

REGOLAMENTO INTERNO

PRIMA PARTE

Premessa

Il presente regolamento interno, in vigore dal giorno 30/05/2023, redatto ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e approvato dalla assemblea dei soci del giorno 29/05/2023, sostituisce integralmente ogni altro precedente.

Potrà essere ulteriormente modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro di competenza.

Potrà essere sottoposto a procedura di certificazione ai sensi dell'art. 83 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

1. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto al trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1 della Legge 3-4-2001 n. 142 e successive modifiche.

2. 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.

3. L'Incontro Società Cooperativa Sociale di tipo A e B, oltre ad esprimere concretamente i valori della solidarietà e della mutualità, si riconosce negli obiettivi di carattere ideale, sociale ed economico espressi dal movimento cooperativo.

In questa ottica i soci sono la parte essenziale della cooperativa, contribuendo con il loro lavoro o con la loro partecipazione volontaria al raggiungimento degli scopi sociali.

Lo scopo del presente regolamento è quello di illustrare in modo chiaro, a tutti i soci il funzionamento interno e la gestione della cooperativa.

I soci, affinché il rapporto associativo sia il più proficuo possibile, si obbligano ad agire con impegno, diligenza ed intelligenza massimi nello svolgimento delle mansioni affidate.

La cooperativa deve pertanto operare affinché le condizioni economiche e lavorative dei soci progrediscono parallelamente al rafforzamento e consolidamento della stessa, coniugando quindi la necessità di progresso della cooperativa con le esigenze di miglioramento delle condizioni di vita dei soci lavoratori.

La cooperativa, considerata nel suo evolversi nel futuro, è un'impresa che gestisce il capitale comune e tutte le risorse umane disponibili per realizzare le migliori tutele del socio, concepito nella sua duplice veste di comproprietario e di socio lavoratore, per quanto si riferisce al socio prestatore, nonché per valorizzare al massimo la disponibilità offerta dai soci volontari.

Al fine dunque di sviluppare sempre più condizioni di reale democrazia, la cooperativa fa propri i seguenti principi:

- a) i soci ed i lavoratori in genere, senza alcuna distinzione di opinioni politiche, sindacali, e di fede religiosa, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi costituzionali e delle norme di Legge;
- b) i rapporti tra i soci della cooperativa, devono essere improntati alla massima fiducia, lealtà e collaborazione e nel pieno rispetto reciproco;
- c) ciascun socio, indipendentemente dalla sua posizione all'interno della cooperativa, è tenuto ad osservare ed a far osservare scrupolosamente quanto disposto dal regolamento.

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. I soci lavoratori della cooperativa:

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

2. Ai sensi dell'art. 1, comma 3 della Legge 142/2001, e dello Statuto della Cooperativa ogni socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Autonomo o di impresa;
- Libero Professionale;
- di Collaborazione Coordinata e Continuativa;
- di Agenzia;
- Volontario ai sensi della Legge 381/1991.

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

4. Per quanto si riferisce ai soci prestatori, tenuto conto che la cooperativa sta progressivamente realizzando un preciso progetto d'impresa per il quale si rende necessaria l'immediata disponibilità di soci prestatori, in via transitoria, l'organo amministrativo ha ritenuto di dover ammettere in tale qualifica anche i soci per i quali non vi era l'immediata disponibilità di lavoro.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto e svolgimento dell'incarico

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa e del progetto d'impresa 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.
- della figura del socio (in caso di lavoratore autonomo, imprenditore o libero professionista)

2. 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, come già precisato al comma 1, tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Per quanto si riferisce alla modalità di inserimento lavorativo si rimanda all'art. 6 dello statuto specificando che per l'inserimento di lavoratori extracomunitari dovrà essere accertata la regolarità del permesso di soggiorno.

Per la migliore utilizzazione degli aspiranti ad un inserimento lavorativo potrà essere richiesto un dettagliato curriculum delle attività lavorative già svolte.

3. 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. La cooperativa provvederà, entro trenta giorni dall'approvazione del presente regolamento, a definire qualora necessario, un nuovo contratto di lavoro.

4. Il rapporto ulteriore, sia di lavoro subordinato e non, deve essere stipulato in forma scritta.

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

6. Per ciò che riguarda i contratti previsti dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., gli stessi potranno essere oggetto di certificazione secondo la procedura volontaria stabilita nel Titolo VIII del D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e art. 3 D.M. 21.7.2004.

Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, sarà corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL COOPERATIVE SOCIALI (d'ora in avanti "CCNL"). Allo stesso CCNL si fa riferimento per tutte le parti che non vengono richiamate, derogate o integrate dal presente regolamento, secondo la disciplina seguente:

a) ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITA'

L'orario settimanale ordinario di lavoro, per i contratti a tempo pieno, è di 38 ore.

Per rispondere alle esigenze organizzative e di flessibilità insite strutturalmente in tanti servizi, può verificarsi che i soci si trovino a lavorare, nelle singole settimane o nei singoli mesi, più o meno delle ore contrattualmente previste.

Per esigenze di servizio e comunque su indicazione del responsabile del personale o, in alternativa, del coordinatore d'area, è consentita la facoltà di superare l'orario settimanale di lavoro ordinario, con recupero del monte ore lavorato in più o in meno nei mesi seguenti e comunque entro i 18 successivi.

Previa richiesta del socio, è facoltà del Consiglio di Amministrazione concedere la retribuzione ordinaria senza alcuna maggiorazione per le ore non recuperate prima dei 18 mesi.

Tali disposizioni si applicano a tutti i tipi di contratti di lavoro subordinato, compreso il tempo parziale.

b) LAVORO NOTTURNO

Ad integrazione di quanto indicato all'art. 54 del CCNL e solamente per i soci lavoratori operanti nelle strutture socio-sanitarie e/o addetti ai servizi di sorveglianza, custodia, facchinaggio e pulizie l'indennità per lavoro notturno è sostituita con una maggiorazione del 10% sulla paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

c) CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

A parziale modifica dell'art. 83 del CCNL viene stabilito che la retribuzione deve essere corrisposta con valuta fissa in una data stabilita non oltre l'ultimo giorno del mese successivo al mese di competenza lavorato.

d) RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste dalla Legge vigente in materia, è consentita nelle ipotesi previste dal CCNL e con una percentuale non superiore al 70% del personale assunto a tempo indeterminato e comunque nel pieno rispetto del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. .

e) RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

E' possibile concordare assunzioni con orario ridotto quando lo richiedano esigenze personali dei soci o la natura dei servizi erogati dalla cooperativa.

La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

- 1) 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 2) 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 3) 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

E' ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 30% dell'organico in forza al momento dell'assunzione del lavoratore.

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

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

L'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

3. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, considerate:

- le vigenti disposizioni di Legge;
- gli accordi istitutivi del fondo di settore;
- le norme previste dal CCNL di cui all'articolo 16 del presente regolamento;
- la cooperativa potrà aderire al Fondo di previdenza complementare PREVIDENZA COOPERATIVA.

4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

Articolo 4 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della Legge 142/2001, 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.

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.

2. Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio lavoratore.

Ai soci con contratto di lavoro parasubordinato si applica la stessa disciplina prevista per i lavoratori subordinati qualora siano stabilmente inseriti nell'ambiente di lavoro organizzato dal committente.

Articolo 5 – Trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa ed in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile e a quanto definito all'articolo 3 del presente regolamento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

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.

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

1. 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 accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

2. In caso di contratto di collaborazione coordinata e continuativa il compenso sarà preventivamente pattuito tra l'organo amministrativo ed il socio collaboratore, tenendo presente gli elementi di cui ai comma 1 e 2 del successivo art. 9, e quanto stabilito dall'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003.

Articolo 7 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- a) integrazioni dei compensi
- b) aumento gratuito del capitale sociale

c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

4. L'Assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 142/2001.

La ripartizione del ristorno ai soci lavoratori, in relazione ai criteri e alle modalità e di corresponsione dello stesso, è disciplinata da un apposito Regolamento Ristorni approvato dall'Assemblea dei Soci che si allega al presente Regolamento Interno e che ne costituisce parte integrante.

Articolo 8 – Situazione di crisi aziendale e provvedimenti conseguenti

1. 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 o mancato introito di crediti maturati;
- e) altri motivi di analoga gravità.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'organo amministrativo, 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 utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione e prevedendo inoltre la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui all'art. 3 della Legge 142/2001, nonché il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili e di ristorni di cui all'articolo 7.

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 a livello aziendale o territoriale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, l'organo amministrativo 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.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa non retribuita.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'Assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei, non economici, da parte dei soci lavoratori in termini di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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.

3. Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al seguente articolo si applicano anche al rapporto di lavoro non subordinato.

Articolo 9 – Organizzazione aziendale e distribuzione del lavoro

1. L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo – finanziario – tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione – organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della cooperativa previste nell'oggetto sociale dello statuto.

2. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla particolarità del servizio da svolgere, alla professionalità posseduta, alle capacità personali dimostrate, 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.

In relazione all'attività svolta dalla cooperativa, il socio verrà di regola assegnato in servizi per cui è richiesto il livello e le mansioni di intervento corrispondenti alla sua qualifica, salvo che particolari esigenze non lo permettano (anche nel caso di soci svantaggiati); in tal caso il socio è tenuto, rispettando il principio dell'avvicendamento e della parità, a prestare la sua opera in servizi che possano prevedere livelli o mansioni di intervento diversi e oltre l'orario normale stabilito. In tale situazione verranno corrisposti compensi salariali corrispondenti alla mansione svolta ed in riferimento alla struttura organizzativa di cui al comma 1.

Il socio nell'espletamento di una mansione non può essere titolare di due rapporti, ma la stessa mansione può essere svolta in maniera diversa, più precisamente sia con contratto di lavoro subordinato, sia con contratto diverso da quello subordinato, secondo quanto previsto al comma 2 dell'art. 1.

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

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

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono

esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e quant'altro previsto dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. .

3. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della Legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

4. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto 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.

5. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla direzione dell'azienda.

6. Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura dell'organo amministrativo garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Articolo 10 – Assunzione di responsabilità, revoca e scioglimento del rapporto

1. I soci lavoratori, con contratto di lavoro subordinato e non, e quelli incaricati di svolgere specifiche funzioni sono tenuti a svolgere i propri compiti con assunzione piena di responsabilità nei limiti consentiti dal presente regolamento e pertanto dovranno rispondere di ogni colpevole negligenza e di ogni atteggiamento che possa risultare lesivo agli interessi della cooperativa.

Eventuali contrasti o inadempimenti verranno eliminati per via gerarchica e solo nei casi estremi dall'organo amministrativo.

2. L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Articolo 11 – Sospensioni ed interruzioni di lavoro in caso di perdita di appalto o commessa

In caso di perdita di appalti o commesse di lavoro, per qualsiasi causa dovute, che portino alla insufficienza di posti di lavoro, la cooperativa adotterà una serie di provvedimenti nei confronti di quei soci occupati nei cantieri venuti meno. Tali provvedimenti consistono, nell'ordine, in:

1. collocazione in altro cantiere (se disponibile) adatto alle mansioni dei soci interessati;
2. se non sono disponibili altri cantieri i soci interessati verranno collocati in ferie;
3. con l'esaurimento del periodo di ferie maturate, persistendo la mancanza di posti di lavoro, detti soci verranno temporaneamente sospesi dal servizio, fino ad un periodo massimo di 4 mesi;

4. al termine del periodo di sospensione qualora non sia ancora possibile ricollocare il socio in alcun posto di lavoro si provvederà all'interruzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di sospensione i soci lavoratori rimarranno iscritti nel libro unico e nel libro soci, ma a favore degli stessi non maturerà alcuna retribuzione sia in forma diretta che indiretta. Contestualmente verrà meno per la cooperativa anche l'obbligo di provvedere al versamento della contribuzione di Legge.

Ai soci interessati verranno comunicati con lettera i provvedimenti di cui sopra. Il rifiuto del socio di accettare i provvedimenti di cui sopra, ove risultino comprovate le obiettive ragioni che hanno condotto all'attuazione dei provvedimenti in oggetto, costituisce violazione dei doveri del socio e legittima l'adozione del provvedimento di esclusione con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

È obbligo della cooperativa interrompere immediatamente la sospensione ove si determinino le condizioni per la ripresa dei lavori venuti meno.

Articolo 12 – Trasferte e rimborsi

La cooperativa può inviare il socio lavoratore, per esigenze di servizio, fuori dall'abituale sede di lavoro. Rimborsi saranno corrisposti nei seguenti casi:

1. rimborso chilometrico (con indennità stabilita di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione) per distanze superiori a 20 Km giornalieri rispetto all'abituale luogo di lavoro;
2. rimborso pasto (del valore stabilito di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione) per distanze superiori a 50 km giornalieri rispetto all'abituale luogo di lavoro.

Altri rimborsi potranno essere stabiliti per casi particolari e dal carattere eccezionale dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 13 – Mobilità aziendale

Il lavoratore potrà essere trasferito, previo congruo avviso, da una sede ad un'altra per ragioni:

1. tecniche;
2. organizzative;
3. produttive.

Con il trasferimento il lavoratore conserva il trattamento economico goduto precedentemente, ad eccezione di quelle indennità e competenze relative alle condizioni particolari della destinazione di origine.

Il rifiuto del socio lavoratore del trasferimento al nuovo cantiere, costituisce violazione dei doveri del socio e legittima l'adozione del provvedimento di esclusione, con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

SECONDA PARTE

Articolo 14 – Regole di comportamento

I rapporti tra i Soci, a qualsiasi livello essi operino all'interno dell'organizzazione aziendale, dovranno essere improntati a reciproca correttezza ed al rispetto umano nell'ambito dei valori della cooperazione.

Pertanto la lavoratrice e il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale e alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Articolo 15 – Orario di lavoro

Ogni socio sarà avviato al lavoro nei cantieri assegnati dalla cooperativa.

La permanenza del socio per un determinato periodo in un cantiere o in un settore di attività della cooperativa non gli dà alcun diritto di rifiutare il trasferimento in altri cantieri o settori di attività.

Nel cantiere il socio deve espletare la propria attività lavorativa negli orari e nei giorni stabiliti dalla cooperativa.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 del CCNL e comportano la perdita della relativa retribuzione.

Articolo 16 – Termine del lavoro

Non è consentito al socio lavoratore interrompere l'attività lavorativa prima dell'orario stabilito dalla cooperativa per il cantiere nel quale presta la sua attività.

Rispetto alle esigenze organizzative del cantiere, la conclusione dell'orario di lavoro può essere prorogata dal proprio Responsabile e l'eventuale rifiuto non giustificato sarà considerato assenza non giustificata.

Articolo 17 – Timbratura delle presenze

Il cartellino segnatempo deve essere compilato a cura del socio in ogni sua parte giornalmente, e consegnato il giorno (lavorativo) del mese successivo a quello lavorato in sede o al proprio caposquadra.

Il socio dovrà provvedere all'annotazione a penna dell'ora di inizio e di fine della propria attività apponendo la propria firma a margine dello stesso.

Articolo 18 – Assenze per malattia, infortunio o altra causa: comunicazione e giustificazione

a) MALATTIA

1. L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1^a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono comunicare il numero di protocollo telematico del certificato medico attestante l'incapacità lavorativa non appena rilasciato dalla competente struttura sanitaria.
2. La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio. In caso di gravi patologie oncologiche, cronico degenerative ingravescenti comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e di ricovero ospedaliero sono escluse da detto calcolo.

3. Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al t.f.r. e all'indennità sostitutiva del preavviso. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.
4. L'azienda su richiesta del lavoratore e superati i limiti previsti, potrà concedere un periodo di aspettativa non superiore a sei mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.
5. In deroga a quanto previsto ai punti 3 e 4, il Cda può concedere di allungare i termini di conservazione del posto di lavoro e di assenza in aspettativa non retribuita, previa richiesta del lavoratore, per giustificati e documentati motivi di salute e/o gravi motivi familiari.
6. In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.
Il trattamento economico pari alla normale retribuzione da corrispondere al lavoratore per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), verrà erogato soltanto quando la durata della malattia è superiore a cinque giorni di calendario.

b) INFORTUNIO

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché la cooperativa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di Legge.

Il lavoratore è obbligato a presentare la relativa certificazione di infortunio alla cooperativa nel più breve tempo possibile.

Il lavoratore in entrambi i casi, è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio.

Articolo 19 – Diritti e doveri del socio

Il Socio è il nucleo di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione cooperativa.

Le scelte gestionali della cooperativa e il comportamento dei soci, debbono tendere al massimo apprezzamento esterno della sua attività.

I soci sono tenuti a dare esempio di moralità, di corretto comportamento interno ed esterno nello svolgimento delle loro mansioni.

I soci sono tenuti al segreto su tutte le notizie, comunque acquisite, riguardanti sia la cooperativa, sia soggetti terzi, con i quali essa sia entrata in rapporto.

Nei confronti dei soci prestatori d'opera, potranno essere adottate sanzioni relativamente a mancanze da loro commesse secondo quanto stabilito dal presente regolamento.

Diritti

Il socio ha il diritto di:

- a) svolgere la propria attività lavorativa all'interno della cooperativa sulla base delle esigenze della medesima e nelle modalità da questa decise con l'intento di cooperare efficacemente al suo sviluppo.
- b) partecipare alla gestione della cooperativa, esprimendo il proprio contributo di idee attraverso gli organi sociali o assemblee, riunioni di gruppo, di cantiere o di coordinamento.

- c) usufruire di tutte quelle particolari provvidenze predisposte dalla cooperativa a favore dei soci. Tali provvidenze potranno essere stabilite dall'assemblea mediante destinazione di appositi fondi retti da particolari regolamenti.
- d) essere eletto in tutti gli organi sociali di direzione e controllo della cooperativa.

Doveri:

L'adesione alla cooperativa deve essere caratterizzata dal rispetto per le persone, franchezza, spirito di giustizia, senso di responsabilità, qualunque sia il ruolo o la posizione del socio.

Allo scopo di assicurare buoni rapporti all'interno della cooperativa, fattore importante per il suo sviluppo e che può avere conseguenze benefiche sulla qualità dei servizi e sulla qualità del lavoro dei singoli soci, questi ultimi sono soggetti al rispetto dei seguenti doveri:

- a) Partecipare all'attività della cooperativa, conferendo la propria opera secondo le disposizioni impartite dai dirigenti e/o responsabili, accettando, senza condizioni o riserve, la destinazione di lavoro assegnata dagli stessi;
- b) Operare in conformità allo Statuto Sociale, al presente regolamento ed alle delibere legalmente adottate dall'assemblea e, per le rispettive competenze, dagli organi di direzione della cooperativa e dagli organi sociali.
- c) Presenziare a tutte le assemblee oltre che a tutte le riunioni nelle quali venga richiesto il suo intervento.
- d) Assolvere alle mansioni che gli vengono affidate con la massima cura e diligenza, assumendone la personale responsabilità e comportandosi in modo da salvaguardare il buon nome e decoro della cooperativa.
- e) Avere cura delle macchine, attrezzi, materiale e quant'altro di proprietà della cooperativa o della committente.
- f) Non divulgare notizie riservate attinenti la cooperativa, specie quando queste possono arrecare pregiudizio ad essa.
- g) Osservare scrupolosamente tutte le norme di Legge sulla prevenzione infortuni, nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo, emanate dalla cooperativa.
- h) Versare la quota di capitale sociale sottoscritta e i successivi aumenti decisi dall'assemblea dei soci nei tempi e nei modi stabiliti dallo Statuto o dagli organi della cooperativa.
- i) Portare a conoscenza del diretto responsabile qualsiasi fatto che possa assumere rilevanza ai fini della tutela della salute e della incolumità dei singoli operatori, per quanto attiene, in particolare, ad eventuali vizi e/o difetti che dovessero essere riscontrati nell'uso di mezzi, strumenti, attrezzature o materiali impiegati nello svolgimento dell'attività lavorativa.
- l) Rispettare i tempi di lavoro e gli standard di produttività assegnati, con l'impiego dei mezzi, delle attrezzature, dei materiali messi a sua disposizione, rispettando scrupolosamente le disposizioni sulla sicurezza impartite dai responsabili della Cooperativa ed improntando sempre e comunque il proprio comportamento alla massima diligenza ed al massimo rispetto delle norme di prevenzione degli infortuni, a tutela della propria e dell'altrui incolumità.
- m) Dare immediata comunicazione al proprio diretto superiore od all'Ufficio personale della cooperativa dell'eventuale infortunio occorso durante l'orario di lavoro, al fine di poter ottemperare tempestivamente alla sostituzione ed effettuare la denuncia alle autorità competenti nel termine prescritto delle 24 ore.
- n) Sottoporsi ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente organizzati.
- o) Comunicare all'Ufficio Personale ogni variazione di residenza, stato di famiglia e qualsiasi rinnovo documentale (es. patente, documentazione di soggiorno per extra comunitari, ecc...).

Articolo 20 – Provvedimenti Disciplinari

Ai soci che non si attengono alle norme contemplate dallo Statuto Sociale e dal presente regolamento, il Consiglio di Amministrazione, applicherà i seguenti provvedimenti disciplinari come da CCNL Coop Sociali:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento per mancanze.

Articolo 21 – Amonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro i termini previsti dal presente regolamento salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) rifiuti di svolgere mansioni aventi contenuto pari o inferiore rispetto al suo inquadramento contrattuale;**
- f) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
- g) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza o di assunzione di sostanze stupefacenti, durante l'orario di lavoro;
- h) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- i) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto;
- l) che non adempia alle formalità prescritte per il controllo della presenza;
- m) che non riconsegna tempestivamente le chiavi richieste che gli sono state affidate;
- n) che non riconsegna in azienda entro i termini previsti, il materiale per il controllo e la gestione delle presenze;
- o) che nella compilazione dei cartellini presenze non si attenga a quanto stabilito dal presente regolamento;
- p) che non usi un comportamento di riservatezza che riguardi i cantieri o comunque gli interessi della clientela utente dei servizi della cooperativa;
- q) che non indossi, durante il servizio, il vestiario in dotazione e i dispositivi di protezione individuale forniti dalla cooperativa in buono stato di conservazione o il tesserino di riconoscimento ove richiesto;
- r) che non riporti immediatamente al responsabile di gestione i problemi sollevati dal cliente, insorti nella gestione del servizio;
- s) che divulghi, anche con il cliente o a terzi, notizie attinenti il servizio e l'organizzazione interna dell'azienda;
- t) che non osservi le norme di prevenzione e sicurezza impartite;

- u) che non partecipi, senza giustificato motivo, alle attività e programmi di formazione e/o addestramento pur formalmente richiesto;
- v) che non si presenti al lavoro e non produca giustificata motivazione per le assenze fino a giorni 3;
- z) che ometta di fare rapporto al rientro del servizio, su eventuali incidenti accaduti, o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa della cooperativa;

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Articolo 22 – Licenziamenti per mancanze

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- reiterato rifiuto di svolgere mansioni aventi contenuto pari o inferiore rispetto al suo inquadramento contrattuale;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Rientrano tra queste l'esclusione da socio della cooperativa deliberata dal CDA sulla base delle motivazioni previste dallo statuto.

Articolo 23 – Sospensione cautelare non disciplinare

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.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Le procedure che portano al licenziamento disciplinare del socio-lavoratore comportano la decadenza dello stesso da socio della cooperativa in quanto il comportamento e la gravità dell'infrazione disciplinare hanno causato un oggettivo danno patrimoniale, di immagine e di mercato alla stessa.

Per i soci lavoratori si applicano le procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal C.C.N.L. o da accordi specifici tra centrali cooperative e organizzazioni sindacali.

Articolo 24 – Uso dei mezzi aziendali

La cooperativa potrà dotarsi di auto mezzi aziendali per le esecuzioni dei propri lavori. Tali mezzi saranno affidati a singoli soci con lettera, nella quale verranno riportati i limiti e le modalità di utilizzo, nonché i doveri del socio rispetto alla tutela del mezzo assegnato.

L'assegnazione potrà avvenire per periodi continuativi o saltuari. I soci assegnatari di tali mezzi devono ottemperare ai seguenti obblighi:

1. averne la massima cura;
2. provvedere a tenerli in ordine e puliti in quanto contribuiscono a dare una positiva immagine della cooperativa;
3. curarne la piccola manutenzione;
4. assicurarsi dello stato di buon funzionamento ed in caso contrario darne immediata comunicazione scritta alla cooperativa.

Danneggiamenti dovuti a negligenza saranno soggetti a sanzione disciplinare.

Articolo 25 – Indumenti di lavoro

La cooperativa fornirà ai soci i necessari indumenti di lavoro al momento dell'assunzione, integrandone quantità e qualità a in base all'uso, alle condizioni di lavoro, alle stagioni ed alle mansioni.

Il lavoratore è tenuto ad indossare sempre, durante l'orario di lavoro, gli indumenti assegnati, a tenerli in buono stato, e a chiederne nuove mute in caso di bisogno.

Allo stesso modo la cooperativa fornirà a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuali necessari all'esecuzione delle proprie mansioni.

Ogni lavoratore è tenuto all'utilizzo dei DPI assegnati e a chiederne di nuovi prima dell'esaurimento della scorta in dotazione.

Ogni lavoratore verserà un contributo una tantum per la fornitura del vestiario al momento dell'assunzione e, successivamente, con cadenza annuale.

Articolo 26 – Formazione

- 1- La cooperativa organizzerà dei corsi di formazione, oltreché nei casi previsti dalla Legge, per rendere sempre maggiore il grado di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro. La partecipazione a detti corsi è obbligatoria. La loro frequenza comporta per ogni socio la corresponsione di un'indennità di presenza oraria, stabilita di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.
- 2- La cooperativa per migliorare le competenze dei lavoratori e di conseguenza la qualità dei servizi organizzerà dei corsi di formazione per l'aggiornamento professionale e per il conseguimento di specifiche qualifiche. La partecipazione a detti corsi è obbligatoria. Ai lavoratori potrà essere richiesto un contributo una tantum come cofinanziamento alla partecipazione ai suddetti corsi. La loro frequenza comporta per ogni socio la corresponsione di un'indennità di presenza oraria, stabilita di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

TERZA PARTE

Articolo 27 – Comunicazione di ammissione a Socio e di Assunzione

L'ammissione a socio è regolamentata dallo statuto. Essa è finalizzata all'assunzione, in una delle forme previste da questo stesso regolamento, ed insieme a quest'ultima verrà effettuata nella seguente procedura:

Per l'ammissione a socio verrà fornito al candidato un apposito modulo da compilare e restituire, dove dovranno essere indicati:

- a) Nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita, nazionalità e codice fiscale, documentazione di soggiorno per i soli lavoratori extracomunitari;
- b) Il titolo di studio posseduto;
- c) Il possesso e il grado della patente auto;
- d) Documentazione relativa allo stato di invalidità e/o di svantaggio ai sensi della L.381/91;
- e) Gli eventuali carichi penali pendenti a proprio carico;
- f) La disponibilità giornaliera ed oraria per poter prestare la propria opera;
- g) La sottoscrizione e le modalità di versamento delle quote sociali, come definite dal Consiglio di Amministrazione.
- h) Accettazione dello statuto e del Regolamento Interno.

Il Consiglio di Amministrazione, accertata la sussistenza dei requisiti e inesistenza delle cause di incompatibilità come da statuto vigente provvederà all'invio della comunicazione di accettazione, e all'iscrizione a libro soci.

Per quanto riguarda invece l'assunzione del socio, il lavoratore, dovrà presentare:

- a) un documento d'identità;
- b) foto tessera;
- c) codice fiscale;
- d) documentazione di soggiorno per i soli lavoratori extracomunitari;
- e) informativa sulla privacy;
- f) informativa sul tfr e relativo modulo di scelta;
- g) modulo detrazioni;
- h) dichiarazione sostitutiva di certificazione;

L'organo amministrativo provvederà a questo punto a redigere la lettera di assunzione/contratto dove dovranno essere riportati:

- a) l'identificazione della ditta scrivente;
- b) l'identificazione del socio: nome, cognome, indirizzo;
- c) la data di assunzione e di inizio prestazione lavorativa;
- d) il livello di inquadramento e le mansioni prevalenti che verranno affidate;
- e) l'orario di lavoro ed il relativo giorno di riposo;
- f) il trattamento economico;
- g) il periodo di prova;
- h) le modalità di erogazione delle spettanze;

- i) la sottoscrizione da entrambe le parti.

Comunicata l'ammissione al lavoro il lavoratore vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Legge 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.Lgs. 152/1997 o dalle disposizioni di Legge in materia.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016.

Articolo 28 – Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve operare in conformità dello statuto, del presente regolamento e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, ed offrendo il proprio contributo di idee trascorsi tre mesi dalla sua iscrizione a libro soci. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, all'organo amministrativo.

I soci sono tenuti a partecipare a corsi di formazione e aggiornamento: si conviene sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei soci della cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualità delle prestazioni. L'organo amministrativo individuerà le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione, e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze del lavoro. L'organo amministrativo provvederà, inoltre, ad organizzare corsi di formazione per aree di intervento della cooperativa, ottemperando con ciò anche agli obblighi dettati da appositi accordi, contratti e convenzioni con terzi.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare l'organo amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 29 – Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogati di norma secondo quanto previsto dall' art. 3 comma 1 lettera c).

2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

QUARTA PARTE

Articolo 30 – Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

a) NORME GENERALI

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 di cui all'articolo 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

3. Nello svolgimento dell'incarico il socio lavoratore gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione, il rispetto dei tempi di esecuzione e le finalità da raggiungere 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.

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 dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

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

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

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.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione e/o il recesso da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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.

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

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 e sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico anche mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

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

7. Il socio con contratto di lavoro diverso da quello subordinato, ad eccezione di quelle norme specifiche per coloro che hanno contratto di lavoro di tipo sub ordinato, rispetterà tutte le altre norme del presente regolamento.

8. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte dell'organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

b) SICUREZZA SUL 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. Ogni mansione dovrà essere eseguita secondo le procedure impartite ad ognuno in sede di formazione e rispondenti a quanto previsto dal DVR della cooperativa e dalle leggi vigenti.

2. La cooperativa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza di ogni singolo cantiere prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

3. La cooperativa garantirà al lavoratore la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

4. Ogni socio dovrà adottare comportamenti idonei a garantire la propria sicurezza, quella dei colleghi e quella di qualsiasi altro possa trovarsi nel luogo di lavoro. È pertanto fatto divieto ad ogni socio di adottare comportamenti irresponsabili o di fare uso di sostanze o bevande che possano alterare lo stato di lucidità. Violazioni di questa norma saranno motivo di esclusione da socio e comporteranno l'immediata interruzione del rapporto di lavoro.

c) DURATA DELLA PRESTAZIONE

1. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

2. I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

d) INFORTUNIO

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 o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro il giorno successivo a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

e) RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del socio.

La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

L'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

f) CONTROVERSIE

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la Legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

QUINTA PARTE

Articolo 30 – Tipologie di Soci Volontari

Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 delle Legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.

- b) Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera gratuita legata alle proprie conoscenze professionali.
- c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.

Articolo 31 – Ammissione a Socio Volontario

L'ammissione a socio volontario avviene, secondo le norme statutarie, con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione.

Il socio volontario dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento della sua attività come richiesta dal Consiglio di Amministrazione che è delegato a predisporre l'elenco dei documenti da presentare. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di Legge in materia di trattamento dei dati personali.

Articolo 32 – Tipologie di Soci Volontari

Il Consiglio di Amministrazione valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.

Le attività svolte dal socio volontario sono individuate e decise dai responsabili del personale e degli inserimenti lavorativi, sentito il parere del consiglio di amministrazione, in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al coordinatore d'area in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione del socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva di quella lavorativa. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale comportamento scorretto concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

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

La cooperativa, provvede alla formazione del socio volontario sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare compreso l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

Articolo 33 – Rimborsi

Le spese eventualmente sostenute per conto della cooperativa, nonché l'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, danno diritto ad un rimborso nella misura e secondo le modalità stabilite dal consiglio di amministrazione.

Tali spese dovranno comunque essere documentate.

Articolo 34 – Norme per la sicurezza sul lavoro

La cooperativa è tenuta a informare e formare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

I soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

Articolo 35 – Esclusione e recesso da Socio Volontario

Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal consiglio di amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.



REGOLAMENTO RISTORNI

L'Incontro Società Cooperativa Sociale

ARTICOLO 1 – Scopo ed oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento ha lo scopo - ai sensi del primo comma dell'articolo 2545-sexies C.C., dell'articolo 3 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, dell'art. 25 dello Statuto della cooperativa e dell'art. 7 del Regolamento Interno della cooperativa - di disciplinare la

ripartizione dei ristorni ai soci lavoratori in relazione ai criteri e alle modalità di corresponsione dello stesso.

Tale ripartizione, in ragione della natura del ristorno quale strumento di remunerazione differita dello scambio mutualistico tra socio e cooperativa, è destinata esclusivamente ai soci lavoratori della cooperativa.

Essendo il ristorno caratteristico della natura mutualistica della cooperativa e non della condizione di prevalenza della stessa, l'eventuale acquisto o perdita della condizione di prevalenza non rilevano ai fini dell'applicazione della presente disciplina.

ARTICOLO 2 – Natura del ristorno

Il ristorno cooperativo ha la funzione di prevedere una forma di retribuzione aggiuntiva per il socio- lavoratore, in considerazione dell'attività lavorativa e della partecipazione allo scambio mutualistico con la cooperativa.

Il socio-lavoratore, in particolare, con il proprio apporto, concorre a creare le condizioni di efficienza organizzativa e del lavoro, nonché le economie interne che contribuiscono a determinare l'utile di esercizio.

Il ristorno cooperativo costituisce uno degli elementi maggiormente qualificanti delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali nella continuità dell'occupazione dei lavoratori soci, secondo quanto affermato negli scopi sociali della cooperativa e come storicamente inteso nella cooperazione di lavoro in generale.

Il ristorno, come diritto al beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, per volontà dei soci, deve ispirarsi alla più equa distribuzione tra tutti i soci-lavoratori, con valorizzazione specifica nella quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi.

Il ristorno non ha natura di "diritto soggettivo" del socio cooperatore, ma nasce in capo al socio solo e nella misura in cui l'Assemblea deputata all'approvazione del bilancio di esercizio deliberi (a fronte della proposta degli Amministratori formulata nel progetto di bilancio) l'attribuzione di somme a tale titolo.

ARTICOLO 3 – Limiti del ristorno

Può farsi luogo a ripartizione di somme a titolo di ristorno solo in corrispondenza di utili realmente conseguiti dalla cooperativa nell'esercizio sociale di competenza e comunque a condizione che da tale attribuzione non derivi una perdita alla cooperativa.

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dalla sola attività mutualistica svolta con i soci, nel caso in cui la cooperativa operi anche con non soci.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma secondo lett. b) della Legge 142 del 2001 è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi corrisposti al socio lavoratore; a tal fine devono considerarsi i trattamenti economici come determinati per le diverse tipologie di rapporti di lavoro dal Regolamento Interno della cooperativa ex Legge 142/2001, oltre ad eventuali maggiorazioni retributive previste da specifici accordi aziendali. Quest'ultimo limite si intende riferito al trattamento economico individuale, ossia riconosciuto a ciascun socio lavoratore.

ARTICOLO 4 – Determinazione del ristorno

La ripartizione dei ristorni deve essere effettuata sulla base della quantità e qualità degli scambi mutualistici realizzati dai soci cooperatori con la cooperativa.

Il necessario riferimento ad entrambi i parametri indicati non esclude che i relativi criteri possano essere variamente combinati tra loro, anche in considerazione delle diverse tipologie di rapporti di lavoro presenti in cooperativa e disciplinate nel Regolamento Interno, purché nel rispetto del principio di parità di trattamento dei soci previsto dall'articolo 2516 C.C..

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del Regolamento Interno ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 142 del 3 aprile 2001, concluderà le registrazioni contabili di chiusura del conto economico dell'esercizio, determinerà annualmente l'ammontare del ristorno complessivo disponibile per i soci lavoratori da proporre in Assemblea Soci.

ARTICOLO 5 – Criteri di calcolo del ristorno

Il primo comma dell'art. 2545-sexies c.c., stabilisce che i ristorni sono quantificati secondo criteri di ripartizione indicati nell'atto costitutivo proporzionalmente alla quantità e qualità degli scambi mutualistici.

Lo Statuto della Cooperativa, al fine di rendere maggiormente articolata e flessibile la previsione del ristorno, anche in considerazione delle esigenze mutevoli nel tempo, delle differenti situazioni economiche, finanziarie e di mercato che potranno verificarsi in futuro, riporta i criteri generali per l'assegnazione di tale erogazione economica, rinviando nell'apposito regolamento la disciplina dettagliata dei medesimi.

Il ristorno è ripartito tra i soci-lavoratori, che abbiano sottoscritto la quota di capitale sociale secondo quanto previsto dallo Statuto Sociale e non siano morosi nel pagamento della quota stessa, proporzionalmente alla qualità e quantità degli scambi mutualistici secondo i criteri di seguito esposti.

Nessuna spettanza sarà riconosciuta in caso di cessazione del rapporto di socio-lavoratore nell'esercizio preso in considerazione od occorsa sino alla data di approvazione da parte dell'Assemblea Soci del Bilancio di esercizio sul quale è formulata la proposta di ristorno.

Ad ogni criterio viene attribuito un punteggio espresso in centesimi.

5.1 Criterio di quantità e qualità del lavoro

Il punteggio massimo dei criteri di quantità e qualità del lavoro è pari a 80.

Per quanto riguarda l'applicazione del criterio della quantità e qualità del lavoro, si prende in considerazione **la retribuzione** del socio-lavoratore calcolata come segue:

- tutte le ore effettivamente lavorate dai soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato nell'anno di riferimento e la loro paga oraria del mese di dicembre dell'anno di riferimento;
- i compensi spettanti/corrisposti ai soci-lavoratori con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato.

Il massimo punteggio (pari a 80) verrà attribuito al socio-lavoratore (o soci-lavoratori) che avrà raggiunto la maggior retribuzione. Il punteggio per gli altri soci-lavoratori sarà calcolato in maniera proporzionale secondo la seguente formula:

$$= \frac{\text{retribuzione del socio} \times 80}{\text{punteggio socio-lavoratore}} \times \frac{\text{retribuzione massima di un socio}}{\text{retribuzione massima di un socio}}$$

5.2 Criterio di quantità e qualità della condizione di socio

¹ La differenza tra "spettanti" e "corrisposti" è significativa per i soci con contratto di tipo non subordinato, per i quali il pagamento dei compensi può avvenire anche molto tempo dopo la chiusura dell'esercizio.

Come criteri di quantità e qualità della condizione di socio si considerano, l'anzianità maturata nella condizione di socio-lavoratore, la partecipazione alle Assemblee, la partecipazione ai Gruppi tematici di Approfondimento e Gruppi di lavoro, il conferimento di Prestito Sociale. La somma dei punteggi dei criteri di quantità e qualità della condizione di socio è al massimo pari a 20.

a) **Anzianità maturata nella condizione di Socio-lavoratore:** pari a 8 punti

Si considerano le seguenti tre fasce di riferimento ad ognuna delle quali corrisponde il relativo punteggio:

ANZIANITA'	PUNTEGGIO
N° massimo di anni in qualità di socio-lavoratore e superiore a due terzi del N° massimo	8
Inferiore a due terzi del N° massimo e superiore ad un terzo del N° massimo	4
Fino ad un terzo del N° massimo	2

L'anzianità è conteggiata dalla data di incarico in qualità di socio-lavoratore fino alla data di chiusura dell'esercizio (31/12 dell'anno di riferimento).

b) **Partecipazione alle Assemblee dei Soci:** pari a 4 punti

Si considera la partecipazione diretta del socio-lavoratore alle Assemblee dei soci convocate dagli organi sociali nell'anno di riferimento. L'attribuzione dei punteggi a ciascun socio-lavoratore avverrà con i seguenti criteri:

PARTECIPAZIONE ASSEMBLEE	PUNTEGGIO
Partecipazione superiore al 50%	4
Partecipazione fino al 50%	2
Nessuna partecipazione	0

Le partecipazioni per delega non concorrono all'ottenimento dei punteggi indicati nella tabella superiore, fatto salvo le assenze dovute a motivi organizzativi aziendali e assenze giustificate da gravi impedimenti di salute o lutti familiari.

Per i soci-lavoratori che non rientrano nelle precedenti fattispecie e che abbiano provveduto a delegare altro socio per l'Assemblea, "maturerà" un punteggio simbolico pari ad 1 per ogni Assemblea.

c) **Partecipazione ai gruppi tematici di approfondimento e ai gruppi di lavoro:** pari a 6 punti

Si considera la partecipazione diretta del socio-lavoratore su base volontaria a "gruppi tematici di approfondimento" e a "gruppi di lavoro" al di fuori dell'orario di lavoro. L'attribuzione dei punteggi a ciascun socio-lavoratore avverrà con i seguenti criteri:

PARTECIPAZIONE GRUPPI TEMATICI DI APPROFONDIMENTO E GRUPPI DI LAVORO	PUNTEGGIO
Partecipazione superiore al 50%	6
Partecipazione fino al 50%	3
Nessuna partecipazione	0

d) **Conferimento del prestito sociale:** pari a 2 punti

Si considera il conferimento alla cooperativa del prestito sociale con l'apertura dell'apposito

libretto

indipendentemente dalla somma economica conferita.

L'attribuzione dei punteggi a ciascun socio-lavoratore avverrà con i seguenti criteri:

CONFERIMENTO PRESTITO SOCIALE	PUNTEGGIO
Conferimento prestito	2
Nessun conferimento	0

5.3 Calcolo finale

Per ciascun socio-lavoratore avente diritto al ristorno si determina il punteggio ottenuto dalla somma dei punteggi di quantità e qualità.

Poi si suddivide l'importo economico deliberato dall'Assemblea dei Soci da destinare al ristorno per la somma totale dei punteggi dei soci ed il risultato viene moltiplicato per il punteggio individuale di ciascun socio, ottenendo in questo modo il valore economico individuale del ristorno parametrato alla quantità e qualità.

ARTICOLO 6 – Proposte dell'Organo amministrativo

Sulle proposte inerenti i ristorni, l'organo amministrativo deve espressamente dare atto nella nota integrativa, nonché nella relazione sulla gestione, nell'ambito della relazione sul carattere mutualistico della cooperativa, di cui all'articolo 2545 C.C..

ARTICOLO 7 – Modalità di deliberazione e assegnazione del ristorno

L'assemblea dei soci, in sede di approvazione del bilancio, delibera sull'entità e sulle modalità di determinazione dei ristorni, in base alla proposta formulata dall'organo amministrativo nel progetto di bilancio.

Inoltre, l'assemblea dei soci delibera, in particolare, sulle modalità di erogazione dei ristorni in applicazione dei criteri indicati nel presente regolamento.

Le modalità di erogazione del ristorno ai soci potranno essere decise, in sede di approvazione del bilancio, nelle seguenti forme:

- 1) integrazione alla retribuzione spettante;
- 2) aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, anche in deroga ai limiti stabiliti dall'art. 2525 del codice civile;
- 3) distribuzione gratuita dei titoli di cui agli artt. 4 e 5 della Legge 31 gennaio 1992 n. 59;
- 4) ogni eventuale altra forma consentita dalla Legge.

L'assegnazione del ristorno ai soci potrà avvenire mediante distribuzione ai soci medesimi di una quota dell'utile netto di esercizio ovvero mediante iscrizione del ristorno nel conto economico dell'esercizio. La relativa delibera assembleare, in tale ultimo caso, deve operare la ratifica dello stanziamento in bilancio dei trattamenti di cui al precedente periodo effettuato dagli amministratori.

L'aumento della partecipazione sociale può essere deliberato attraverso l'emissione di nuove azioni oppure attraverso l'aumento del valore nominale della quota di capitale sociale posseduta dal socio.

L'erogazione indiretta può essere realizzata anche attraverso l'emissione di azioni di sovvenzione, azioni di partecipazione cooperativa o strumenti finanziari a favore del socio, qualora previste nello statuto.

In ogni caso, non si applicano i limiti massimi di partecipazione sociale contenuti nell'articolo 2525 C.C..

I ristorni possono essere liquidati direttamente o indirettamente; è tuttavia ammissibile anche l'erogazione dei ristorni in forma mista.

Nel caso di erogazione diretta, la cooperativa liquida il ristorno mediante una prestazione in denaro.

Nel caso di erogazione indiretta, la cooperativa liquida il ristorno attraverso una delle forme di cui ai precedenti punti 2 e 3 in favore del socio e qualora il ristorno sia di importo diverso dal corrente valore nominale dell'azione (o da un suo multiplo), la relativa differenza è imputata in un apposito fondo fino a che la quota di pertinenza del socio non raggiunga il predetto valore grazie a successivi ristorni. Tale quota è destinata a fondo di riserva straordinaria in caso di perdita della qualità di socio di cui all'art. 5 del presente regolamento.

Nel caso di erogazione in forma mista qualora l'aumento gratuito di capitale o altre forme indirette proposto dall'organo amministrativo sia superiore al ristorno spettante al singolo socio, quest'ultimo riceverà un aumento gratuito di capitale o titoli, ecc... fino alla concorrenza massima possibile in ragione del valore minimo della singola quota/azione/titolo.

L'assemblea dei soci può deliberare specifiche modalità e termini di pagamento dei ristorni, in conseguenza di particolari esigenze economiche e finanziarie della cooperativa, sentita la proposta dell'organo amministrativo.

ARTICOLO 8 – Ristorni non assegnati

Le somme destinate dall'Assemblea, ai sensi del presente Regolamento, e per qualsiasi ragione non erogate saranno accreditate a conto economico e poi accantonate nelle riserve straordinarie.

ARTICOLO 9 – Successive modificazioni

Il presente Regolamento può essere, in tutto o in parte, fatto oggetto di modificazioni mediante successiva deliberazione dell'Assemblea, convocata e riunita secondo le disposizioni dello Statuto Sociale ed in conformità alla normativa di Legge vigente.

ARTICOLO 10 – Approvazione del Regolamento e decorrenza

Il presente regolamento è stato deliberato dall'Assemblea dei Soci del 29/05/2023. Esso si applica a partire dalla destinazione degli eventuali utili riferiti all'esercizio 2023.

ARTICOLO 11 – Norme finali

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente regolamento si farà riferimento allo Statuto Sociale, alle delibere degli organi sociali e alle disposizioni di Legge applicabili.