



REGOLAMENTO INTERNO

PER I SOCI LAVORATORI DELLA

Ma.Ce. SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETA'

Via dell'Avena, 10 – 30175 Marghera Venezia

P.I. 02633620279

Albo Società cooperative: numero A105493 dal 18/02/2005

Sezione: Cooperativa a mutualità prevalente di cui gli artt. 2512 c.c. e seg.

Categoria: Cooperative Sociali

Registro imprese 02633620279



COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 2 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche dell'art. 9 della Legge 30 del 14 febbraio 2003 – di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le cui prestazioni contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 3 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

1 - Prima parte – Norme Generali

1. Il presente regolamento interno:

E' stato approvato in data 27/09/2021 dall'Assemblea della Cooperativa regolarmente convocata, ai sensi dell'art. 6 della Legge del 03/04/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno successivo all'approvazione dell'assemblea (il precedente regolamento interno è stato approvato il data 21/06/2002).

- Può essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Entro 30 giorni dalla sua approvazione dovrà essere depositato presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro di Venezia.

2. Il regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali il socio concorre al perseguimento allo scopo mutualistico della cooperativa. Salvo diversa indicazione, le presenti norme si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1/1.

3. Per quella materia non prevista dal Regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

4. 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 della cooperativa;
- Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed 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 stessa.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci. L'ulteriore rapporto di lavoro instaurato non è distinto ed autonomo rispetto a quello associativo restando quest'ultimo preminente e prevalente.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 4 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

Articolo 1 - Tipologie di soci lavoratori

1.1 Tra il socio e la cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti rapporti:

- di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio
- Autonomo

1.2 E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione

Articolo 2 - Modalità di individuazione del tipo di contratto

2.1 L'individuazione del tipo di contratto tra socio e cooperativa deve essere operata al 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.

Articolo 3 - Compatibilità con altre attività

3.1 I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione scritta dell'organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in concorrenza con la cooperativa o in contrasto con le finalità mutualistiche, sociali ed etiche della cooperativa stessa e/o con le norme in materia di orario di lavoro.

Articolo 4 - Comunicazione di ammissione

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

4.2 Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. L'Organo amministrativo 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.

4.3 Il trattamento dei dati verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 5 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

4.4 In caso di contratto di tipo subalterno saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

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

Articolo 5 - Distribuzione del lavoro

5.1 La cooperativa provvede 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 a favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli di cui le capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o alla tipologia del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa sia superiore ai posti disponibili.

Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei soci.

La cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

5.2 Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo e/o a tempo determinato e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento.

In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta 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.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 6 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

- 5.3 Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in diversa unità di offerta/servizio/progetto o, nel rispetto dei principi di cui all'art. 2 del presente regolamento. Con una diversa tipologia contrattuale.
- 5.4 La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà 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 interessanti la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.
- 5.5 Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata ed entità significativa sarà adottata la seguente procedura:

l'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettere d) ed e) della legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento.

A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempienza contrattuale del cliente o grave pandemia.

Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

La cooperativa adoterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.

Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni.

Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo, dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 7 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

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.

5.6 Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) 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 dalla proposta.

Considerato 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 a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto adempimento sarà causa di esclusione da socio ai sensi dell'art. 11 lettera a) dello Statuto.

5.7 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 di 6 (sei) mesi per valutare le possibilità di reimpiego.

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

Articolo 6 - Partecipazione

6.1 Ferme restando le specificità delle diverse tipologie contrattuali, tutti i soci hanno uguali diritti e 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 soci basate sulla razza, il colore, la nazionalità, l'etnia, la religione, la politica/sindacato, l'orientamento sessuale e la disabilità.

6.2 Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto 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.

La cooperativa promuove almeno un incontro l'anno allo scopo di:

- Consolidare lo spirito partecipativo dei soci;

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 8 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

- Favorire il processo di conoscenza, scambio e crescita tra i soci circa il lavoro che viene condotto nei vari settori;
- Sviluppare i temi della cooperazione sociale sia a livello locale che nazionale;
- Approfondire la mission e la vision;
- Apportare critiche propositive di sviluppo e cambiamento.

L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuovere la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 7 - Corresponsione delle remunerazioni.

7.1 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 l'Organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall' art. 9/1.

Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 (quindici) del mese successivo a quello di lavoro, o comunque entro il primo giorno utile.

7.2 Il compenso per gli altri soci sarà erogato in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Articolo 8 - Ristorno

8.1 In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati e previa approvazione di apposito Regolamento.

8.2 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.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 9 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	------------------------

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dalla 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'art. 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 (retribuzione annua lorda per i soci con rapporto di lavoro subordinato e compenso annuo lordo per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato) corrisposti ai soci lavoratori.

8.3 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.

8.4 Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo 24 dello Statuto Sociale, la ripartizione del ristoro 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) le ore lavorate ovvero retribuite nel corso dell'anno;
- b) a qualifica / professionalità;
- c) i compensi erogati;
- d) il tempo di permanenza nella cooperativa;
- e) la tipologia del rapporto di lavoro;
- f) la produttività;
- g) ogni altro ulteriore criterio deliberato dall'assemblea

8.5 In considerazione del diverso trattamento retributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristoro, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa per mantenere omogeneo il costo tra i soci con diversa tipologia contrattuale.

8.6 L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

- Erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
- Aumento del numero delle quote sociali detenute da ciascun socio;
- Emissione di quote di sovvenzione;
- Emissione di strumenti finanziari, qualora previsti nello statuto.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 10 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

Articolo 9 - Situazione di crisi aziendale

9.1 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, grave crisi epidemiologica o altri motivi di analoga gravità, l'Organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

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

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8.1 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto economiche quali:

- 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 2/1 del presente regolamento;
- Imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
- Riduzione dell'orario di lavoro.

In relazione ai provvedimenti di cui al punto a), la cooperativa calolerà in contributi nel rispetto del vigente minimale di legge.

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 7.1 del presente regolamento.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa non esaustiva. L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente, l'Organo amministrativo proporrà un piano che tenga conto in misura proporzionale dei compensi percepiti di ogni socio.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 11 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea, in particolare quelle di cui al punto 2), l'Organo amministrativo, per alcuni soci, al fine di una partecipazione in misura ridotta rispetto alla generalità degli altri soci, potrà tenere conto delle condizioni di particolare difficoltà personali, familiari o derivanti da rilevanti impegni economici, eventualmente assunti dai soci in questione. Tali situazioni dovranno comunque essere oggettivamente comprovate.

SECONDA PARTE – NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Articolo 10 - CCNL per i soci con contratto di lavoro subordinato

10.1 Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento al CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavoratori e successivi rinnovi sottoscritto dalle siglate seguenti OOSS AGCI – Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali, FP-CGIL, PF-CISL, FISCASCAT-CISL, UIL FPL, UILTUCS.

Nonché altri tipi di contratto compatibili con la cooperazione.

10.2 Per il trattamento economico dei soci svantaggiati potranno essere definiti contratti di inserimento lavorativo facendo riferimento al CCNL di settore e/o ad eventuali accordi provinciali.

Articolo 11 - Organizzazione del lavoro

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

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

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

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite e l'organizzazione funzionale della cooperativa.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 12 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

Articolo 12 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato.

12.1 Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

12.2 Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10/1 del presente regolamento.

12.3 Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo amministrativo a 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 aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato, nonché all'effettiva capacità del socio a svolgere le mansioni previste dalla funzione assegnata e documentata dal titolo professionale richiesto.

L'Organo amministrativo è delegato a predisporre ad aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabili dal presente articolo.

Articolo 13 – Norme di comportamento

13.1 Il socio ha il dovere di svolgere il proprio lavoro con diligenza e professionalità ricordando sempre la natura collettiva del proprio lavoro e, in particolare, ha il dovere di:

Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, attenersi rigorosamente alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, e agli strumenti di lavoro consegnati).

- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ad attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- 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).

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 13 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

- Rendicontare le presenze/assenze attraverso l'utilizzo di strumenti informatizzati o cartacei in uso presso la cooperativa, con le modalità ed i tempi stabiliti dalla Direzione e/o dall'Organo di amministrativo.
- 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.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della cooperativa e non per scopi propri e attività private.
- 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.
- Dare immediata comunicazione al responsabile del servizio/progetto ed all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente alla sua sostituzione.
- 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.
- 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 della cooperativa stessa.
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate nelle unità di offerta/servizi dalle appaltatrici.
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza sul lavoro.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.
- Segnerà al proprio preposto eventuali incidenti o comportamenti pericolosi dei quali si è venuti a conoscenza durante la propria attività lavorativa.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 14 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

- Eseguire il lavoro straordinario, secondo le modalità, i limiti presupposti previsti dal CCNL applicato tra socio, Organo amministrativo e responsabile di funzione, sulla base delle esigenze lavorative che si presentano.
- Comunicare il responsabile designato sempre e comunque le sue assenze e ritardi dal lavoro, ciò al fine di evitare disfunzioni all'organizzazione del lavoro e per il rispetto delle regole di lavoro impartite ai vari soci, nonché per il rispetto degli altri soci, ugualmente impegnati nella attività di lavoro condotta dalla Cooperativa, secondo lo Statuto sociale.

Quanto altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento.

13.2 La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

Articolo 14 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari.

14.1 La Cooperativa trova fondamento nei rapporti di solidarietà e di mutualità dei soci. Il buon funzionamento della Cooperativa è affidato in primo luogo alla capacità di autodisciplina responsabile ed al senso di dovere dei soci, alla loro coerenza di rispettare gli impegni assunti con l'adesione al patto sociale, in secondo luogo alla capacità degli Organi sociali di svolgere le funzioni assegnate loro dallo statuto.

14.2 Qualora i soci non rispettino quanto stabilito dallo Statuto, dai regolamenti interni nonché dalle liberazioni legalmente prese dagli Organi competenti, la Cooperativa ha il diritto ed il dovere di agire nei confronti dei soci trasgressori o inadempienti.

14.3 Per le inosservanze da contestare, relativamente ai rapporti di lavoro subordinato, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento e dalle disposizioni del presente regolamento, il Consiglio di Amministrazione, in relazione alle specifiche esigenze organizzative dell'impresa sociale, può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative e modificative.

14.4 La Cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 dei CCNL.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 15 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

14.5 Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto di retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare,

Articolo 15 - Risoluzione del rapporto di lavoro

15.1 I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

15.2 Salvo nei casi previsti dallo Statuto o nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, licenziamento per giusta causa, e/o motivi disciplinari, e/o giustificato motivo soggettivo, e/o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro, assunzione presso diverso datore di lavoro, mancato superamento del periodo di prova, ovvero nel caso in cui comunque sussista l'impossibilità oggettiva di ricostruire il rapporto di lavoro.

Articolo 16 – Previdenza complementare

16.1 La Cooperativa lascia al socio la possibilità di scegliere una forma pensionistica complementare.

Articolo 17 – Esercizio dei diritti sindacali

17.1 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 in base alla vigente normativa.

Articolo 18 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

18.1 I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e prevista dalla legge per la propria attività.

18.2 Il socio, in base alle mansioni 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.

18.3 La cooperativa si impegna 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.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 16 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

18.4 La cooperativa fornirà a tutti i soci in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sulle unità di offerta/servizi, sia indumenti di 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 di lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite e in buono stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa.

TERZA PARTE – NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Articolo 19 – Normativa applicabile ai soci lavoratori autonomi

19.1 Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, il contratto di lavoro dei soci è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalle rispettive disposizioni di legge, con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre, tutte le disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

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

Articolo 20 – Organizzazione del lavoro

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

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

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 17 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

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

Articolo 21 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro autonomo

21.1 Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa a secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge e, per quanto applicabili, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa.

21.2 Al momento dell'ammissione al lavoro sarà sottoscritto col socio uno specifico contratto che definirà il trattamento economico.

Articolo 21 – Norme generali

21.1 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 e dal contratto individuale stipulato al momento all'ammissione al lavoro senza alcun vincolo di subordinazione.

21.2 La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, ove impegnato con un contratto di autonomo l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

21.3 La cooperativa provvederà a segnalare l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'Organo amministrativo o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

21.4 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.

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

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 18 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

21.6 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 22 – Assenze

22.1 Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

22.2 Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso salvo che l'assenza non sia tale da determinare il mancato adempimento dell'obbligazione lavorativa da parte del socio collaboratore rimane sospeso salvo che l'assenza non sia tale da determinare il mancato adempimento dell'obbligazione lavorativa da parte del socio.

Articolo 23 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

23.1 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.

Quanto richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

23.2 Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

23.3 La cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la sorveglianza sanitaria qualora prescritta coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.

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

Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

COOPERATIVA MA.CE	REGOLAMENTO INTERNO	pag. 19 di 19 Rev. 0
--------------------------	----------------------------	-------------------------

24.5 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 le malattie professionali.

Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.

Articolo 24 – Infortunio

24.1 I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati – salvo cause di forza maggiore – a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso 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.

24.2 I soci con un contratto di tipo non subalterno 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 nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicurativi pubblici saranno a carico dei soci stessi.

24.3 Fermo restando previsto all'articolo 3/5 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS direttamente dallo stesso socio.

Articolo 25 – Risoluzione del rapporto

25.1 I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale e di legge.

25.2 Il socio può essere escluso se la cessazione del rapporto è avvenuta per giusta causa o giustificato motivo.