

## **Regolamento interno di Società Nuova Società Cooperativa Sociale**

*Società Nuova S.C.S.* è una Cooperativa a mutualità prevalente il cui scopo primario è perseguire la promozione umana dei cittadini (funzione sociale). La funzione di produzione lavoro è uno strumento per il raggiungimento della funzione sociale.

*Società Nuova S.C.S.* utilizza tutti gli strumenti più idonei (comunicazioni, consultazioni, partecipazione) per assicurare ai soci la massima trasparenza nella gestione societaria e per facilitare l'adesione e la condivisione dei nuovi associati alla *mission* indicata nello Statuto (in ottemperanza del Dlgs. 155/06).

### **PREMESSA**

Il presente regolamento interno:

- è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 3 aprile 2014 ai sensi dell'art. 6 della Legge 3/4/2001 n° 142 ed entra in vigore dal giorno 4 aprile 2014;
- verrà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro entro 30 giorni dall'approvazione;
- potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci;
- salvo diversa indicazione, è applicabile a tutte le categorie di soci della Cooperativa che instaurano un successivo rapporto di lavoro con la stessa (d'ora in poi denominati soci lavoratori);
- non può contenere disposizioni peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

### **TITOLO I**

#### **Disposizioni comuni a tutti i soci lavoratori**

##### **Art. 1 – Caratteristiche dei Soci Lavoratori**

In base all'art. 1 c. 2 L. 142/01, i soci lavoratori della Cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
- 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.

##### **Art. 2 – Tipologie di rapporto di lavoro applicabile ai soci lavoratori**

Successivamente all'instaurarsi del rapporto associativo, la Cooperativa può instaurare con il Socio un rapporto di lavoro secondo uno dei seguenti tipi di contratto, dai quali derivano i relativi effetti fiscali, previdenziali e giuridici:

- a) subordinato, nelle varie articolazioni possibili, secondo le funzioni;
- b) di collaborazione su lavoro a progetto e collaborazione coordinata continuativa.

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

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 (caratteristiche, modalità e organizzazione) dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste e di eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, ecc.;
- del tipo di lavoro disponibile all'interno della Cooperativa.

### **Art. 3 - Comunicazione di ammissione**

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

In caso di lavoro di tipo subordinato, sul contratto vengono indicati tutti gli elementi previsti dalla legge in materia. Per gli altri tipi di collaborazione lavorativa, viene 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 deve consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del lavoro, secondo la normativa vigente. Il socio inoltre è tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni dei propri dati.

Il trattamento dei dati personali è attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 193/06 (norme sulla privacy).

### **Art. 4 – Distribuzione del lavoro**

#### ***Parte 1 – aspetti ordinari***

In ossequio al principio di solidarietà tra i soci a cui si ispira, la Cooperativa provvede, in primis tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione in modo equo tra i soci, in base al tipo di contratto in essere, al livello di responsabilità acquisito, alla professionalità posseduta e alle mansioni assegnate.

Tali criteri possono essere derogati esclusivamente qualora le esigenze/richieste del mercato del lavoro dovessero privilegiare l'occupazione delle capacità professionali solo di alcuni tra i soci lavoratori. In ogni caso il Socio non potrà eseguire lavori in concorrenza e/o a danno della Cooperativa.

#### ***Parte 2 – situazioni particolari***

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di soci ammessi che non possano esercitare la loro attività o possano esercitarla solamente a orario ridotto.

Compatibilmente 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 di lavoro ripartito secondo modalità e criteri da definirsi con apposita delibera dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettere d) ed e) della L. 142/01. Di conseguenza, i trattamenti retributivi e contributivi si intenderanno riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

La Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera e) della L.142/01 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

La Cooperativa potrà invece, previo accordo con il lavoratore, proporre una mansione diversa rispetto alla qualifica dello stesso lavoratore, predisponendo un'adeguata formazione finalizzata al cambiamento di mansione.

Se non è più possibile assicurare al socio il lavoro secondo i termini del contratto individuale e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di lavoro diverso, ai sensi dell'art 1 comma 2 lettera d) della L. 142/01 il rapporto di lavoro con il socio viene sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea.

#### **Art. 5 - Corresponsione delle remunerazioni**

Le retribuzioni dei soci con contratto di lavoro subordinato sono erogate, di norma, con cadenza mensile, entro il giorno 15 del mese successivo a quello lavorato. I compensi per gli altri soci sono invece erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci tramite il Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad attuare le misure previste dal CCNL.

Eventuali richieste di acconto del Trattamento di Fine Rapporto vanno presentate in forma scritta alla Cooperativa, che le valuta in funzione della disponibilità finanziaria e delle esigenze espresse dal socio e fornisce pronto riscontro.

#### **Art. 6 - Partecipazione**

- Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.
- Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.
- Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.
- 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 di problematiche aziendali in orario di lavoro, in particolare in presenza di terzi. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire al Consiglio di Amministrazione, che provvederà ad evidenziare al Socio la presa visione della richiesta pervenuta.
- Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione nei termini previsti dallo Statuto.
- Sono altresì tenuti al segreto: le decisioni, le delibere e i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi. Le comunicazioni delle delibere del Consiglio sono divulgate nei servizi interni alla Cooperativa tramite documento scritto affisso nelle sedi e inviato via mail ai soci.
- E' possibile organizzare incontri periodici di confronto con i consiglieri quando si tratta di decidere su questioni rilevanti, come previsto dall'art. 18ter dello Statuto; detti incontri possono essere convocati sia dai consiglieri che dai soci lavoratori. I verbali di questi incontri devono essere affissi nelle sedi lavorative o inviati via mail ai soci.

#### **Art. 7 - I ristorni**

La Cooperativa si è dotata di un Regolamento per l'erogazione dei Ristorni ai soci dove sono stabiliti i criteri e le procedure di erogazione.

#### **Art. 8 - Situazione di crisi aziendale**

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'Assemblea

dei soci predisponendo un piano di intervento ove siano specificate le proposte per affrontare la situazione.

Con riferimento all'applicazione dell'art. 4 – distribuzione del lavoro del presente Regolamento ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tutelare situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

## **Art. 9 - Norme generali**

### ***a) Responsabilità lavorativa***

Il socio deve garantire che nello svolgimento delle attività assegnategli non siano violati i diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.

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

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***

I soci sono tenuti a comunicare alla Cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa.

In caso di sciopero, i soci si impegnano a garantire comunque il livello minimo essenziale di assistenza secondo i parametri definiti dal responsabile di servizio, considerata l'impossibilità di interrompere un servizio pubblico.

### ***c) Sicurezza sul lavoro***

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla Legge.

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.

La Cooperativa garantisce al socio la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci devono essere dotati di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi individuali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verificano inadempienze, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità delle stesse.

### ***d) Infortuni***

I soci sono tenuti a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio accaduto sul lavoro, 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.

### ***e) Risoluzione del contratto***

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale con un preavviso di 15 giorni, o senza preavviso al venir meno del rapporto associativo in caso di dolo o colpa grave da parte del socio.

Le cause di recesso anticipato sono disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

La cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del presente Regolamento può anche essere causa di esclusione da socio.

**f) Controversie.**

Il contratto individuale di lavoro dovrà indicare la legge e la giurisdizione applicabili a qualunque controversia tra socio e Cooperativa.

**g) Norme di rinvio**

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

## **TITOLO II**

### **Norme specifiche per i soci con rapporti di lavoro subordinato**

**Art. 10 – CCNL di riferimento**

Per i Soci con contratto di lavoro subordinato ed unicamente per quanto attiene il calcolo del trattamento complessivo minimo – ai sensi dell'art.3 della L.142/01 - per gli aspetti di natura previdenziale e gli altri aspetti normativi per cui è specificatamente richiamata dal presente regolamento la Contrattazione Collettiva è preso come riferimento il CCNL delle Cooperative Sociali.

**Art. 11 Organizzazione del lavoro**

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato, con particolare riferimento alla Specifica dei Profili Professionali. I Soci devono essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di rilievo della Cooperativa. Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai Responsabili di funzione (Direttore e Coordinatore del Servizio).

❖ Mobilità e trasferimenti

Si differenzia la mobilità di urgenza dalla mobilità programmata:

- in caso di urgenza, cioè dettata da eventi contingenti e imprevedibili, il responsabile di servizio può spostare il socio lavoratore in sede di lavoro diversa da quella di provenienza, garantendo le specifiche funzioni e mansioni e il monte ore lavorative settimanale;
- nel caso si preveda una mobilità programmata all'interno dello stesso servizio, il responsabile di servizio deve darne comunicazione per iscritto al socio lavoratore e alla segreteria amministrativa entro 10 giorni dalla data di inizio del trasferimento. Il trasferimento garantisce le specifiche funzioni e mansioni del socio lavoratore, nonché il monte ore lavorative settimanale.
- nel caso si preveda una mobilità tra servizi diversi, la responsabilità riguardo a disposizioni e comunicazioni è di competenza della Direzione, che formalizza in forma scritta al socio lavoratore e alla segreteria amministrativa la comunicazione entro 10 giorni dalla data di inizio del trasferimento. Il trasferimento garantisce le specifiche funzioni e mansioni del socio lavoratore, nonché il monte ore lavorative settimanali.

Qualora esigenze organizzative della Cooperativa lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo, come pure la Cooperativa è autorizzata al cambiamento delle fasce orarie.

Il socio lavoratore che avanzi la richiesta di cambio di quantità di orario o di sede, sentito il responsabile di servizio o il Direttore, deve presentare domanda per iscritto. È compito del Direttore, sentito il responsabile di servizio, dare risposta scritta al lavoratore, nonché trasmetterla alla segreteria del Personale entro i 15 giorni successivi alla richiesta.

❖ Orario di lavoro

Il socio lavoratore deve tener fede all'orario settimanale concordato con il responsabile di servizio; ogni eventuale variazione deve essere giustificata e concordata con il responsabile stesso e comunicata tempestivamente alla segreteria amministrativa.

Le modalità di registrazione della presenza in entrata e in uscita al lavoro sono comunicate al singolo socio lavoratore al momento dell'assunzione: nel caso in cui sia prevista la timbratura, si fa riferimento allo specifico regolamento.

❖ Lavoro straordinario

È considerato orario di lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale a tempo pieno previsto dal contratto. Tali ore devono essere comprovate da effettive esigenze di servizio, concordate e autorizzate dal responsabile di servizio, e la variazione oraria deve essere trasmessa tempestivamente alla segreteria del personale.

❖ Flessibilità

Come indicato dal CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di recuperare le ore di lavoro straordinario con pari ore di flessibilità. La Cooperativa permette di usufruire delle ore di flessibilità anche dopo i 6 mesi dalla data di maturazione previsti dal CCNL.

Il socio lavoratore part time che matura ore di lavoro supplementare può formalizzare la richiesta che non gli vengano complessivamente accantonate in Banca Ore. Tali ore devono essere comprovate da effettive esigenze di servizio, concordate e autorizzate dal responsabile di servizio, e la variazione oraria deve essere trasmessa tempestivamente alla segreteria del personale.

❖ Soggiorni straordinari e fine settimana in Comunità Alloggio

Per la definizione delle ore lavorate, dell'indennità e il riconoscimento della trasferta in occasione di soggiorni, climatici e microsoggiorni/brevi, si fa riferimento ad accordi già stipulati e/o alla contrattazione di secondo livello Analogamente, per la quantità delle pre-lavorate e per l'indennità relativa ai fine settimana presso le Comunità Alloggio si fa riferimento ad accordi già stipulati e/o alla contrattazione di secondo livello.

❖ Ferie e permessi retribuiti

Da CCNL tutti i soci lavoratori hanno diritto a 26 giorni di ferie più 4 giorni di permessi retribuiti, che si articolano in maniera differenziata a seconda del tipo di servizio:

- i soci lavoratori dei Centri Diurni possono usufruire delle ferie secondo il calendario di chiusura dei Centri, stabilito a inizio anno; le rimanenti ferie vengono concordate con il responsabile di servizio mediante pianificazione annuale, rivedibile trimestralmente;
- i soci lavoratori delle Comunità Alloggio concordano le ferie con il responsabile di servizio, secondo le esigenze del servizio e in base a un piano di ferie redatto annualmente;
- tutti gli altri soci lavoratori concordano le ferie con il responsabile di servizio dell'Ente di riferimento.

Tutti i soci lavoratori che ricoprono un ruolo di direzione, di coordinamento o amministrativo sono tenuti a comunicare di volta in volta ai servizi della Cooperativa il loro periodo di assenza e le procedure da adottare in loro assenza.

Le ferie vanno richieste secondo le modalità espresse nei documenti di regolamentazione interna dei singoli servizi, o comunque due settimane prima della fruizione (per i permessi brevi è sufficiente una settimana di preavviso, a meno di comprovate situazioni di emergenza), e comunque comunicate anticipatamente alla segreteria amministrativa. I piani ferie vanno consegnati alla segreteria della Cooperativa entro fine febbraio e in ogni caso prima che ferie/permessi vengano fruiti.

#### ❖ Permessi studio

I criteri di fruizione delle ore per i permessi studio sono esplicitati in seno ad un accordo di secondo livello del quale si riportano i parametri:

- il monte annuo di permessi studio è pari a 150 ore per il 2% del numero di lavoratori equivalenti della Cooperativa;
- tali ore vengono ripartite fra il numero dei lavoratori che ne hanno fatto richiesta entro novembre dell'anno precedente l'anno di fruizione;
- nel mese di settembre dell'anno di fruizione viene verificato l'utilizzo delle ore assegnate per un'eventuale redistribuzione delle ore non fruiti.

#### ❖ Assenze programmate prolungate

Per quanto concerne la tutela della maternità, gli istituti della aspettativa non retribuita e degli altri tipi di congedo prolungato, si fa espressamente riferimento al CCNL.

I congedi la cui concessione è soggetta alla discrezionalità della Cooperativa in quanto datore di lavoro, quali ad esempio l'aspettativa non retribuita, devono essere richiesti al Consiglio di Amministrazione, che è tenuto a un tempestivo e puntuale riscontro.

I congedi per i quali viceversa la Cooperativa prende atto, quali ad esempio il congedo parentale, devono essere gestiti in modo da garantire la qualità dei servizi erogati senza aggravio economico per la Cooperativa stessa.

#### ❖ Aggiornamento professionale

Con riferimento al CCNL e all'accordo di secondo livello, per le ore inerenti l'aggiornamento professionale i soci lavoratori part time e full time sono soggetti allo stesso trattamento in termini di riconoscimento del compenso, secondo il principio per cui vengono retribuite le ore della normale giornata lavorativa prevista per il full time, in quantità comunque non superiore a 8 ore giornaliere. All'aggiornamento effettuato nella giornata del sabato o della domenica, si applica il principio del calcolo delle ferie, ovvero si usa il parametro del divisibile riportato al full time (38 ore /sett : 6 giornate = 6 ore e 20 minuti).

In caso di partecipazione agli aggiornamenti, le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro non vengono computate. Vengono riconosciuti il rimborso chilometrico e il costo dei pedaggi autostradali (su presentazione di ricevuta) se si utilizza il mezzo proprio, o il rimborso dei biglietti di trasporto se si utilizzano i mezzi pubblici.

Qualora la Cooperativa contribuisca economicamente alle spese di formazione sia direttamente, sia permettendo la frequenza alle occasioni formative in orario di lavoro, il socio lavoratore deve produrre idonea documentazione attestante la partecipazione ai corsi, nonché mettere a disposizione di tutti i soci il materiale ricevuto durante il corso a scopo didattico.

Per ottenere la retribuzione nei corsi formativi sostenuti in orario di lavoro, essi dovranno essere frequentati in toto, salvo assenze giustificate per malattia, infortunio o necessità di servizio.

Le opportunità formative vengono pianificate in sede di programmazione annuale delle attività dai responsabili dei servizi insieme alla Direzione e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Il socio lavoratore ha la possibilità di partecipare a corsi di formazione di suo interesse rifacendosi all'art.69 del CCNL e alla specifica procedura per la richiesta dei corsi. Detti corsi potranno essere rimborsati esclusivamente in termini di ore lavorative e nella misura in cui risultino di comprovata attinenza con il profilo professionale e le mansioni del socio richiedente.

### **Art. 12 – Trattamento economico**

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

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL deve avvenire in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni previste dagli stessi e alla qualifica professionale.

La retribuzione integrativa a titolo di superminimo o altra voce retributiva, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali, attribuita su delibera del Consiglio di Amministrazione a singoli soci o categorie di soci anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato costituisce parte del trattamento economico spettante al socio. Tale trattamento può essere riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

A chiunque venga richiesto di ricoprire un ruolo specifico, anche solo per brevi periodi, può essere riconosciuto un compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione legato al ruolo e non alla persona designata; tali eventuali compensi devono essere visionabili da tutti i soci.

Il Consiglio di Amministrazione:

- ❖ predispone e aggiorna una tabella contenente i trattamenti economici spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo;
- ❖ definisce annualmente l'organigramma aziendale e la distribuzione degli incarichi di responsabilità funzionali all'organizzazione ottimale dei servizi. L'organigramma, con la ripartizione di massima dei compiti e delle mansioni attribuibili ai soci lavoratori, è a disposizione degli stessi;
- ❖ può stabilire una quota annua da suddividere fra i soci lavoratori che si siano assunti particolari funzioni e relative responsabilità secondo i seguenti criteri:
  - ⇒ raggiungimento degli obiettivi prefissati;
  - ⇒ efficacia ed efficienza con cui, per ogni singola funzione, ciascun responsabile ha operato;
  - ⇒ quantità su scala temporale degli interventi necessari per ottemperare alle funzioni delegate.
- ❖ adotta ogni altra forma di valorizzazione delle risorse professionali, fra le quali:
  - aumento di livello contrattuale per i soci che assumono mansioni più complesse;
  - sviluppo del potenziale professionale tramite la formazione e l'aggiornamento;
  - gratificazione di particolari prestazioni per le quali i soci si sono adoperati, tramite l'erogazione di premi produzione, liberalità, ristorni o altro.

### **Art. 13 – codice disciplinare e provvedimenti**

Entro i termini della deontologia professionale richiamata dal CCNL, la Cooperativa definisce le Norme Comportamentali a cui i lavoratori devono attenersi nei luoghi e in orario di lavoro.

La Cooperativa provvede a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro, concedendo al socio un periodo

congruo per la formazione di controdeduzioni (salvo il fatto che non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza la Direzione, 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 può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 14 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza da socio per qualsiasi ragione o causa, come previsto e disciplinato dall'art. 5 comma 2 della L. 142/01 e dallo Statuto Sociale. In particolare, il licenziamento del Socio Lavoratore per motivi disciplinari, giusta causa o giustificato motivo, comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione.

#### **Art. 15 – Esercizio dei diritti sindacali**

L'esercizio dei diritti sindacali, in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore, è disciplinato da specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle Associazioni Cooperative e dalle Organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

### **TITOLO III**

#### **Norme specifiche per soci con contratto di lavoro non subordinato**

#### **Art. 16 – Riferimenti del rapporto di lavoro non subordinato**

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 4 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun 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, informazione, aggiornamento repute necessarie dalla Direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.