

INSIEME scpa

REGOLAMENTO
GENERALE

(AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142)

ARTICOLO 1 – Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 8 dello statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

ARTICOLO 2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata non occasionale.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

ARTICOLO 3 -Modalità di svolgimento dell'incarico.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. 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/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 4 – Organizzazione aziendale

La struttura aziendale viene riconfermata in quella già descritta nel precedente regolamento:

1) Nello svolgimento della propria attività per mezzo dei propri soci la Società cooperativa si impegna a rispettare la parità di trattamento, sia tra gli stessi che con riferimento ai rapporti di lavoro con i terzi.

In proposito, il socio potrà partecipare alle possibilità di lavoro offerte dalla Società in seguito al manifestarsi della seguente procedura:

- richiesta alla cooperativa di servizi tecnici da parte delle Ditte committenti, con l'indicazione delle qualifiche e specializzazioni richieste nonché dei rischi specifici connessi all'utilizzo delle attrezzature necessarie, fornite dalle stesse committenti, e dell'ambiente in cui si svolge l'attività lavorativa;
- accettazione dell'incarico da parte della cooperativa e susseguente stipula del contratto di servizio;
- incarico al socio lavoratore del servizio da effettuarsi, nel rispetto dei criteri volti ad assicurare la parità di trattamento tra gli stessi, come di seguito specificati;
- rendiconto dell'attività svolta con conseguente definizione delle spese sostenute in nome e per conto della cooperativa. Tale rendiconto, necessario per la fatturazione da parte della società e per il conseguente incasso del corrispettivo statuito, deve essere presentato al termine di ogni lavoro ovvero, qualora quest'ultimo prevedesse periodi di attività di più mesi, deve essere presentato entro i primi quattro giorni successivi alla fine del mese di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2521 cod. civ., i criteri di svolgimento dei rapporti tra la società ed i singoli soci, nel rispetto della parità di trattamento tra gli stessi, per il conseguimento del vantaggio mutualistico consistente nella possibilità di partecipare ai lavori appaltati della società, sono di seguito specificati:

- è prevista la possibilità, per le Ditte committenti i vari servizi tecnici richiesti alla cooperativa, di indicare esse stesse le persone di soci lavoratori che ritengono avere i requisiti professionali rispondenti ai lavori da eseguire;
- qualora tale indicazione diretta non vi fosse, la cooperativa conferirà l'incarico al socio lavoratore tenuto conto della specificità dei servizi richiesti, delle qualifiche e delle specializzazioni necessarie per la loro esecuzione, come definite dal CCNL applicabile; nonché dei rischi specifici connessi all'utilizzo delle attrezzature per l'esecuzione del servizio e dell'ambiente in cui deve svolgersi l'attività lavorativa. In tale ottica, sarà valutata anche l'anzianità di servizio dei soci;

Al fine di accelerare e migliorare i tempi di risposta della cooperativa alle sollecitazioni del mercato, il socio ha la possibilità di farsi promotore dell'attività della società, segnalando gli eventuali possibili contratti e lavori, senza diritto ad alcuna indennità e provvigione.

2) Fermo restando quanto indicato al punto precedente, l'effettuazione di ogni servizio è subordinata all'accettazione, da parte della cooperativa, della richiesta di servizio della Ditta committente.

3) Per l'effettuazione dei servizi tecnici, la cooperativa richiede alle Ditte committenti il rispetto di tutte le norme attinenti la tutela del lavoratore sia in materia di salute che di sicurezza sul lavoro, come previste dalla vigente legislazione. Al fine di agevolare, a questo proposito, qualsivoglia procedura di controllo e verifica sui luoghi, la cooperativa richiede alle Ditte committenti la nomina di un responsabile di riferimento sia per le procedure amministrative che tecniche. Inoltre, viene richiesto al socio lavoratore che presta servizio di fare quanto richiesto dalla committente per il rispetto della normativa prevista sia in materia di salute che di sicurezza sul lavoro. La non regolarità del luogo di lavoro rispetto a tali normative è ritenuto motivo di giustificata rinuncia, da parte del socio, dall'incarico, previa comunicazione sia al responsabile della Ditta committente che alla cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione può intervenire con provvedimenti disciplinari nei confronti dei soci che non rispettino quanto previsto dal presente punto del Regolamento.

4) La cooperativa si riserva di poter permettere al socio lavoratore di incassare direttamente dalla Ditta committente il corrispettivo della fattura da questa emessa per il servizio prestato, a termine del lavoro o del mese di lavoro. Tale possibilità non comporta il riconoscimento, da parte della cooperativa, di alcun beneficio economico aggiuntivo in favore del socio lavoratore, il quale avrà l'obbligo di trasferire le somme incassate alla cooperativa nei tempi con essa concordati.

5) Il compenso del socio lavoratore che effettua prestazioni di lavoro nell'ambito dei servizi appaltati dalla cooperativa terrà conto di quanto stabilito al punto 6.

6) In considerazione della dislocazione geografica sia dei soci lavoratori che delle Ditte committenti, la cooperativa stabilisce che, in caso di servizio, ai fini del rimborso delle spese e delle indennità di trasferta si tiene conto del domicilio del socio lavoratore. La trasferta e/o il rimborso chilometrico sarà riconosciuto, ai sensi di legge, allorquando il servizio sia effettuato al di fuori del comune di residenza e/o domicilio del socio.

I percorsi chilometrici effettuati dai soci, con mezzi propri, per conto della cooperativa saranno rimborsati per gli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, previa esibizione dei relativi documenti giustificativi.

7) Il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata nei termini indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, può comportare la risoluzione del contratto, nonché la comminazione di una penale per il risarcimento in misura pari al danno patrimoniale subito dalla cooperativa.

In caso di malattia, o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, senza prestare attività lavorativa, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo.

8) I rapporti con gli Enti previdenziali ed assistenziali relativi ai soci, per le attività lavorative prestate per mezzo della cooperativa, saranno tenuti esclusivamente dalla società.

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 5 – Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

ARTICOLO 6 – CCNL applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama

- *per i soci-lavoratori attivi nel settore dello spettacolo* il **CCNL PER ARTISTI, TECNICI, AMMINISTRATIVE AUSILIARI DIPENDENTI DEI SOCI DI COOPERATIVE E IMPRESE SOCIALI OPERANTI NEL SETTORE DELLA PRODUZIONE CULTURALE DELLO SPETTACOLO** siglato **CGIL-UIL-CISL-AGCI CULTURALIA-FEDERCULTURA-LEGACOOP-SETTORE**

STIPULA: 06.11.2014, DECORRENZA: 01.01.2015, SCADENZA: il 31.12.2017 **Settore:**
Poligrafici e Spettacolo

Per i soci lavoratori e dipendenti appartenenti al settore dello spettacolo, a cui si applica il contratto per i **(soci lavoratori e i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo svolte anche in forma cooperativa)**, data la tipicità della prestazione, tenuto conto della presenza di lavoratori sia essi soci che non con un elevato grado di frammentazione della loro attività lavorativa, per rendere più snella la liquidazione delle competenze da essi maturate, le parti stabiliscono che si provvede alla determinazione della retribuzione ad essi spettante in modo giornaliero e non orario con la maggiorazione dei ratei maturati in detti periodi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, dall'art. 89 al 92 del presente contratto.

Trattamento economico

La retribuzione giornaliera del socio e del lavoratore dipendente è forfettizzata in quanto comprende gli importi per 13a mensilità, le ferie, le festività soppresse, lavoro festivo e lavoro domenicale, TFR.

Al socio e al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della cooperativa dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con il Consiglio di Amministrazione. I rimborsi chilometrici sono corrisposti sulla base delle tabelle ACI per eventuale utilizzo autorizzato del proprio mezzo di trasporto; altri eventuali elementi retributivi.

Rimborsi di trasferta o di missione

Considerato che l'attività viene prestata per sua natura in luoghi sempre diversi, ripetutamente fuori sede, senza una predeterminazione del luogo della prestazione medesima ed in orari difficilmente compatibili con quelli dei pubblici mezzi di trasporto, i lavoratori debbono essere preventivamente autorizzati - qualora la Cooperativa non sia in grado di fornire automezzi aziendali - all'uso di propri automezzi per gli spostamenti conseguenti all'attività. Ai soci viene riconosciuto un rimborso sulla base dei chilometri effettivamente percorsi fuori l'ambito comunale di residenza, in ragione di una "indennità chilometrica" fissata ed aggiornata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

Tale indennità viene definita nell'ambito delle tabelle ACI e riferita al costo. Ai soci spetta altresì il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l'espletamento dell'attività, spese tutte da documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.

Qualora per la prestazione venga invece concordato il riconoscimento dell'indennità di trasferta, questa potrà essere riconosciuta entro il limite massimo giornaliero stabilito direttamente con il Consiglio di Amministrazione. Modalità diverse di rimborsi ai soci potranno di volta in volta essere eventualmente concordate per lo svolgimento di particolari attività o programmi della Cooperativa

Trasfertisti

I soci lavoratori e/o dipendenti che prestano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, stante la natura della prestazione, sono da considerarsi trasfertisti ai sensi dell'art 51 comma 6 DPR 917/86. Per detti soggetti il Consiglio d'Amministrazione determinerà per ogni singolo soggetto l'entità di detta indennità. Detta indennità potrà essere riconosciuta per particolari periodi anche ai soci lavoratori e/o dipendenti che normalmente svolgono funzioni diverse che per motivi organizzativi della cooperativa dovessero essere impegnati in attività collegate alle prestazioni rese dai trasfertisti. Detta indennità ai sensi della citata norma del TUIR sarà imponibile nella misura del 50% del suo ammontare.

Modalità di chiamata al lavoro

All'atto della stesura del contratto di lavoro, il lavoratore dichiara se si vincola all'obbligo di rispondere sempre alla chiamata di lavoro o se non assume tale impegno.

Il preavviso della chiamata al lavoro non può essere inferiore a due giorni. Esso va inoltrato al lavoratore in forma scritta ai recapiti da questi indicati (anche via e-mail, fax, consegna a mano, messaggio telefonico da conservarsi fino al termine del contratto individuale, etc.), accompagnata da eventuale comunicazione telefonica.

Quando il lavoratore riceve la chiamata, deve comunicare la sua disponibilità entro il giorno successivo del preavviso. Trascorso tale termine, senza che il lavoratore abbia risposto, questi si considera rinunciatario o indisponibile.

La disponibilità deve essere comunicata in forma scritta ai recapiti da questi indicati (anche via e-mail, fax, consegna a mano, messaggio telefonico da conservarsi fino al termine del contratto individuale, etc.), accompagnata da eventuale comunicazione telefonica.

Previdenza – assistenza - infortuni

Ai fini dei trattamenti di previdenza, assistenza, infortunio, occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Per tutti i lavoratori di cui al presente Contratto si applica il regime previdenziale ENPALS, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortunistici INAIL, nonché la contribuzione "minore", di carattere assistenziale, prevista dal regime INPS (malattia, assegno nucleo familiare, maternità, disoccupazione).

In caso di malattia professionale e infortunio, trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione delle prestazioni.

Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità, la predetta normativa non trova applicazione.

Benefici e tutele, non inferiori a quelli delle indennità previste per legge per i lavoratori intermittenti, possono essere adottate da ciascuna cooperativa attraverso contrattazione aziendale.

L'assenza per malattia o per infortunio, avvenuta in ambito non lavorativo, deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la giornata successiva all'evento; conseguentemente, il lavoratore dovrà inviare all'azienda stessa, entro due giorni dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

Orario, giornate di lavoro, ferie, tredicesima, accordi di gradualità

E' tipico nel settore dello spettacolo addivenire a contratti con l'utenza che prevedono occasionale attività delle prestazioni, con orario e giornata di lavoro non predeterminabile; premesso questo, si indica comunque in 3 ore convenzionali – senza distinzione alcuna fra orario serale, diurno o festivo- la durata giornaliera della prestazione.

Per la medesima ragione il salario mensile è commisurato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Il diritto alla retribuzione delle ferie e della tredicesima mensilità matura per i mesi nei quali siano state superate le tredici giornate di lavoro.

Tale diritto viene riconosciuto attraverso l'aggiunta alla retribuzione di una gradualità in percentuale. La Cooperativa definirà con accordi aziendali le modalità operative conseguenti l'applicazione di tale gradualità.

Ai dipendenti verrà quindi corrisposto un compenso omnicomprensivo giornaliero, calcolato sul

minimale contrattuale più sotto indicato.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle aziende con un numero inferiore a 15 (quindici) soci o lavoratori dipendenti, il datore di lavoro

può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro

mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
 - b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
 - c) appropriazione di beni dell'Azienda o della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
 - d) danneggiamento volontario di beni dell'Azienda o della Cooperativa;
 - e) concorrenza con dell'Azienda o della Cooperativa in cui presta la propria opera;
 - f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
 - g) falsificazione di documentazione dell'Azienda o della Cooperativa;
 - h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
 - i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
 - j) cessazione dell'attività anticipata dell'appalto.
- i) termini di preavviso di rescissione del rapporto sono stabiliti dal CCNL

Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dall'Azienda o dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità

con gli artt. 2526 e 2527 c.c. così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142. e DLgs 276/03

Divieti

E' proibito al socio e al lavoratore dipendente di svolgere contemporaneamente attività relativamente a prodotti direttamente concorrenziali. Ulteriori divieti saranno definiti nei contratti individuali fatto salvo eventuali autorizzazioni.

Risarcimento danni

danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena l'azienda o la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo .

ARTICOLO 7 - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo.

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.

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.

ARTICOLO 8 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;
- b. situazioni temporanee di mercato;
- c. crisi economiche settoriali e locali;
- d. una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 30% del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il CdA potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 9 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

ARTICOLO 10 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

I soci con rapporto di verso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la propria attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e di quanto stabilito dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione e di aggiornamento reputate necessarie dall'organo amministrativo per il buon svolgimento dell'attività. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale, concedendo al socio un periodo di almeno cinque giorni per la formulazione di controdeduzioni.

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

I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento dei lavori, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza; qualora se ne ravvisi la necessità, a tali soci potranno essere forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci che hanno optato per un rapporto non subordinato dovranno assicurare che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale, in raccordo con le strutture della cooperativa.

I soci con rapporto di lavoro non subordinato, 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 o avvenuto *in itinere*; il certificato deve essere trasmesso o recapitato a mano alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e, comunque, entro i due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa, deve essere subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

ARTICOLO 11 – Trattamento economico

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

ARTICOLO 12 - I ristorni

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di **ristorno** e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- integrazione del compenso
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

NORME FINALI

ARTICOLO 13 – Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 10/5/2010 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno ...

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

ARTICOLO 14 – Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

Castelvecchio Subequo li, 31 Ottobre 2015

F I R M A


INSIEME Società Cooperativa per azioni
Piazza S. Francesco n. 4
67024 Castelvecchio Subequo (AQ)
Cod. Fisc. e R.I.V.A. n. 01606250668