



Regolamento interno della Cooperativa Sociale IL GERMOGLIO soc. coop. ONLUS

PARTE PRIMA NORME GENERALI

Premessa

1. Il presente regolamento interno:

- È stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 18/05/2024 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 18/05/2024.
- Potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro.

Il precedente regolamento interno è stato approvato in data 02.08.2002 e, con l'approvazione del presente, si intende integralmente novellato.

2. 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 alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

3. 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.

4. I soci lavoratori della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha anche lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

6. Il contenuto del presente regolamento potrà essere sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003. L'Organo amministrativo è delegato a valutare l'opportunità di accedere a tale certificazione e ad espletare tutti gli adempimenti.

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno delle seguenti tipologie contrattuali di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Autonomo;
- Libero professionale;
- Collaborazione coordinata e continuativa.

Inoltre, potrà essere instaurato un rapporto di attività di volontariato, ai sensi della Legge 381/91.

2. Sarà 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.

3. La Cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a definire un nuovo contratto di lavoro qualora si verifichino variazioni al contratto in essere alla data di adozione.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e Cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata.
 - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste e dell'esperienza maturata nel settore.
 - 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.

2. In conformità con le tipologie di rapporto di lavoro stabilite all'art. 1 comma 1, il lavoratore presenta domanda di ammissione a socio contestualmente alla proposta di assunzione a tempo indeterminato. Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver verificato il possesso dei requisiti statutari, ammette il richiedente a socio e provvede al suo inserimento lavorativo secondo le modalità previste dall'art. 10 comma 1.

3. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

4. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa comunicazione all'Organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in concorrenza con la cooperativa o in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa stessa e/o con le norme in materia di orario di lavoro.

Articolo 3 – Comunicazione di Ammissione

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

2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

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

4. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento dell'incarico.

5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo 4 – Distribuzione del lavoro

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La Cooperativa si adopererà 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.

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

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

2. 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/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del Ccnl di riferimento.

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

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

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

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.

4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

5. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura.

L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 comma 1 lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento. A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempienza contrattuale del cliente.

Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea. La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito.

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

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

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

6. Le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta. Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di rifiuto del socio, reiterato tre volte, di accettare le proposte contrattuali riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di esclusione da socio ai sensi dell'art. 10 dello Statuto.

7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, non saranno licenziati, ma saranno sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.

8. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione.

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

Articolo 5 – Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo

costruttivo.

È 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, al Consiglio di Amministrazione.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. 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 il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

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

Articolo 6 – Organizzazione del Lavoro

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

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

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa.

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

4. I soci sono tenuti ad osservare, ove esista, il Codice Comportamentale Interno approvato dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, che non potrà essere incompatibile con le norme vigenti e con il CCNL in vigore.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro.

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.

Il protrarsi di tale situazione obbliga l'organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

Articolo 8 – 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. 11 (soci subordinati) e 18 (soci non subordinati).

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato
- 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 L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo 24 dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e

purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,
- qualifica professionale,
- compensi erogati,
- tempo di permanenza in cooperativa,
- tipologia del rapporto di lavoro.

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

6. Le modalità di erogazione del ristorno ai Soci potranno essere decise, in sede di approvazione del bilancio, nelle forme stabilite nell'art. 7 punto 2, in conformità con l'art. 2525 del codice civile.

Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

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

- apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuale, aziendale e/o territoriale e dal Ccnl di riferimento di cui all'articolo 1 parte seconda del presente regolamento;
- imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;
- riduzione dell'orario di lavoro.

La cooperativa calcolerà sempre i contributi nel rispetto del vigente minimale di legge.

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

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 6 parte prima del presente regolamento.

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

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

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

PARTE SECONDA

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Articolo 10 – CCNL per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato è applicabile, con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo sottoscritto dalle Parti Sociali più rappresentative del settore (Agci, ConCooperative, LegaCoop, Fp Cgil, Fps Cisl, Fisascat Cisl, Uil Fpl, Uiltucs).
2. Saranno altresì applicati gli ulteriori accordi integrativi regionali, provinciali e aziendali in essere o che si presenteranno in futuro, purché sottoscritti dalle medesime parti sociali di cui al punto 1.
3. Per il trattamento economico dei soci svantaggiati potranno essere definiti contratti di inserimento lavorativo come previsto dal CCNL di settore in materia di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Articolo 11 – 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 dalla Cooperativa.
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 come definito all'articolo 10 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. L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti da Confcooperative a livello nazionale.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione 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 assorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.
5. In riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento, fermo restando l'adesione ad una forma di assistenza sanitaria integrativa che assicuri, complessivamente, un trattamento economico almeno equivalente, la cooperativa potrà assolvere all'obbligo, anziché mediante l'iscrizione al fondo contrattuale, mediante l'adesione ad altra mutua sanitaria da effettuarsi non oltre il 1 maggio 2013.

Articolo 12 – Norme di comportamento

1. Il socio ha il dovere di:
 - Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).
 - Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
 - Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa.
 - Consegnare, o far pervenire a mezzo fax, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa nel rispetto delle scadenze concordate dai coordinatori/responsabili di settore.
 - Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito.
 - Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.

- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
 - Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
 - Rivolgersi in caso di lamentele o rimozioni alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi.
 - Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
 - Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
 - Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
 - Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
 - Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa;
 - Segnalare al proprio preposto eventuali incidenti o comportamenti pericolosi dei quali si è venuti a conoscenza durante la propria attività lavorativa.
- Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i Ccnl di riferimento.

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

Articolo 13 – Norme disciplinari e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato si applica quanto previsto dal CCNL di riferimento.
2. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo della Legge 300/1970 e del CCNL richiamato all'art. 2/1 del presente regolamento.
3. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 14 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. Salvo nei casi previsti dallo Statuto o nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, giusta causa e/o motivi disciplinari e/o giustificato motivo soggettivo e/o qualsiasi altro inadempimento collegato alle obbligazioni contrattuali di lavoro, assunzione presso diverso datore di lavoro, mancato superamento del periodo di prova, ovvero nel caso in cui comunque sussista l'impossibilità oggettiva di ricostituire il rapporto di lavoro, l'esclusione del singolo socio non può essere deliberata prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro oppure, in caso di procedura di licenziamento cd collettivo, prima di sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Articolo 15 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.
3. La cooperativa si impegna fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.
4. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sul luogo di lavoro, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (Dpi).

5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.
6. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. È pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.
7. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i Dpi sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.
8. Salvo che i Ccnl di riferimento non prevedano una normativa in materia, qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio l'intero costo degli indumenti non riconsegnati.

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

Articolo 16 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c-bis e 52 comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Il contratto di lavoro dei soci libero professionisti è di tipo autonomo. A tali contratti di lavoro sono applicabili, in quanto compatibili, le relative discipline con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano i presenti tipi di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. 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, previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

4. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

Articolo 17 – 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 16 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, compatibilmente con la natura delle prestazioni.

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. 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 contro deduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza la Direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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 ad eseguire e/o 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.

7. Il socio dovrà attenersi, ove esista, alle regole del Codice Comportamentale Interno, così come previsto per i soci lavoratori subordinati nell'art.12 punto 4 del presente Regolamento.

Articolo 18 – 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. 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 19 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento di massima con le strutture della cooperativa.

Articolo 19 – Assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla Cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso salvo che l'assenza non sia tale da determinare il mancato adempimento dell'obbligazione lavorativa da parte del socio.

Articolo 20 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

Articolo 21 – Indumenti di lavoro

1. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.
Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
2. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.
Qualora si verificassero inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 22 – Durata della prestazione

1. 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.

Articolo 23 – 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 due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

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

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.

Articolo 24 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

Articolo 25 – 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.

PARTE QUARTA

Articolo 26 – CATEGORIA SOCI SPECIALI

In riferimento all'art. 6 del vigente Statuto Sociale della Cooperativa e ad integrazione dell'art. 1 del presente Regolamento, la Cooperativa ha istituito una categoria speciale di soci operatori ai sensi dell'art. 2527, comma 3 del codice civile, i cui diritti ed obblighi sono disciplinati dal presente articolo. Il numero dei soci ammessi alla categoria speciale non potrà superare un terzo del numero totale dei soci operatori.

In tale categoria speciale potranno essere ammessi solo soci lavoratori comunque in possesso dei requisiti di cui all'art. 5 dello statuto che intendano completare la loro formazione o valutare in modo graduale il proprio inserimento nella cooperativa.

La durata dell'appartenenza del socio a tale categoria speciale, nei limiti di legge, è fissata in 2 anni. Il socio appartenente alla categoria speciale ha diritto di voto solo nelle deliberazioni relative all'approvazione del bilancio e non può rappresentare altri soci.

I soci appartenenti alla categoria speciale non possono essere eletti nell'Organo amministrativo della Cooperativa e non godono dei diritti di cui agli artt. 2422 e 2545 bis del codice civile.

Oltre che nei casi previsti dalla legge e dall'art. 10 del presente statuto, il socio appartenente alla categoria speciale può recedere in qualsiasi momento, salvo l'eventuale risarcimento del danno, con un preavviso di almeno tre mesi.

Il recesso ha effetto tanto con riguardo al rapporto sociale che al rapporto mutualistico, allo spirare del suddetto termine.

Costituiscono cause di esclusione del socio appartenente alla speciale categoria, oltre a quelle individuate dall'art. 11 dello statuto della Coop. Germoglio:

- a) l'inosservanza dei doveri inerenti la formazione;
- b) l'inosservanza dei doveri di leale collaborazione con la compagine societaria;
- c) il mancato adeguamento agli standard produttivi o comunque l'inadeguatezza del socio, alla luce dei risultati raggiunti nell'attività svolta, con conseguente inopportunità del suo inserimento nell'impresa.

Verificatasi una causa di esclusione, il socio appartenente alla speciale categoria potrà essere escluso dall'Organo amministrativo anche prima della scadenza del periodo di formazione e/o inserimento fissato al momento della sua ammissione. L'esclusione da socio comporterà automaticamente la sua esclusione dalla compagine lavorativa.

La delibera di esclusione sarà ratificata dall'assemblea alla prima adunanza utile.

Qualora, al termine del suddetto periodo, il socio appartenente alla categoria speciale non abbia esercitato il diritto di recesso o non sia stato escluso nei casi previsti ai precedenti commi, è ammesso a godere dei diritti che spettano ai soci di cui all'art. 5 del vigente Statuto.

Il passaggio alla categoria ordinaria di socio cooperatore deve essere comunicato all'interessato, accettato formalmente dallo stesso e annotato a cura dell'Organo amministrativo nel libro dei soci.

Al socio appartenente alla categoria speciale, per quanto non previsto nel presente titolo, si applicano le disposizioni dei soci lavoratori.

Articolo 27 – II DIRETTORE GENERALE

Ad integrazione dell'art. 1 del presente Regolamento, si definisce la figura del Direttore Generale, secondo le seguenti modalità e funzioni:

1. Il Consiglio d'Amministrazione può nominare il Direttore Generale ed eventualmente, se ritenuto strettamente necessario, Direttori di Gestione, stabilendo i poteri conferiti.
2. I Direttori di Gestione, se nominati, rispondono al Direttore Generale ed al Consiglio d'Amministrazione. Il Direttore Generale ha la responsabilità gestionale della Società, nell'ambito della quale, salvo esplicita determinazione del Consiglio d'Amministrazione:
 - a) sovrintende all'attività tecnica, amministrativa e finanziaria della Società,
 - b) adotta i provvedimenti per migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi societari ed il loro organico sviluppo,
 - c) recepisce il Piano d'Impresa dal Consiglio di Amministrazione e lo trasmette ai coordinatori curandone l'operatività; sottopone al Consiglio d'Amministrazione il bilancio preventivo annuale e il bilancio d'esercizio,
 - d) formula proposte per l'adozione dei provvedimenti/decisioni di competenza del Consigliod'Amministrazione,

- e) partecipa alle sedute del Consiglio stesso, se richiesto, e ne esegue, o ne fa eseguire dalla struttura aziendale, le deliberazioni,
 - f) dirige il personale della Società, provvedendo, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale applicabile, alla stipulazione dei relativi contratti ed adotta i provvedimenti disciplinari,
 - g) provvede, nei termini di legge, alla gestione degli appalti necessari al funzionamento della Società,
 - h) firma la corrispondenza della Società e tutti gli atti che non siano di competenza di altri organi societari.
 - i) nomina e può sostituire i membri del Comitato Consultivo, lo convoca e ne riceve le proposte
 - l) coordina e dirige le funzioni di Sicurezza, Qualità, controllo di gestione, marketing in esecuzione delle delibere del CdA
3. In relazione alla carica di Direttore generale si applica l'art. 2396 cod. civ.