BASE, IND. CONTINGENZA, SCATTI ANZIANITA' ), prevista dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 12 del presente regolamento, per n° mensilità in esso previste ; nonché dal trattamento di fine rapporto e dal trattamento relativo alle ferie come previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo ad personam, o altra voce retributiva, attribuita dal C.D.A., anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato e potrà costituire anche indennità di funzione attribuita a titolo temporale.

4. La Cooperativa, considerato che il tipo di attività svolta lo consenta, dà piena applicazione al Decreto del Presidente della Repubblica del 30 Aprile 1970 n. 602, e provvede alla conseguente forma di previdenza ed assistenza sociale di carattere obbligatorio, attraverso questo decreto istitutivo ed alle sue successive modificazioni ed integrazioni intervenute ed ai relativi Decreti Ministeriali che stabiliscono norme convenzionali particolari per i soci lavoratori.

5. La retribuzione oraria/mensile potrà comprendere, in tutto o in parte, gli istituti differiti di cui al comma 2 dell'articolo precedente

#### **Articolo 14 – Tempo di lavoro eccedente il normale**

1. Gli orari di lavoro sono quelli stabiliti al momento dell'incarico e/o delle successive modificazioni comunicate dai responsabili operativi o dal Consiglio di Amministrazione. Qualora particolari esigenze di lavoro e/o organizzative e/o produttive lo richiedano, il socio è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito o all'incarico ricevuto, sia di giorno che di notte, sia in giorni feriali che in giorni festivi salvo gravi motivi individuali di impedimento

#### **Articolo 15 – Luogo della prestazione e mobilità**

1. Si intende luogo di lavoro ordinario del socio-lavoratore l'unità operativa stabilita dal Consiglio d'Amministrazione all'atto dell'attribuzione dell'incarico lavorativo, ovvero qualunque altra o altre unità operative vengano successivamente stabilite.

Il socio-lavoratore, per necessità del servizio ovvero a seguito di opportunità di svolgimento dell'attività per applicazione del criterio di alternanza con altri soci-lavoratori e per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può venire trasferito dal Consiglio di Amministrazione a prestare la propria attività, anche a titolo definitivo, in luogo o luoghi di lavoro diversi da quelli precedentemente assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

E' pertanto consentito alla Cooperativa di assegnare il socio ad una sede di lavoro diversa da quella in cui e' normalmente adibito, ciò anche quando comporti modificazione della sua prestazione nell'arco della giornata e/o della settimana, con avvicendamenti presso i vari servizi e con orari consoni alla realizzazione del lavoro acquisito tramite contratto/appalto da terzi.

Il socio lavoratore non può comunque rifiutare il mutamento di sede/i di lavoro disposto dal Consiglio di Amministrazione.

2. Resta inteso che nulla sarà dovuto al socio a titolo di rimborso chilometrico, di trasferta o di qualsivoglia richiesta di rimborso, in conseguenza della richiesta di spostamenti di orari o di sedi di lavoro previsti al comma 1 del presente articolo .

#### **Articolo 16 – Spese di viaggio e trasferta**

Nel caso di trasferte di lavoro, effettuate al di fuori del comune ove hanno sede i lavori indicata nella lettera di assegnazione di servizio o successivamente modificata come da Art.15 del presente regolamento, il socio cooperatore ha diritto ad un rimborso per le spese sostenute, nel rispetto dei massimali stabiliti in apposita tabella dal C.D.A. non inferiore a quanto previsto dai CCNL applicati e/o ad un'indennità di trasferta così come definito dal C.D.A..

Eventuali spese ritenute rimborsabili dovranno comunque essere preventivamente autorizzate dal Committente così pure eventuali indennità di trasferta e/o indennità sostitutive del servizio mensa (ticket

restaurant) conseguenti a spostamenti e/o orari di svolgimento di attività resi necessari a fronte di provate necessità di lavoro ; in tal caso il valore del ticket restaurant e dell'indennità di trasferta sarà definito dal C.D.A..

### **Articolo 17 – Assenze**

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

L'eventuale prosecuzione dello stato d'inidoneità di servizio deve essere comunicato con le medesime modalità, comunque entro il giorno precedente la scadenza del periodo d'assenza; la relativa documentazione medica sarà consegnata entro i successivi due giorni.

Il C.D.A potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, senza la corresponsione di alcuna indennità sostitutiva di preavviso in caso di assenze per malattia, anche se avvenute in più riprese, protratte per n° 2 mesi nell'arco dell'ultimo anno solare , o per n° 5 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

### **Articolo 18 – Codice disciplinare e Provvedimenti disciplinari**

1. Per i rapporti di lavoro subordinato si applicano codice e provvedimenti disciplinari previsti dal medesimo CCNL a cui si fa riferimento per il trattamento economico minimo.

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, il C.D.A. potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare e comunque per un periodo massimo di 10 giorni.

3. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

### **Articolo 19 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto nell'Art. 18 del presente regolamento, in caso di esclusione, recesso o decadenza dal rapporto associativo, così come previsti e disciplinati dalla legge, dallo statuto sociale e dal presente regolamento sociale.

2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

### **Articolo 20 – Risarcimento Danni**

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

### **Articolo 21 – Esercizio dei diritti sindacali**

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

**PARTE TERZA**  
**NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO IN FORMA NON SUBORDINATA**

**Articolo 22 – Normativa applicabile ai soci non subordinati**

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno a più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- A) ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c bis) e 52 comma 1 DPR 917/86;
- B) ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- C) ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Per le restanti tipologie di rapporto di lavoro in forma non subordinata, si fa riferimento alle specifiche disposizioni di legge.

3. La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

4. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa e/o in concorrenza con la cooperativa.

**Articolo 23 – Organizzazione del lavoro**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

**Articolo 24 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, (Art.3 L. 142/2001), tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

**Articolo 25 – Norme Generali**

**a)**

1. I soci con contratto diverso da quello subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 1 del presente regolamento secondo le modalità previste dal contratto individuale, in raccordo con la struttura della cooperativa. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro, compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.



3. Il socio lavoratore che opera, pur in regime di autonomia, collaborando all'esecuzione di un lavoro/servizio anche riconducibile a specifici progetti o programmi di lavoro o sue fasi, oggetto di obbligazioni assunte dalla Cooperativa nei confronti di clienti sarà tenuto:

- a svolgere la propria attività autonoma nel rispetto dei vincoli imposti dal committente e rientranti nella specifiche operative dell'appalto stesso o poste dai fruitori del servizio (es: ubicazione dei lavori, collocazione temporale dei lavori, tecniche operative, tipologia qualitativa dei risultati ecc. );
- al rispetto delle modalità organizzative dei lavori risultante dal coordinamento fra i soci che concorrono all'espletamento di un servizio integrato e/o operanti per la medesima unità di lavoro così come definite negli accordi intercorrenti fra i soci a questi fini e che risulteranno pertanto vincolanti per il rispetto della presente disposizione;
- all'espletamento della propria mansione garantendo responsabilmente il risultato, pattuito in sede di designazione dell'incarico di servizio, che configura l'adempimento contrattuale della Cooperativa nei confronti del committente.

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

4. La Cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

5. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.

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

7. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della Cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

#### **b) – assenze**

1. I soci sono tenuti a comunicare con congruo anticipo alla Cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti con le modalità di cui al presente articolo, sezione a) comma 3.

2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa

- In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
- In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

#### **c) – risarcimento del danno**

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

#### **d) – norme sulla sicurezza sul lavoro**

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

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

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

#### **e) – indumenti di lavoro**

1. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 11 del presente Regolamento.

2. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

#### **f) – Luogo della prestazione e mobilità**

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

#### **g) – infortunio**

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in Cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

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

3. Durante il periodo di infortunio al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

#### **h) – malattia**

Fermo restando quanto previsto all'articolo 21 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio .

#### **i) – risoluzione del rapporto di lavoro**

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o per qualsiasi ragione o causa.

2. La risoluzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

## Allegato per i soci volontari

1. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:
  - a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.
  - b) Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
  - c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
  - d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.
2. L'ammissione a socio volontario avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:
  - a) dati anagrafici, cittadinanza;
  - b) il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
  - c) codice fiscale;
  - d) titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
  - e) settore in cui desidera prestare la propria opera;
  - f) giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.

4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

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

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

5. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio. Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento della funzione, secondo gli importi e le modalità definite dal C.D.A. solo se preventivamente autorizzate.

7. La cooperativa è tenuta a informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal DLGS 626/94 e dal DLGS 242/96 e successive modifiche ed integrazioni.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

8. La cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antifortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

9. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.

## VERBALE DI DEPOSITO DEL REGOLAMENTO INTERNO

Como ,li 14 Dicembre 2004

Spett.le  
Direzione Provinciale del Lavoro  
Di Como  
Via Bellinzona 111  
22100 COMO

Il sottoscritto BIANCHI ANNAMARIA in qualità di legale rappresentante della Società Cooperativa Sociale IL MOSAICO con sede in Bulgarograsso Via Battisti , n°15.

Ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni ed integrazioni, deposita l'allegato regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci in data 16 Novembre 2004.

Il presente regolamento è composto da una premessa, n. 25 articoli per complessive pagine n.10 e di un allegato. Entrerà in vigore dal 17 novembre 2004.

Società Cooperativa Sociale  
IL MOSAICO  
Il Presidente  
Bianchi Annamaria

-----