

COOPERATIVA PROVINCIALE SERVIZI società cooperativa sociale **REGOLAMENTO INTERNO** ai sensi dell'art. 6, L. 142/2001 e s.m.i.



Premessa

1. Il Regolamento interno è stato approvato dall'assemblea dei soci della cooperativa in data 28 settembre 2002 ai sensi dell'articolo 6, della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Il presente Regolamento viene rivisto e sottoposto a nuova approvazione in data 07/06/2014, a seguito della fusione delle Cooperative del Gruppo (COOPERATIVA PROVINCIALE SERVIZI, CPS SOCIALE, QUALITY SOCIALE, CONSORZIO SOCIALE CPS) avvenuta in data 27/12/2013.

La Cooperativa Provinciale Servizi è iscritta con DGR 461 del 27/11/2013 all'Albo Regionale delle cooperative sociali a **scopo plurimo** alla posizione N. P TV 0105.

Il Regolamento verrà depositato, entro 30 giorni presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Treviso.

Il presente Regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società. Salvo diversa indicazione, le presenti norme, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1. I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente Regolamento interno.

La struttura organizzativa della cooperativa è quella descritta dal documento "Schema organizzativo del lavoro". Tal documento viene allegato al presente Regolamento e ne fa parte integrante ed inscindibile.

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

2. I soci lavoratori della cooperativa:

- a) concorrono nella 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, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
 - d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili nella cooperativa stessa.
3. Il rapporto di lavoro dei soci è conseguente al rapporto societario, in quanto la cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.
4. Il contenuto del presente Regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a valutare l'opportunità di accedere a tale certificazione e ad espletarne tutti gli adempimenti.

Art. 1 Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- a) subordinato;
- b) autonomo;
- c) di collaborazione coordinata e continuativa.

E' possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore, se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente Regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento. I trattamenti retributivi e contributivi si intendono proporzionati all'attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di riferimento. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto

dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio un'occupazione in un diverso cantiere/reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente Regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.

2. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purchè compatibile con lo stato di socio, ivi compreso il lavoro cosiddetto "a chiamata".
3. 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.

Art. 2 - Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e della relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di rapporto in essere.
3. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci, privilegiando l'occupazione di coloro che avranno capacità professionali maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.
4. A seguito della 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.
5. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di rapporto scelto, come da art.1, punto 1.
6. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso, senza diritto alla remunerazione, in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea. Tale sospensione potrà avere la durata massima di 3 (tre) mesi, trascorsi i quali, qualora non si sia presentata altra opportunità lavorativa, si procederà all'esclusione del socio per mancanza di lavoro ed alla conseguente interruzione del rapporto lavorativo. Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni.

La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito. Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo (cantiere, reparto ecc.), dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.

In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, non saranno licenziati, ma saranno sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di mesi tre per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.

Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

7. Con riferimento a quanto previsto al precedente comma 6) del presente articolo, le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta. Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di rifiuto del socio, reiterato tre volte, di accettare le proposte contrattuali riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di

esclusione da socio ai sensi dell'art. 17 lett. 1) dello Statuto.

8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

La cooperativa, qualora ne rilevasse la necessità, potrà instaurare rapporti di collaborazione con alcune figure professionali anche indipendentemente dal rapporto societario.

Art.3 - L'assegnazione dei compiti al socio

1. L'ingresso in cooperativa è contestuale all'ammissione a socio e all'inizio della prestazione lavorativa. Spetta al Presidente della Cooperativa valutare e decidere l'ammissione dei nuovi soci ed il loro conseguente avvio alla prestazione lavorativa; in mancanza del Presidente detto compito sarà delegato ad altra persona designata dal Consiglio di Amministrazione e/o dal Presidente stesso. L'ammissione dei nuovi soci verrà ratificata dal Consiglio nella prima seduta utile. Trattandosi di "contestuale accettazione a socio con inizio delle prestazioni lavorative", ai fini di una valutazione, da ambo le parti, della validità del rapporto socio lavorativo, il periodo di prova, in deroga a quanto previsto dal CCNL COOP SOCIALI art. 32, è stabilito in gg 90 (novanta) di calendario. Durante tale periodo saranno applicati diritti e doveri previsti dall'art. 2096 del Codice Civile.
2. La scelta del tipo di rapporto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere funzionale al raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:
 - a) del contesto operativo dove la prestazione lavorativa verrà effettuata;
 - b) del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - c) del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, ecc.
 - d) delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - e) del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
3. Indipendentemente da quanto sopra, sia all'atto dell'ingresso in cooperativa (con conseguente inizio della prestazione lavorativa), sia in seguito, le parti possono derogare di comune accordo a quanto stabilito nello schema organizzativo e regolare i propri rapporti secondo uno schema diverso.
4. Il rapporto societario si instaura nel momento in cui emergono esigenze produttive che consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione del Consiglio di Amministrazione.
5. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della cooperativa e semprechè l'attività in questione non sia in contrasto con l'attività della cooperativa e/o con le norme del decreto legislativo 66/2003.

Art. 4 - La lettera di avvio al lavoro

1. All'atto dell'ammissione del socio nella compagine sociale, la cooperativa e il socio sottoscrivono la "lettera di avvio al lavoro".
2. In detto documento, che costituisce prova del tipo di Regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene specificato:
 - a) il "tipo" di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
 - b) le condizioni generali di regolamentazione del rapporto medesimo;
 - c) in caso di rapporto di lavoro subordinato, il CCNL applicato.
3. La lettera di avvio al lavoro costituisce l'unico documento probatorio, sulla "tipologia" del rapporto di lavoro che le parti hanno inteso instaurare ed hanno instaurato tra loro.
4. 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.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.
 6. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
 7. 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.
 8. Compatibilmente con le caratteristiche proprie del rapporto societario e della particolarità del rapporto di lavoro all'interno della cooperativa, a ciascuno degli schemi contrattuali sopra indicati si applicano le specifiche norme di legge previste, salvo quanto qui regolamentato.

Art. 5 - *Trattamento sociale e lavorativo dei soci*

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'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali e lavorative.

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e alla qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dal CCNL Coop. Sociali, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e, in ogni caso, da quanto concordato per iscritto con il socio.
2. Costituisce parte del trattamento economico spettante, anche la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea a titolo di integrativo collettivo o di settore o di superminimo ad personam o altra analoga voce retributiva, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato.
3. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione; sono altresì tenuti al segreto professionale per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e delle relative Delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni – a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti.
4. Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.
5. Il Consiglio di Amministrazione adotterà soluzioni per favorire la partecipazione sociale dei soci.
6. In forza di quanto sopra ogni socio lavoratore, come già previsto dallo Statuto della Cooperativa, ha l'obbligo di partecipare alle Assemblee. Le giustificazioni alle assenze debbono essere presentate in forma scritta e supportate da idonea documentazione. Il socio che senza giustificato motivo non partecipi per più di tre volte consecutive alle assemblee regolarmente costituite, è sanzionabile con l'esclusione da socio (art. 17 lettera l dello Statuto).
7. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbliga il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 22 del presente Regolamento.
8. Le retribuzioni ai soci di prassi saranno erogate con cadenza mensile entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di lavoro.

Art. 6 – *Ristorno*

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.
2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di

esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa. La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto. Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori.

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'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.
4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. , la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:
 - a. ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,
 - b. tempo di permanenza in cooperativa.

IL SOCIO CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 7 - Il rapporto di lavoro subordinato

1. Il socio con contratto lavorativo subordinato può stipulare con la cooperativa sia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, stagionale, "part time" o di formazione e lavoro, sia qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolano.
2. Al rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in cooperativa, tutte le norme di legge e contrattuali che regolano l'analogo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore subordinato.
3. 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.
4. 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.
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.

Art. 8 - L'interruzione del rapporto di lavoro

In conformità a quanto disposto dalla L.142/2001 art.2 punto 1, l'interruzione del rapporto di lavoro è causa di esclusione da socio e quest'ultima è causa di interruzione del rapporto di lavoro con la conseguente esclusione dell'applicazione della normativa riportata dall'art. 18 L 300/1970.

Art. 9 - Il contratto di riferimento

1. Salve le ipotesi di crisi aziendale, la cooperativa remunera i soci lavoratori subordinati secondo le tariffe retributive previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro delle cooperative sociali.
2. La regolamentazione applicabile al contratto di lavoro del socio sarà sempre e solo quella nazionale, salvo quanto previsto in deroga dal presente Regolamento.

Art. 10 - Corresponsione delle remunerazioni

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

in cooperativa.

2. Per i soci che optano per un rapporto subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali.
3. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio, la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci e categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato.
5. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva.

Art. 11 - Gli obblighi del socio lavoratore subordinato

1. Il socio subordinato con la stipula del contratto di lavoro, è inserito nell'organico della cooperativa ed è tenuto a:
 - a) a svolgere le mansioni affidategli nel rispetto dell'orario di lavoro, e degli altri ordini di servizio impartitigli dagli amministratori e/o dagli eventuali responsabili del lavoro;
 - b) al più rigoroso rispetto dei vincoli derivanti dalla sua subordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;
 - c) al rispetto del Regolamento disciplinare contenuto nel CCNL delle cooperative sociali o comunque approvato dall'assemblea sociale;
 - d) al rispetto dei criteri di organizzazione del lavoro determinati dal consiglio di amministrazione anche in relazione agli obiettivi strategici definiti in assemblea.
 - e) rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc.);
 - f) eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa;
 - g) osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).
 - h) consegnare, o far pervenire a mezzo fax/posta/e_mail, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo.
 - i) avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
 - j) utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.
 - k) tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
 - l) dare immediata comunicazione alla cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di

continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.

- m) rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi .
 - n) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
 - o) rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
 - p) sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
 - q) partecipare ai corsi di formazione aziendale.
 - r) indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.
2. La violazione di tali obblighi comporterà l'assoggettamento del socio lavoratore subordinato a procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni previste.

Art. 12 - Il Regolamento disciplinare

1. Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolamentate dalla legge e dal contratto collettivo.
2. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.
3. Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.
4. La cooperativa all'atto della inserimento del socio nell'organizzazione del lavoro e della sottoscrizione della " lettera di avvio al lavoro", consegna al socio:
 - a) una copia dello statuto
 - b) una copia del Regolamento
 - c) copia dell'eventuale Regolamento disciplinare se in atto
 - d) riepilogo del compenso economico relativo al compenso concordato.

Art. 12/A Istituzione del piano sanitario integrativo

1. **Istituzione del piano sanitario integrativo.** Viene istituita una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
2. **Prestazioni.** Le prestazioni, di carattere prettamente sanitario, saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.
3. La prestazioni mutualistiche, oggetto del piano sanitario integrativo, verranno analiticamente elencate e descritte dall'Ente assistenziale incaricato dalla cooperativa.
4. **Contributi.** I contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.
5. **Il diritto all'adesione** al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione come Socio Promotore all'Ente assistenziale erogatore da parte della cooperativa.
6. **L'adesione** avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

7. **Le prestazioni mutualistiche** cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione da parte della cooperativa all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.
8. **Modalità di attuazione.** Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal Consiglio di Amministrazione.
9. **Adempimenti.** Le prestazioni previste dal presente Regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o da C.C.N.L. di appartenenza.

Art. 13 - Il lavoro stagionale

1. Nel caso di lavorazioni stagionali, il socio, in applicazione delle disposizioni di legge e con le stesse modalità stabilite dalla Legge, può richiedere di essere reimpiegato anche nella stagione successiva.
2. Rientrano fra i lavori stagionali anche tutte quelle commesse con periodi collegati a tempi finiti e ricorrenti.
3. Ove il numero dei soci che faccia la richiesta di reimpiego nei modi e tempi di legge sia superiore ai posti di lavoro disponibili, salvo che la cooperativa non ritenga opportuno suddividere il lavoro tra tutti, saranno preferiti i soci con maggior carico familiare o i soci più anziani di cooperativa.

Art. 13.A – Esercizio dei diritti sindacali

Fermo restando quanto previsto dalla legge, 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.

IL SOCIO CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DAL SUBORDINATO

Art. 14 – Il rapporto di lavoro autonomo

1. Qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa non richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, tra il socio lavoratore e la cooperativa potrà essere instaurato un rapporto di lavoro autonomo.
2. In tal caso, il socio potrà svolgere la sua opera in forza di rapporto libero professionale o di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.
3. Il socio può stabilire, di comune accordo con la cooperativa, un rapporto in forma di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa, applicandosi la relativa regolamentazione, sulla base della tipologia del rapporto prescelto, in particolare l'art. 2222 e ss. codice civile, l'art. 409, n. 3) c.p.c. e l'art. 47, lettera c-bis, d.p.r. n. 917/86.
4. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti ad essa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato, e ad assumersi i relativi oneri economici.
5. Si applicheranno altresì le norme previdenziali e fiscali previste per ogni singola e specifica fattispecie regolamentata, ivi comprese le Casse previdenziali istituite dai vari ordini professionali.

Art. 15 - Lo Schema Organizzativo del lavoro

1. L'assegnazione degli incarichi e delle prestazioni al socio deve essere funzionale al raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:
 - a) del contesto operativo dove la prestazione lavorativa verrà effettuata;
 - b) del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - c) del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, ecc.
 - d) delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;

2. Nello svolgimento delle prestazioni, oggetto dell'incarico, il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione ed il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposita lettera contratto sottoscritta con la cooperativa. In corso di svolgimento dell'incarico, il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico organizzative della cooperativa e agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico ad altri soci.
3. In caso di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, il socio dovrà convenire con il Consiglio di Amministrazione i tempi e le modalità di esplicazione della sua attività, onde la stessa possa svolgersi nell'ambito della più generale e complessiva attività sociale.

Art. 16 - Lettera-contratto di incarico

1. All'atto dell'ammissione del socio nella compagine sociale contestuale al suo inserimento nell'organizzazione del lavoro, la cooperativa e il socio sottoscrivono la lettera-contratto di incarico.
2. In detto documento, che costituisce prova del tipo di Regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, vengono specificate le condizioni generali di regolamentazione del rapporto medesimo, sono specificate le prestazioni richieste, le modalità di espletamento ed il corrispettivo pattuito.
3. La lettera di incarico costituisce l'unico documento probatorio sulle modalità di svolgimento delle prestazioni, oggetto del rapporto, che le parti hanno inteso darsi e si sono date tra loro.

Art. 17 - La regolamentazione dei compensi

1. Salvo che la prestazione richiesta al socio non si esaurisca in specifici ed assai delimitati incarichi, il compenso sarà determinato avendo come riferimento le tabelle professionali, gli usi e le consuetudini, tenuto conto dei costi diretti ed indiretti sostenuti dalla cooperativa.
2. I corrispettivi, quando non siano inderogabilmente stabiliti dalla Legge o dai vari ordini professionali, vengono concordati preventivamente tra il socio e la cooperativa e sono determinati in modo da essere proporzionati alla qualità e quantità delle prestazioni rese e rapportati ai costi sostenuti dalla cooperativa. Per i soci in collaborazione coordinata e continuativa, potranno essere definiti anche compensi di trattamento di fine mandato da erogarsi al momento di interruzione del rapporto di lavoro con la cooperativa.
3. Per le prestazioni analoghe o astrattamente riconducibili a prestazioni professionali (esclusive o riservate o comunque proprie di talune professioni), si farà riferimento alle tariffe eventualmente in vigore per le attività professionali di riferimento. In mancanza di tariffe di riferimento, si potrà fare riferimento al costo medio sostenuto dalle aziende del territorio per retribuire i lavoratori dipendenti le cui prestazioni siano analoghe o simili.

Art.18 - L'applicabilità delle normative previdenziali e sulla sicurezza del lavoro

1. Al socio che svolge attività nei confronti della cooperativa si applicano, oltre alle regole stabilite nel presente Regolamento, nello statuto sociale e nell'eventuale Regolamento disciplinare, le norme proprie dell'attività da lui svolta.
2. In particolare, oltre alla normativa fiscale prevista in via generale dall'ordinamento, si applicheranno le norme previdenziali previste per la generalità dei lavoratori autonomi, in mancanza di norme previdenziali specifiche a lui applicabili.
3. Al socio lavoratore saranno applicati in quanto compatibili con le modalità delle prestazioni lavorative svolte i decreti legislativi sulla sicurezza del lavoro.

Art. 19 - L'obbligo di esclusiva

1. Il socio lavoratore, salvo che nella "lettera di incarico" non sia altrimenti disposto e salvo che ciò non sia richiesto dalla Legge o dal tipo dell'incarico che è chiamato a svolgere, non ha l'obbligo di esclusiva con la cooperativa.
2. Ove la "lettera di incarico" preveda per il socio un obbligo di esclusiva, o una limitazione della sua libertà

di contrarre con terzi, le limitazioni non potranno superare i limiti previsti dalla Legge a questo proposito.

Art. 20 - Gli obblighi del socio lavoratore in rapporto di lavoro autonomo.

1. Il socio lavoratore in rapporto di lavoro autonomo con la stipula della lettera di incarico, è inserito nell'organico della cooperativa ed è tenuto:
 - a) a svolgere le mansioni affidategli nel rispetto dei termini previsti dalla lettera di incarico e delle direttive che potranno essergli impartite dagli amministratori e/o dagli eventuali responsabili di settore;
 - b) al più rigoroso rispetto dei vincoli derivanti dalla sua collaborazione autonoma;
 - c) al rispetto dei criteri di organizzazione del lavoro determinati dal consiglio di amministrazione anche in relazione agli obiettivi strategici definiti in assemblea;
 - d) a dare all'eventuale socio subentrante nell'incarico tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Art. 21 – Revoca e scioglimento del rapporto

L'inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, o il grave inadempimento degli obblighi assunti con la lettera d'incarico, costituisce motivo di scioglimento del rapporto sociale con conseguente revoca dell'incarico stesso, fatto salvo il diritto della cooperativa al risarcimento del danno.

NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO E INDUMENTI DI LAVORO

Articolo 21.A – norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di 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.
2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.
3. La cooperativa si impegna a fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione, ecc.

Relativamente alla formazione, CPS si impegna ad organizzare azioni formative/corsi di formazione obbligatoria per i soci, secondo la normativa vigente e/o secondo i vincoli contrattuali con la Committenza. Il socio è obbligato a partecipare attivamente a detta formazione e a giustificare per iscritto eventuali assenze, come per assenza da lavoro. Qualora il socio non consegua gli attestati previsti dalla normativa D.Lgs 81/2008 con i corsi organizzati dalla cooperativa, dovrà provvedere autonomamente al fine di raggiungere i requisiti professionali richiesti, diversamente verrà valutato quale motivo di esclusione (Statuto sociale art. 17, punti d), h).

4. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (Dpi). 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. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. E' pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.
6. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i Dpi sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.

7. Qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio, l'intero costo degli indumenti/dotazioni non riconsegnati.

LO STATO DI CRISI

Art. 22 - Le necessità della cooperativa

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, non di breve durata, 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 convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee 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 eventuali 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 6, non potranno essere distribuiti eventuali utili, né potranno essere erogati prestiti o concessioni di anticipo TFR per la quota gestita dalla cooperativa, e qualsiasi altra erogazione che non sia relativa alla retribuzione mensile. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali:
 - a) apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuale, aziendale e/o territoriale e dal Ccnl di riferimento di cui all'articolo 10 del presente Regolamento;
 - b) imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
 - c) forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

A fronte di contrazioni dell'attività, se possibile, dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 5 del presente Regolamento.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva.

L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio.

NORME TRANSITORIE

Art. 23 – Modificazioni del Regolamento

1. Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà rinvio allo statuto, alle delibere degli organi sociali nonché alle disposizioni di legge applicabili.

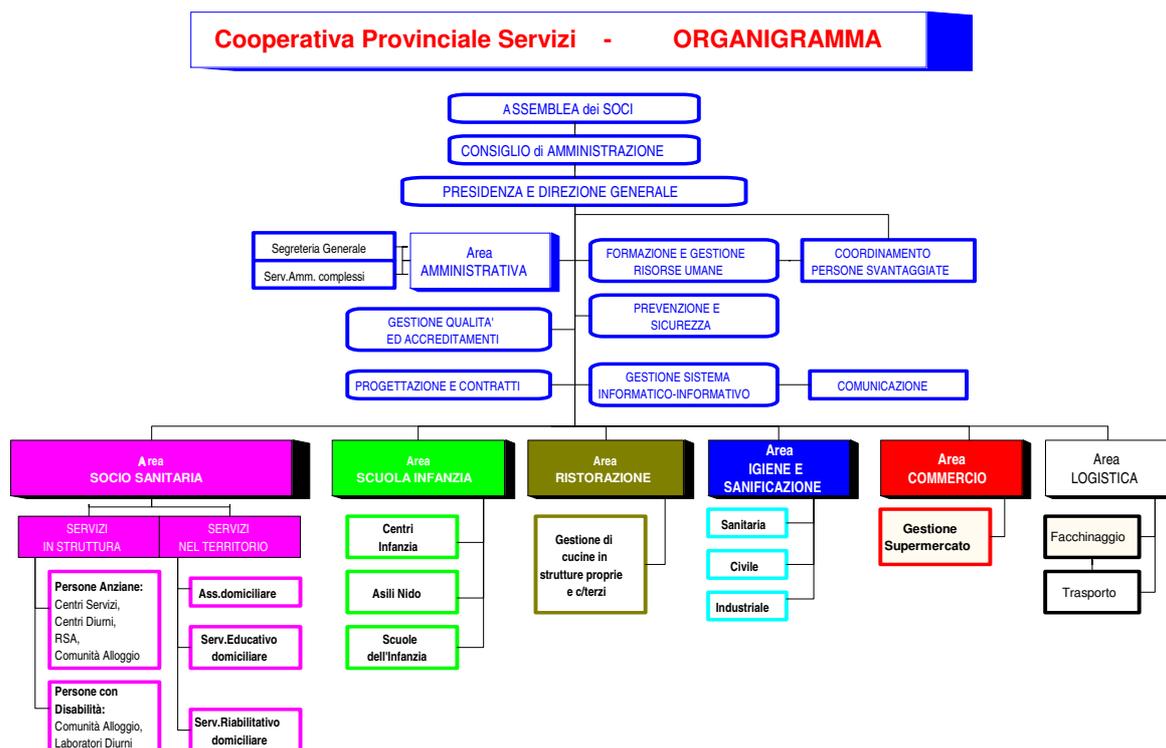
Treviso, lì 07 giugno 2014

La Presidente del Consiglio di Amministrazione

Mason Paola

In allegato: Lo schema organizzativo del lavoro.

SCHEMA ORGANIZZATIVO DEL LAVORO R 02



STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Presidente. Il Presidente ha la responsabilità della direzione generale. Egli rende operative le direttive di sviluppo aziendale, le strategie esplicitate dal Consiglio di Amministrazione, la diffusione delle politiche aziendali per la Qualità, in modo che siano diffuse e recepite a livello dell'intera organizzazione. Ha il compito di:

- a) studiare nuovi prodotti/servizi da presentare sul mercato, valutandone e verificandone la fattibilità a livello operativo,
- b) definire e programmare le politiche di innovazione ed investimento per l'approvazione del Consiglio,
- c) supervisionare tutte le fasi di sviluppo dei progetti ed approvare i progetti sviluppati dall'area progettazione,
- d) definire le mansioni e le responsabilità specifiche dei soci e sovrintendere al coordinamento dell'attività per l'inserimento delle persone svantaggiate,
- e) sovrintendere alle procedure e al piano di formazione per la preparazione del personale ai requisiti necessari per lo svolgimento delle mansioni,
- f) sovrintendere all'organizzazione sociale e lavorativa, in ordine alle direttive della cooperativa e alle funzioni amministrative, produttive e finanziarie,
- g) verificare ed approvare il Sistema Qualità descritto nel Manuale,
- h) sovrintendere il Riesame annuale della gestione per la qualità con i referenti dei servizi e sottoporlo all'attenzione del Consiglio di Amministrazione,
- i) definire i capitolati delle forniture, stipulare i contratti di acquisto, sovrintendere i rapporti con i fornitori,
- j) sovrintendere alle attività amministrative e contabili per il mantenimento di un efficace sistema contabile attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione possa essere costantemente informato su tutti gli indicatori significativi della gestione, per poter correggere la politica e valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati,
- k) relativamente alla gestione dei diversi settori di attività, secondo le direttive del Consiglio di Amministrazione: definire, verificare e sovrintendere alle attività dei responsabili e/o coordinatori per il raggiungimento degli obiettivi di progetto e strategici.

Responsabile del coordinamento di area/servizio/struttura.

Egli coordina le attività per il raggiungimento degli obiettivi di progetto, strategici ed economici. Ha il compito di:

- Coordinare l'organico dei soci lavoratori, valutando l'adeguatezza della competenza, della formazione e segnalando alla direzione eventuali non conformità,
- programmare le produzioni/erogazione dei servizi e sovrintendere a tutte le attività di natura tecnico-produttiva,
- effettuare il rilevamento dei dati produzione da consegnare puntualmente alla Direzione per il controllo di gestione,
- quando richiesto, sovrintendere al controllo dello stato e dell'uso di macchine ed impianti per assicurarne l'adeguatezza tecnologica e funzionale, valutandone la convenienza e suggerendo eventuali migliori soluzioni,
- gestire gli ordini di acquisto di Materie Prime e sovrintendere alle attività di accettazione, controllo e stoccaggio delle forniture,
- assicurare la rintracciabilità di prodotto/di servizio,
- collaborare con la Direzione per il costante miglioramento ed applicazione delle procedure organizzative, operative e/o di autocontrollo,
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione del personale al miglioramento continuo,
- collaborare, quando richiesto, nell'attività di progettazione,
- assicurare l'applicazione delle attività inerenti Sicurezza, Prevenzione e Protezione.

Operatori con specifiche competenze.

Gli operatori con specifici profili professionali svolgono i compiti affidati dal Presidente e sottintendono al Responsabile /Coordinatore di riferimento, sulla base di un mansionario e/o piano di lavoro.

Operatori con compiti esecutivi.

Gli operatori con compiti esecutivi svolgono i compiti loro affidati dalla cooperativa e sottintendono al Responsabile di riferimento, sulla base di un piano di lavoro.