

**Regolamento interno del  
Centro per l'Autonomia Ausilioteca Campana – ONLUS – Società Cooperativa Sociale a  
responsabilità limitata  
abbreviata in  
Ausilioteca Campana – ONLUS – Società Cooperativa Sociale**

**Premessa**

1. Il presente regolamento interno:
  - E' stato approvato dall'assemblea ordinaria dei soci della cooperativa in data 21 febbraio 2013 ai sensi dell' art. 6 della legge 3/4/2001 n. 142 e succ. mod. ed entra in vigore dal giorno 22 febbraio 2013.
  - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
  - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del Lavoro di Napoli.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art.1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

**Articolo 1 – Tipologia di soci lavoratori**

1. I soci lavoratori della cooperativa :
  - a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
  - b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
  - c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
  - d) mettono a disposizione le loro capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro per la cooperativa stessa.
2. Per il miglior perseguimento dello scopo sociale in funzione dell'attività svolta, la società ritiene di individuare nelle seguenti tipologie i rapporti di lavoro instaurabili con i propri soci:
  - A. **lavoro subordinato**, come disciplinato dall'art. 2094 cod. civ. e seguenti e dalle leggi vigenti in materia;
    - (1) nell'ambito del lavoro subordinato, ogni forma di rapporto legalmente disciplinato a carattere formativo e/o a causa mista mirato al conseguimento di specifiche professionalità utili e funzionali alla cooperativa, tra cui i contratti di apprendistato di cui all'art. 47 e ss. del D.lgs. 276/2003, - ovvero apprendistato per l'espletamento del diritto dovere d'istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e, ove consentito dalle leggi nazionali e regionali nonché dalla contrattazione collettiva,

l'apprendistato di cui alla L. 196/97 - nonché il contratto di inserimento di cui all'art. 54 del Dlgs. 276/2003, nonché a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto;

- (2) nell'ambito del lavoro subordinato, ove particolari esigenze lo richiedano, rapporti di lavoro "ripartito" (cd. job sharing) di cui all'art. 41 e ss, Dlgs 276/2003;
- (3) nell'ambito del lavoro subordinato, in presenza di specifiche esigenze, rapporti di lavoro intermittente o a chiamata di cui agli art. 33 e ss. Dlgs 276/2003;
- (4) nell'ambito del lavoro subordinato, in presenza di specifici requisiti e condizioni del socio lavoratore, rapporti di lavoro di reinserimento di cui alla Legge 223/91;

B. **lavoro autonomo**, come disciplinato dall'art. 2222 cod. civ. e seguenti e dalle leggi vigenti in materia;

- (1) lavoro autonomo di tipo intellettuale, come disciplinato dall'art. 2229 e seguenti cod. civ. e dalle leggi vigenti in materia, ed ove ritenuto necessario per il compimento di una determinata ordinazione o commessa di lavoro pervenuta alla cooperativa;

C. **lavoro a progetto**, come disciplinato dall'art. 61 e ss. Dlgs 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;

E' esclusa per tutti i soci ogni possibilità di ricorso a prestazioni lavorative o contratti di lavoro a carattere occasionale.

3. Inoltre, trattandosi di cooperativa sociale ex Legge 381/91, è previsto anche lo svolgimento di attività lavorative in forma volontaria, nei limiti previsti dall'art. 2, comma 2 della medesima legge, con solo diritto all'eventuale rimborso delle spese documentate ed al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. La loro prestazione deve essere utilizzata in maniera complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego degli operatori professionali;
4. Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.
5. Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabilite dalla legge.
6. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti previa comunicazione scritta preventiva al consiglio di amministrazione della cooperativa e successiva autorizzazione scritta da parte dello stesso, sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

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

1. I rapporti di lavoro instaurabili con i soci dovranno in ogni caso essere deliberati dal consiglio d'amministrazione che con atto distinto anche contestuale alla delibera di ammissione, procederà alla stipula contrattuale con il socio lavoratore secondo le specifiche modalità previste dal particolare tipo di rapporto adottato. Dall'instaurazione dei predetti rapporti di lavoro, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli effetti giuridici rispettivamente previsti.
2. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata 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.
3. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva; fermo restando il vincolo allo stato di socio.
  4. In corso di svolgimento del rapporto di lavoro instaurato, qualora le norme applicabili che regolano il rapporto stesso lo consentano, le parti contraenti ritengano concordemente di variare il rapporto in essere in altro tipo di rapporto a causa di subentrate esigenze non inizialmente prevedibili, fermo restando gli adempimenti legali, fiscali e previdenziali connessi al preesistente rapporto, potrà procedersi ,nelle forme di rito, alla instaurazione di un nuovo e diverso rapporto individuato tra quelli previsti al precedente articolo 1.

### **Articolo 3 – Normativa di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato**

1. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 2 della Legge 142/01, come modificato dall'art. 9, comma 1, lett. f, della Legge 30/2003, ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene applicato un trattamento economico complessivo corrispondente ai minimi previsti dal *CCNL – per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio – sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo*, fatta salva la necessità di rispettare gli eventuali trattamenti migliorativi richiesti dalle Pubbliche Amministrazioni.
2. Per quanto concerne gli aspetti normativi si farà riferimento al presente regolamento, fatti salvi i rinvii vincolanti, nei Capitolati e nelle fonti regolamentari in materia di pubblici appalti, al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali. Si farà inoltre riferimento al medesimo C.C.N.L. per gli istituti non specificatamente previsti in questo regolamento.

### **Articolo 4 – Normativa applicabile ai soci non subordinati**

1. Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, 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. In caso di **prestazione lavorativa resa in maniera autonoma** da parte del socio lavoratore, sia per il compimento di un'opera o di un servizio nonché per le prestazioni autonome di tipo intellettuale, il rapporto tra le parti sarà disciplinato da apposito contratto che individui con determinatezza l'opera da eseguire, le modalità di esecuzione concordate, i tempi entro i quali l'opera dovrà completarsi nonché il relativo corrispettivo, le eventuali sue rateazioni e le modalità documentali e di pagamento. Nella realizzazione di quanto concordato e sottoscritto, non potrà configurarsi alcun rapporto di subordinazione tra le parti. Nel caso in cui l'opera o servizio prestato assumano necessità di continuazione oltre il termine inizialmente fissato, il contratto di lavoro autonomo è ripetibile previo libero consenso scritto delle parti.  
L'instaurazione di rapporti per prestazioni lavorative autonome, dovranno essere sempre preventivamente deliberate dal consiglio d'amministrazione, valutate le cause che determinano il ricorso a tale tipo di rapporto. Per tali rapporti, la cooperativa non potrà essere in alcun caso ritenuta responsabile degli adempimenti fiscali , previdenziali ed assicurativi ricadenti in capo al socio lavoratore autonomo a causa dell'altro rapporto associativo sussistente, essendo tali adempimenti connessi al distinto ed autonomo rapporto di lavoro.
3. In caso di instaurazione di rapporti di **lavoro a progetto**, non configurandosi il rapporto subordinato, nello

svolgimento delle prestazioni lavorative rese dal socio e nel comune interesse, si privilegeranno i caratteri peculiari di tale rapporto in termini di:

- previsione della durata del rapporto, determinata o determinabile finalizzata al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- individuazione di uno specifico progetto lavorativo o programma di lavoro o fasi di esso quale contenuto caratterizzante del rapporto di lavoro;
- coordinazione del lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa in adesione al progetto prefissato e senza pregiudicare la natura autonoma della prestazione.

Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con la cooperativa né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio delle attività della cooperativa. Al lavoratore a progetto si applicano le norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

4. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la propria attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'immissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro. 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 ritenute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.
5. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

#### **Articolo 5 – Trattamento economico dei soci con rapporto di lavoro subordinato**

1. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 della legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'art.3 del presente regolamento nonché dagli aggiornamenti, modificazioni ed integrazioni eventualmente intervenute rispettivamente per tali CCNL. A tale tipo di rapporto si applica inoltre la legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) con esclusione dell'art. 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. In ogni caso, il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL di lavoro per le cooperative sociali, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. I trattamenti economici dei soci lavoratori subordinati sono considerati agli effetti previdenziali quale reddito di lavoro dipendente, con esclusione dei trattamenti economici ulteriori di cui all'art. 3 comma 2 Legge 142/2001. Il trattamento economico complessivo sarà comunque proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi contrattuali vigenti, fermo restando quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione.
3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione ai singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri

amenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

4. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti a livello nazionale.
5. Il contratto di lavoro subordinato, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, si risolve anche nei casi di decadenza o recesso del socio.

#### **Articolo 6 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

1. Il trattamento economico relativo al lavoro autonomo prestato, sempre proporzionato alla quantità e qualità del medesimo, pur concordato tra le parti, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, dovrà essere comunque complessivamente rapportato ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.
2. Il trattamento economico relativo al lavoro a progetto, sempre proporzionato alla quantità e qualità del medesimo, pur concordato tra le parti, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, dovrà essere comunque complessivamente rapportato ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di collaborazione.

#### **Articolo 7 – Ristorno**

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 di cui agli art. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:
  - integrazione 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 presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art.4 L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

#### **Articolo 8 – 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'art.7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico integrativo. Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

### **Articolo 9 – Occupazione presso Terzi**

1. I soci lavoratori non possono di norma effettuare prestazioni lavorative presso terzi o presso aziende o imprese aventi attività analoga o concorrente a quella della cooperativa. Qualora particolari esigenze del socio lavoratore lo richiedano e la specificità del rapporto di lavoro con questi instaurato lo consenta, il consiglio d'amministrazione può eccezionalmente autorizzare anche la prestazione lavorativa presso terzi, determinandone le condizioni e riservandosi la facoltà di revocare l'autorizzazione concessa con gli effetti conseguenti. Le accertate prestazioni lavorative del socio rese a favore di terzi in assenza della suddetta preventiva autorizzazione, rappresenta causa di cessazione del rapporto di lavoro con la cooperativa comunque instaurato nonché causa di esclusione dalla società.
2. Il consiglio d'amministrazione ha facoltà di deliberare il distacco o comando del socio lavoratore presso terzi, per lo svolgimento di un determinato lavoro e per un determinato periodo di tempo, a condizione che vi sia l'interesse della cooperativa al distacco suddetto per il perseguimento di proprie finalità. In caso di distacco, la cooperativa rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del socio distaccato. Il distacco che comporta un trasferimento del socio lavoratore in una unità produttiva terza sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito potrà verificarsi solo per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive concomitanti con l'interesse della cooperativa.

### **Articolo 10 – Norme disciplinari**

1. In materia di doveri del Socio Lavoratore e di provvedimenti connessi all'attività lavorativa si richiamano per i lavoratori subordinati le norme previste dai CCNL di riferimento, per i lavoratori autonomi e in collaborazione quanto indicato nel contratto individuale, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni statutarie in tema di esclusione dalla società e quindi dall'attività lavorativa.
2. Il socio lavoratore non deve svolgere attività in concorrenza con la cooperativa né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio delle attività della cooperativa.
3. Nell'espletamento della prestazione lavorativa comunque contrattualizzata, il socio è sempre tenuto ad osservare le disposizioni ricevute dagli organi sociali preposti e a far unicamente riferimento al consiglio d'amministrazione o a chi da questi delegato per l'organizzazione del lavoro e la rappresentanza della cooperativa nei confronti di terzi committenti.
4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
5. Le inadempienze dei soci dovranno essere rilevate dai responsabili di riferimento e da questi trasmesse agli organi competenti che determineranno e porteranno ad esecuzione le eventuali sanzioni connesse; non può essere applicato alcun provvedimento nei confronti del socio, ad eccezione del richiamo verbale, senza avergli prima contestato l'addebito per scritto dando modo allo stesso di produrre le proprie controdeduzioni o giustificazioni. Qualora, nei termini previsti dal CCNL applicato, siano state presentate le controdeduzioni da parte del socio e non venga applicata alcuna sanzione, le stesse si riterranno accolte.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne

tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

#### **Articolo 11 – Risoluzione del rapporto di lavoro.**

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
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. E' espressamente esclusa l'applicazione della normativa riportata dall'art.18 della Legge 300/1970.

#### **Articolo 12 – Assenze.**

1. I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i soci con rapporto di lavoro non subordinato, 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.

#### **Articolo 13 – Infortunio.**

1. I soci con contratto di collaborazione a progetto, 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 alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 10 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

#### **Articolo 14 - 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 secondo quanto previsto dal D.Lgs.n. 626/1994 e dal D.Lgs.n. 242/1996 e successive modifiche ed integrazioni. Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento

dell'attività lavorativa a loro affidata.

2. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà ai soci lavoratori la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

## Articolo 15 – Disposizioni generali

### A. Comunicazione di ammissione.

1. L'ammissione a Socio della Cooperativa è regolata dall'articolo 4 dello Statuto Sociale.
2. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro ed è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
5. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
6. 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 il conferimento del lavoro.
7. Per ogni tipo di rapporto di lavoro instaurato, la cooperativa si impegna ad ottemperare a tutti gli adempimenti di carattere fiscale, previdenziale ed assicurativo specificatamente e distintamente previsti.

### B. Partecipazione.

1. Tutti i soci hanno eguali diritti ed eguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere nei luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi.  
Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare i soci di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

### C. Organizzazione del lavoro.

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
2. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
3. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
4. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto di lavoro individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
5. 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. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della



retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

6. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio secondo i termini e le condizioni statutarie è causa di cessazione contestuale del rapporto di lavoro.
7. In corso di svolgimento di un determinato rapporto di lavoro, il medesimo può cessare consensualmente qualora si ravvisi la necessità e l'utilità reciproca di regolamentare la specifica prestazione lavorativa con altro tipo di rapporto che risulti maggiormente aderente all'opera da compiersi. Tale variazione dovrà essere altresì deliberata dal consiglio d'amministrazione previa sussistenza della suddetta consensualità.

#### **D. Distribuzione del lavoro.**

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

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

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

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto ad orario ridotto. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale in essere senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera e della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attuare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art.1 comma 2 lettera d della legge 142/2001, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione, in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

#### **E. Corresponsione delle remunerazioni.**

1. La cooperativa si impegna ad erogare le retribuzioni, salari, stipendi o compensi entro i termini stabiliti nei singoli contratti di lavoro, compatibilmente con la disponibilità finanziaria della cooperativa stessa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

### **Articolo 16 – Controversie**

1. In materia di qualificazione dei contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, e a progetto, la cooperativa ed il socio lavoratore hanno facoltà di richiedere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita dall'art. 75 e ss. del Dlgs 276/2003.

2. Alle controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma instaurati, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai Decreti Legislativi 80/1998 e successive modificazioni, e 387/1998 nonché dall'art. 82 del Dlgs 276/2003 in materia di rinunzie e transazioni.
3. Sono di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperativa inerenti il rapporto associativo.

#### **Articolo 17 – Disposizioni finali**

1. Il socio lavoratore della cooperativa è tenuto ad operare nel rispetto delle presenti norme regolatrici e delle norme regolatrici del rapporto di lavoro instaurato. Il medesimo, prescindendo dal tipo di rapporto di lavoro e per la natura mutualistica del rapporto associativo su cui fondano i principi cooperativistici, è compartecipe all'impresa e della stessa si assume il rischio, il dovere ed il diritto di partecipazione alle attività sociali nonché il diritto ed il dovere di partecipazione ai risultati economici conseguiti.
2. Il presente regolamento potrà essere integrato o modificato qualora particolari esigenze lo richiedano, nel rispetto e con le modalità che le disposizioni di Legge prevedono al momento della variazione.
3. Su deliberazione dell'assemblea il presente regolamento potrà essere certificato all'atto del deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente, in relazione al contenuto del regolamento stesso, ai sensi e per gli effetti degli artt. da 75 a 83 del Dlgs 276/2003.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si fa rinvio alle norme che regolano l'impresa cooperativa, a quelle specifiche inerenti i rapporti di lavoro quivi previsti, nonché ai principi di cui alla dichiarazione di identità cooperativa del 22 settembre 1995.