

LA ZATTERA COOPERATIVA SOCIALE
ONLUS

REGOLAMENTO INTERNO

01.08.2021

1. PREMESSA

La Cooperativa Sociale La Zattera - Onlus, con il presente Regolamento Interno intende dotarsi di uno strumento per il conseguimento degli obiettivi sociali, in conformità ai principi dello Statuto societario.

Ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i., il regolamento ha anche lo scopo, unitamente allo statuto, di disciplinare il rapporto di lavoro dei soci/e lavoratori/ci, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. In particolare il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci/e lavoratori/ci, quali ulteriori rapporti contrattuali correlati al rapporto associativo.

1.1. PRINCIPI GENERALI

La cooperativa si riconosce nei valori etici, ideali, sociali, culturali ed economici del Movimento Cooperativo ed opera nel pieno rispetto delle leggi sulla cooperazione e sul lavoro.

La cooperativa si impegna all'attuazione dei principi e dell'etica della cooperazione, a contribuire allo sviluppo di una pratica cooperativa sana ed al potenziamento sociale e culturale del movimento cooperativo.

Secondo i principi generali della cooperativa:

- ogni cittadino/a deve essere messo/a in condizione di esercitare liberamente il proprio diritto all'impresa, quale luogo di espansione delle proprie potenzialità e di esercizio della propria capacità di rischio, indipendentemente dalle proprie condizioni economiche e sociali;
- l'impresa cooperativa rappresenta una valida forma di imprenditoria diffusa, nella quale ogni socio/a è comproprietario/a della società e partecipa delle scelte aziendali, in un contesto di democrazia economica e di economia sociale;
- il socio/a è l'elemento fondamentale dell'impresa cooperativa; egli ha il diritto/dovere di influire direttamente sulle scelte sociali e di essere costantemente ed efficacemente coinvolto ed informato al fine di esercitare consapevolmente i propri diritti, in situazioni di democrazia sostanziale e senza alcun tipo di distinzione;
- ogni socio/a ha diritto a godere di benefici non solamente economici ma anche professionali, culturali, previdenziali, relazionali e simili;
- ogni socio/a cooperatore ha il diritto di ottenere una giusta remunerazione del proprio lavoro, commisurata alla funzione svolta, alle responsabilità assunte, ai risultati raggiunti ed all'impegno profuso.

1.2 PRINCIPI SPECIFICI

Nell'attuazione dei principi specifici della Cooperativa:

- è riconosciuta ed promossa la funzione centrale del socio/a, individuato nel lavoro il valore fondante dell'impresa che opera affinché le condizioni dei Soci/e progrediscono parallelamente al rafforzamento e consolidamento dell'impresa, coniugando le necessità di progresso dell'azienda con le esigenze generali dei soci/e;
- la Cooperativa è impegnata ad investire sulla professionalità e l'imprenditorialità dei soci/e, riconoscendo la diversità dei vari ruoli attivi e delle attitudini e promuovendo per ciascuno una posizione più idonea alle proprie professionalità;
- la formazione e l'aggiornamento professionale sono lo strumento fondamentale di crescita dell'impresa, quali cardini del miglioramento personale, professionale, culturale ed organizzativo;
- in relazione ai risultati di esercizio i soci/e hanno diritto, nelle misure stabilite dall'assemblea, al ristorno, alla rivalutazione della quota sociale, al riconoscimento di un dividendo ed a quanto di praticabile e previsto dalle leggi e dallo statuto e consentito dai risultati collettivamente conseguiti;
- la cooperativa, ove ne sussistano le possibilità, promuove forme di previdenza ed assistenza integrative a sostegno dei soci/e e dei lavoratori/ci;
- la cooperativa è impegnata per promuovere e ricercare collaborazioni con altre realtà che condividono i principi di cui al presente articolo.

1.3 FINALITÀ ED OBIETTIVI

Nell'ambito delle proprie attività, le finalità e gli obiettivi della Cooperativa relativamente ai Soci/e sono:

- valorizzare il ruolo del Socio/a cooperatore;
- migliorare costantemente i sistemi di comunicazione e di informazione interni ed esterni;
- potenziare le competenze e le autonomie intermedie nell'organizzazione;
- individuare criteri oggettivi di valutazione e di miglioramento della qualità del lavoro;
- puntare alla formazione ed all'aggiornamento professionali quali strumenti fondamentali della crescita individuale e collettiva, affinando la selezione e la formazione dei nuovi lavoratori/ci e l'aggiornamento del personale esistente, differenziandolo per livelli di ingresso e per obiettivi e prevedendo momenti di studio, lavoro, elaborazione, seminari, scambi nonché stimolando l'autoformazione e l'aggiornamento permanenti;
- reinventare costantemente forme e spazi di realizzazione della democrazia economica;
- studiare nuove forme di coinvolgimento societario e di partecipazione alle scelte;
- favorire forme di crescita continua della partecipazione patrimoniale;
- studiare e promuovere altre azioni a favore dell'interesse del Socio/a.

La cooperativa inoltre individua nell'informazione uno degli strumenti necessari alla evoluzione consapevole del rapporto societario. A questo scopo il Consiglio di Amministrazione, direttamente o attraverso propri delegati favorirà assemblee con i soci/e al fine di promuovere e diffondere:

- a)** informazione sull'evolversi della cooperativa e su progetti o scelte di rilevante interesse generale;
- b)** riunioni ristrette, con i soci/e cooperatori/ci interessati agli argomenti da trattare;
- c)** corsi di formazione per i soci/e cooperatori/ci che abbiano per oggetto:
 - norme e storia della cooperazione;
 - analisi dell'organizzazione aziendale;
 - elementi di economia aziendale;
 - comunicazione e coinvolgimento dei soci/e nei processi aziendali;
 - altri corsi specifici che la direzione riterrà utile alla formazione dei propri soci/e.

Al fine di semplificare il processo informativo e formativo dei propri soci/e, il consiglio di amministrazione può delegare il compito di individuare le forme ed i percorsi più utili per portare a conoscenza dei soci/e cooperatori/ci le decisioni e le conseguenti strategie della cooperativa.

1.4 ORGANI SOCIALI

Gli organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dalla legge e dallo Statuto che ne definiscono le competenze e le modalità di funzionamento.

1.5 DIRITTI DEL SOCIO/A

I diritti del socio/a sono:

- partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali;
- svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, nelle forme e con i limiti stabiliti dalla legge e dalla realtà aziendale;
- essere costantemente ed efficacemente informato circa la situazione della Cooperativa ed i principali fatti aziendali;
- godere della tutela legale da parte della Cooperativa, nella misura e nei casi di volta in volta indicati dal Consiglio di Amministrazione, qualora per ragioni di servizio sia chiamato a rispondere di atti e fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni;
- usufruire di tutte quelle particolari provvidenze eventualmente predisposte dalla Cooperativa a favore dei Soci/e, stabilite dall'Assemblea mediante la costituzione di appositi fondi da specifici regolamenti e/o deliberazioni.

1.6 DOVERI DEL SOCIO/A

I doveri del Socio/a sono:

- partecipare attivamente alla vita sociale, esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali;
- operare in conformità dello Statuto, del presente Regolamento e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali;
- contribuire, con le proprie risorse professionali, culturali ed intellettive, allo sviluppo ed al consolidamento dell'impresa;
- versare la quota sottoscritta, nella misura minima di venti azioni, secondo modalità, termini e forme concordate.

PARTE SECONDA

2. SOCI/E LAVORATORI/CI - REQUISITI

Il rapporto lavorativo dei soci/e è disciplinato dalla legge, dallo statuto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro presi a riferimento e dalle norme del presente regolamento.

Ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i. il socio/a cooperatore può instaurare, con la propria adesione, un ulteriore rapporto di lavoro sociale nelle forme previste dallo statuto e dalle leggi in vigore.

Possono quindi essere ammessi al lavoro coloro che siano in grado di svolgere con professionalità e competenza attività inerenti all'oggetto sociale e che non abbiano raggiunto i limiti per l'età pensionabile ovvero siano in possesso dei requisiti per il pensionamento di anzianità.

2.1 AMMISSIONE AL LAVORO E TIPOLOGIA

Ai sensi della Legge 3 Aprile 2001, n. 142 e s.m.i., ciascun Socio/a può instaurare con la Cooperativa, oltre al rapporto sociale, un ulteriore rapporto di lavoro, delle seguenti tipologie:

- a)** subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, purché compatibili con lo status di socio/a;
- b)** di collaborazione a progetto;
- c)** di collaborazione coordinata e continuativa;
- d)** di lavoro autonomo;
- e)** di libera professione;

f) di ulteriore tipologia anche di nuova introduzione nell'ordinamento, sempre purché compatibile con lo status di socio/a.

Il rapporto di lavoro viene formalizzato con atto scritto, in conformità a quanto previsto dal presente regolamento in materia di flessibilità.

La Cooperativa ed il Socio/a cooperatore potranno instaurare un rapporto di lavoro, diverso da quello in precedenza posto in essere, esclusivamente attraverso la manifestazione di volontà delle parti, attuata in forma scritta.

I Soci/e che abbiano stipulato con la Società un rapporto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato possono essere sollevati dall'obbligo di non concorrenza secondo le previsioni dello Statuto.

Le persone che intendono essere ammesse in Cooperativa devono presentare apposita domanda al Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto, corredando la domanda con i documenti richiesti indicando i propri dati e la tipologia di rapporto di lavoro che intendono instaurare con la Cooperativa.

2.2 DOMANDA DI AMMISSIONE

La domanda di ammissione a socio/a deve essere presentata nei modi e nei termini stabiliti dall'art. 6 dello Statuto.

La domanda di ammissione a socio/a lavoratore/ce deve contenere:

- la dichiarazione di avere preso conoscenza del contenuto del vigente statuto sociale, del presente Regolamento Interno in tutte le sue parti, dell'eventuale Regolamento Disciplinare da predisporre a cura del Consiglio di Amministrazione;
- la data a partire dalla quale l'aspirante Socio/a lavoratore/ce è disponibile a rendere la prestazione lavorativa.

Parimenti il socio/a, giusto il disposto della L. 3 aprile 2001, n. 142, contestualmente alla domanda di ammissione dichiara la tipologia del rapporto di lavoro con cui è disponibile a collaborare alle attività della Cooperativa optando tra:

- a) rapporto di lavoro di tipo subordinato, a tempo pieno o parziale;
- b) rapporto di lavoro di tipo autonomo, ancorché continuativo a progetto e comunque coordinato alle attività della Cooperativa;
- c) rapporto professionale;
- d) eventuale altra forma purché ammessa dalla legge e compatibile con la figura del socio/a.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, delibererà in merito all'ammissione e sulla base delle necessità operative nonché delle disponibilità di posizioni di lavoro in essere disporrà per l'avviamento al lavoro tenendo conto anche della tipologia contrattuale dichiarata dal socio/a.

Il versamento del capitale sociale verrà effettuato nella misura e con le modalità previste dal C.d.A. tramite trattenute mensili sulla busta paga o tramite versamenti diretti da parte del socio/a sottoscrittore qualora la busta paga non sia sufficientemente capiente ovvero si tratti di socio/a con rapporto non subordinato.

In caso di mancato accoglimento della domanda di ammissione a socio/a, sarà obbligo del Consiglio di Amministrazione motivarne il rigetto.

2.3 LETTERA DI LAVORO

All'atto di ammissione del Socio/a nella compagine sociale, cooperativa e socio/a sottoscrivono la "lettera di lavoro".

In detto documento, che costituisce prova del tipo di regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene specificato:

- il tipo di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
- le condizioni di regolamentazione del rapporto medesimo, comprese le relative tipologie;
- in caso di rapporto di lavoro subordinato:
 - il C.C.N.L. di riferimento ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, lett. a) della L. 142/01.

Per i soci/e lavoratori/ci con rapporto di lavoro di tipo subordinato potrà anche essere previsto un periodo di prova, nel corso del quale ciascuna delle parti potrà liberamente recedere dal contratto, variabile a seconda della mansione di inquadramento.

In caso di rapporto di lavoro di tipo autonomo:

- le norme di legge o altre fonti che regolamenteranno il rapporto.

La lettera di lavoro sarà opportunamente modificata nel caso di variazioni del rapporto di lavoro del socio/a.

2.4 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E SOCIETARIO

Fermo restando il principio della prevalenza del rapporto associativo rispetto a quello di lavoro, il rapporto lavorativo col socio/a si estingue comunque in conseguenza al recesso, alla morte, all'esclusione del socio/a e all'eventuale decadenza.

E' inoltre previsto e salvaguardato il principio di inscindibilità fra la qualità di socio/a e lo svolgimento della prestazione lavorativa, in base al quale salvo che non sia diversamente previsto, la estinzione per una qualsiasi causa dell'ulteriore rapporto di lavoro determina la cessazione del rapporto societario, salva la facoltà del consiglio di amministrazione di deliberare in senso contrario.

3. RAPPORTO DI LAVORO DI TIPO SUBORDINATO, DI INSERIMENTO, DI FORMAZIONE

3.1 RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Qualora lo svolgimento dell'attività produttiva richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi, secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa, all'interno della propria organizzazione aziendale, a seguito della delibera di ammissione, il socio/a aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro di tipo subordinato per tutti i profili professionali presenti nell'organigramma aziendale.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato, in ogni e qualsiasi forma stabilita dalle leggi vigenti.

3.2 RAPPORTO DI LAVORO DI INSERIMENTO E DI FORMAZIONE

Fatte salve le disposizioni dello statuto, del presente regolamento e del Titolo VI del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e le successive modifiche ed integrazioni, in quanto compatibili con lo *status* di socio/a di cooperativa, i nuovi soci/e operatori, possono essere ammessi nella categoria speciale, nei modi e nelle forme definite dallo statuto societario e dal presente articolo.

I nuovi soci/e lavoratori/ci, possono essere ammessi nella categoria speciale in qualità di:

- soci/e in formazione e seguono la disciplina stabilita dallo statuto e dalla legge vigente in quanto compatibile.

Il periodo di formazione, di durata massima non superiore a 36 mesi complessivi, potrà essere articolato in più fasi, riferite alla generica attitudine all'inserimento nella cooperativa ed alla qualificazione professionale specifica del socio/a speciale in formazione. La durata di ciascuna delle sotto-fasi sarà stabilita con apposita delibera e verrà determinata nel contratto individuale del socio/a.

I nuovi soci/e lavoratori/ci, possono essere ammessi nella categoria speciale in qualità di:

- soci/e in inserimento e seguono la disciplina stabilita dallo Statuto e dalla legge vigente in quanto compatibile.

Il periodo di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali dell'aspirante socio/a al contesto lavorativo e a definirne l'orientamento lavorativo e la consapevolezza del ruolo, potrà avere una durata massima non superiore a 18 mesi nei quali il socio/a speciale in ingresso è tenuto a partecipare al modulo formativo definito dalla cooperativa.

Nel rispetto del principio di parità di trattamento, delle disposizioni statutarie e di legge in materia, il consiglio di amministrazione disciplinerà con apposita delibera le modalità dei percorsi formativi e di inserimento, avuto riguardo alle diverse qualifiche ovvero aree professionali dei soci/e appartenenti alla categoria speciale in formazione e di inserimento.

Allo scadere dei periodi di formazione o di inserimento, in conseguenza al positivo superamento del periodo formativo ed al raggiungimento degli obiettivi di inserimento socio/a-lavorativo, il consiglio di amministrazione con apposita delibera può disporre la iscrizione del socio/a speciale, che ne faccia richiesta, alla categoria dei soci/e ordinari.

4. DISTRIBUZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci/e in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

L'affidamento degli incarichi di lavoro è altresì correlata all'assetto organizzativo, all'organigramma aziendale e alle scelte di particolare rilievo per lo sviluppo della società cooperativa.

Fatto salvo il perseguimento dello scopo sociale, ovvero la garanzia di continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali ai soci/e, possono comunque verificarsi, senza oneri o responsabilità a carico della cooperativa, situazioni in cui i soci/e non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile sia a causa di mancanza o riduzione momentanea di lavoro, e ciò anche al di fuori dei casi di sospensione del rapporto lavorativo.

Nel suddetto caso, così come nel caso in cui non sia possibile assicurare al socio/a il lavoro secondo il tipo di rapporto prescelto e lo stesso socio/a non sia disponibile ad instaurarne uno di tipo diverso, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto alla retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi di lavoro.

Nell'applicazione delle misure per il contenimento di tali situazioni, il consiglio di amministrazione, nell'affidare gli incarichi di lavoro potrà tenere conto, nell'ordine dei assegnazione del lavoro, delle seguenti peculiarità, nell'ordine in cui sono indicate:

- 1.** professionalità effettiva dei soci/e lavoratori/ci
- 2.** anzianità di servizio
- 3.** situazioni contingenti di particolare difficoltà economica in cui versino taluni soci/e o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

5. CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO APPLICABILE – TRATTAMENTO ECONOMICO

Ai sensi delle norme di legge vigenti, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai soci/e lavoratori/ci della cooperativa viene indicato nel presente articolo.

Il trattamento economico complessivo del Socio/a cooperatore sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento.

Trattamenti economici ulteriori possono essere erogati a titolo di maggiorazioni retributive o indennità di funzione ai sensi di quanto sancito all'art. 3, comma 2 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra, si richiamano in quanto applicabili:

a) per i soci/e cooperatori che operano in tutti i settori produttivi della cooperativa il C.C.N.L. per le lavoratrici ed i lavoratori/ci delle cooperative del settore socio/a-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (ed eventuali intese ed accordi aziendali sottoscritti dalla cooperativa);

b) potranno essere utilizzati, nel caso di particolari attività, altri contratti collettivi nazionali di lavoro (e/o eventuali intese ed accordi sottoscritti dalla cooperativa con le OO.SS. comparativamente più rappresentative diversi da quello sopra richiamato, solo se espressamente previsto da norme di contratto di appalto e bandi di gara pubblicati da Enti,

Istituzioni ed Aziende pubbliche, ovvero dipendente da nuove attività intraprese dalla cooperativa, giusto il disposto dell'art. 2070 c.c..

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal consiglio di amministrazione a titolo di superminimo *ad personam* o altra analoga voce retributiva.

L'assemblea potrà definire, con apposita deliberazione, un trattamento economico ulteriore da erogarsi ai soci/e cooperatori aventi diritto, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo quanto previsto dalla contrattazione integrativa applicabile ai lavoratori/ci dipendenti e sottoscritta dalla cooperativa, con le modalità stabilite anche negli accordi collettivi stipulati fra l'associazione di categoria del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori/ci, ai sensi dell'art. 2 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche od integrazioni.

Per quanto attiene la contrattazione integrativa, anche territoriale, la società vi aderirà con apposito atto, intendendo altrimenti non applicabili quegli accordi integrativi non recepiti per le particolari modalità di disciplina del contratto sociale tra socio/a e cooperativa.

5.1 PARTICOLARI TRATTAMENTI NORMATIVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Trattamenti ulteriori, specifici e particolari, in applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, sono disciplinati dagli articoli seguenti.

5.1.1. INDENNITÀ, INCENTIVI E PREMI

Il consiglio di amministrazione, ha la facoltà di istituire aggiuntivi alle quote mensili di competenza del socio/a cooperatore, per obiettivi ben individuati, che possono interessare gruppi di essi e/o interi settori o categorie, tenendo a riferimento i margini economici realizzati dal gruppo di lavoro, dai settori o categorie.

I soci/e cooperatori che, in diverso modo, contribuiscono in maniera particolare al raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, hanno diritto al riconoscimento di indennità, incentivi e premi, i quali possono interessare soci/e singolarmente intesi, gruppi e categorie di soci/e o interi settori di attività.

I soci/e cooperatori che coprono all'interno delle strutture aziendali ruoli di responsabilità e di funzione, sono tenuti a svolgere le loro mansioni con maggiore impegno anche al di fuori del loro normale orario di lavoro, per motivi di studio, documentazione e programmazione, in misura non determinabile a priori.

Ad essi è riconosciuta una indennità di funzione, da corrisondersi in occasione del versamento delle quote mensili, negli importi stabiliti dal consiglio di amministrazione, che possono essere omogenei o differenziati.

Il consiglio di amministrazione può riconoscere specifici incentivi a soci/e impegnati nello sviluppo di una progettualità strategicamente rilevante per la cooperativa, nel raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi o comunque impegnati in mansioni che necessitino di adeguato riconoscimento.

Il consiglio di amministrazione può istituire premi per attività specifiche il cui svolgimento abbia determinato un rilevante vantaggio per la cooperativa o un notevole impegno da parte dei soci/e lavoratori/ci coinvolti.

Gli importi di cui al presente articolo si considerano aggiuntivi alla normale retribuzione, sono corrisposti in occasione delle quote mensili e rientrano nel calcolo della retribuzione indiretta e differita.

5.1.2 ANTICIPI SU SPETTANZE

La retribuzione dei soci/e cooperatori viene corrisposta di norma entro il quindicesimo giorno di ogni mese successivo a quello di riferimento, unitamente al prospetto paga previsto dalle vigenti leggi.

Ciascun socio/a lavoratore/ce può richiedere la corresponsione di un anticipo sulle proprie spettanze.

L'anticipazione della tredicesima quota o di parte di essa, può essere concessa sulla base di quanto maturato al momento della richiesta del socio/a, che deve essere inoltrata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sulla quota da ricevere nel mese in corso – da richiedere al responsabile di settore – potrà essere anticipata una quota in unica soluzione, non prima di 15 giorni dall'erogazione della mensilità, con modalità, limiti e termini definiti dalla direzione della cooperativa; tale importo anticipato verrà trattenuto nel prospetto paga del mese di competenza.

Sull'indennità di fine rapporto di lavoro, l'anticipazione, oltre ai casi previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento, può essere concessa per altri motivi di estrema straordinarietà e necessità, ad insindacabile giudizio del consiglio di amministrazione.

La richiesta scritta, motivata ed ampiamente documentata, va avanzata al consiglio di amministrazione, al quale spetta valutare l'eventuale concessione nella prima seduta utile.

L'importo massimo erogabile è pari al 70% di quanto accantonato alla chiusura dell'esercizio precedente alla richiesta. Il versamento avverrà successivamente alla eventuale concessione, nel minor tempo tecnico necessario alle formalità amministrative.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si farà riferimento al CCNL applicabile.

5.1.3 DIRITTO ALLO STUDIO

Il diritto allo studio dei soci/e lavoratori/ci è disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

I soci/e lavoratori/ci che devono sostenere prove di esame in relazione ai corsi di formazione scolastica primaria, secondaria, professionale, superiore o universitaria, possono usufruire, su richiesta e con un preavviso di almeno 20 giorni, di permessi retribuiti in ragione di due giorni per ogni esame universitario, tre per esami di fine corso, esami di licenza media, qualificazione o di maturità e per discussione di tesi universitaria. Gli stessi verranno retribuiti non più di due volte per ciascuna materia di esame, dietro presentazione di documentazione attestante la partecipazione cui si riferiscono.

Il limite massimo individuale per il diritto allo studio messo a disposizione dei soci/e lavoratori/ci per la frequenza dei corsi è commisurato a 150 ore.

Nel caso in cui il monte ore totale non sia sufficiente ad esaurire tutte le richieste regolarmente pervenute, il C.d.A. delibera la suddivisione dello stesso tra i richiedenti secondo il criterio di proporzionalità.

6. STRUMENTI DI LAVORO

Il socio/a cooperatore deve avere cura di strumenti, locali, attrezzature e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, etc.), sia che si tratti di beni di proprietà della cooperativa che di terzi, rispondendo per questo delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua incuria, colpa, negligenza o dolo, nonché delle arbitrarie modifiche da egli apportate agli oggetti in questione.

L'affidamento, ove possibile, sarà comprovato da apposito verbale di consegna ed eventuali eccezioni o rilievi per guasti od anomalie dovranno essere fatti valere al momento. Salvo casi particolari, i reclami che dovessero essere formalizzati successivamente non saranno tenuti in considerazione.

6.1 RISARCIMENTO DANNI, AMMANCHI E RIMBORSI

Il socio/a – indipendentemente dagli sviluppi del procedimento disciplinare – è tenuto a risarcire i danni cagionati nello svolgimento delle attività affidategli, allorché gli stessi siano da attribuirsi a incuria, dolo o colpa dello stesso. Il provvedimento di risarcimento danni è assunto dal Consiglio di Amministrazione, previa contestazione del danno, con lettera raccomandata entro il termine di 15 giorni da quello in cui è venuto a conoscenza del fatto.

Il provvedimento, debitamente motivato, sarà trasmesso all'interessato a mezzo raccomandata.

Il risarcimento avverrà tramite trattenuta sulle competenze in misura non superiore al 10% del compenso netto mensile spettante. In caso di risoluzione del rapporto la cooperativa

avrà facoltà di trattenere sino a concorrenza delle spettanze residue, inclusa la quota sociale, il saldo di quanto ancora dovuto.

I soci/e, al momento della cessazione del rapporto, sono tenuti alla restituzione di tutte le attrezzature in loro possesso incluso il vestiario di lavoro ricevuto e contrassegnato dalla cooperativa. In caso contrario subiranno una trattenuta per smarrimento. Saranno altresì tenuti al rimborso delle spese di vestiario, nonché delle spese sostenute per la visita medica obbligatoria i soci che interrompano il rapporto associativo con la Cooperativa entro 2 mesi dall'instaurazione.

Questi importi saranno devoluti allo speciale fondo di solidarietà.

7. ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro ordinario è stabilita, di norma, dai contratti di lavoro richiamati ed applicati ai soci/e.

Ciò nondimeno, viste le peculiari attività della cooperativa, che la portano ad operare col sistema della parcellizzazione delle unità lavorative, viste le fluttuazioni dei servizi di non facile programmabilità, determinate dalle richieste delle stazioni appaltanti e stabilita la necessità di rendere omogenei i trattamenti di tutti i soci/e operatori, si rende necessario adottare, come criterio unificatore, quello della flessibilità.

Comunque, l'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze organizzative e funzionali del servizio svolto ed è stabilita dalla struttura direttiva, tenendo conto, nei limiti delle reali possibilità, delle indicazioni dei soci/e.

Pertanto, nel rispetto delle norme di legge e delle disposizioni contrattuali, il consiglio di amministrazione può definire e modulare i regimi di orario settimanale per ciascun socio/a e/o gruppi di lavoro in riferimento ai settori di appartenenza, in modo tale che esso risulti preferibilmente distribuito su 5 o 6 giorni la settimana, a seconda delle effettive esigenze organizzative dell'impresa.

Posto che la cooperativa ha esigenze produttive connesse alle oscillazioni del mercato dei servizi con punte di richieste o riduzioni di lavoro, la stessa potrà realizzare orari di lavoro in regime di flessibilità, per ciascun socio/a lavoratore/ce anche per singole unità produttive interessate o per determinati settori. Tali orari saranno commisurati a quanto stabilito dal contratto di riferimento in materia di flessibilità.

Le minori prestazioni di lavoro potranno essere recuperate nei termini, tendendo a garantirne il recupero orario entro l'anno civile corrente.

Le prestazioni orarie eccedenti e non soggette a recupero saranno di norma retribuite nel mese di riferimento, quali ore straordinarie.

Nell'interesse del socio/a e per una maggior tutela dei diritti di socio/a lavoratore/ce, le ore non recuperate nel termine stabilito, potranno essere oggetto di successivo recupero anche economico, secondo termini e modalità stabiliti in apposita delibera del consiglio di amministrazione.

Regimi di orario diversi possono essere altresì stabiliti sulla base di esigenze tecnico-produttive contingenti.

8. RAPPORTI DI LAVORO DI TIPO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Quando l'attività di lavoro abbia i requisiti di cui al Libro V, Titolo III del Codice Civile, il socio/a può instaurare con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro di tipo autonomo.

In questi casi, il socio/a cooperatore, è tenuto al rispetto delle regole di fedeltà e correttezza nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, comunque costantemente indirizzata al raggiungimento degli obiettivi comuni alla generalità dei soci/e e della cooperativa.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c) della legge n. 142/01 e successive modifiche ed integrazioni, la cooperativa applica nei confronti dei soci/e, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge vigenti in materia.

Ai rapporti coi soci/e di cui al precedente comma si applicano, oltre alle regole stabilite nel presente regolamento interno, nello Statuto Sociale, tutte le norme, civilistiche, fiscali ed assicurative, proprie dell'attività da loro svolta ed in particolare quelle contenute nel Libro V,

Titolo III del Codice Civile; nell'art. 409, n. 3) c.p.c.; nell'art. 50 del D.P.R. 917/86 e s.m.i.; l'art. 2, co. 26 della L. 335/95 e s.m.i.; l'art. 5 del D. Lgs. 38/2000; art. 61 e segg. del D. Lgs. 276/03 e s.m.i., nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni comunque applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio/a cooperatore.

8.1 TIPOLOGIA DI RAPPORTI DI LAVORO NON SUBORDINATO

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore, a seguito della deliberazione di ammissione il socio/a cooperatore aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta e richiamata dal presente regolamento.

La volontà delle parti, di instaurare un rapporto di lavoro di tipo non subordinato tra la cooperativa ed l'aspirante socio/a cooperatore, dovrà risultare da atto scritto.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello di tipo subordinato per tutti i profili professionali, le cui prestazioni lavorative non implicano vincolo di subordinazione alla struttura organizzativa della cooperativa senza necessità di osservanza delle disposizioni del datore di lavoro per la disciplina e l'esecuzione del lavoro e dell'inserimento nell'organizzazione produttiva della cooperativa.

8.2 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei soci/e con rapporto di lavoro di tipo non subordinato sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun socio/a, comunque non potrà essere inferiore a quanto eventualmente stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, da tabelle professionali, da contratti o da accordi collettivi, da usi e da consuetudini o ai compensi medi in uso, nel territorio di riferimento, per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del socio/a cooperatore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.

8.3 DISTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI LAVORO

La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dal consiglio di amministrazione, tenuto conto della dovuta rotazione fra i soci/e e dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico stesso; vicinanza geografica alla sede di lavoro; richieste espresse dai committenti; interessi e disponibilità dei singoli soci/e lavoratori/ci non subordinati.

8.4 OBBLIGHI DEL SOCIO/A

Prima di assumere incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, il socio/a lavoratore/ce di tipo non subordinato è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione salva diversa disposizione.

Qualora il socio/a, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro socio/a; in tal caso, il socio/a sostituito è tenuto a dare al socio/a subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

8.5 RAPPORTO DI LAVORO A PROGETTO

Quando l'attività di lavoro abbia i requisiti di cui agli artt. 61 e ss. del D. Lgs. 10.9.2003, n. 276, e successive modifiche o integrazioni, il socio/a può instaurare con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro a progetto.

Il socio/a cooperatore, che instauri con la società il contratto a progetto, è tenuto al rispetto delle regole di fedeltà e correttezza nell'espletamento della propria prestazione lavorativa, comunque costantemente indirizzata al raggiungimento degli obiettivi comuni alla generalità dei soci/e e della società di appartenenza.

8.5.1 ESECUZIONE DELL'INCARICO

Nella realizzazione del progetto lavorativo al Socio/a cooperatore a progetto è riconosciuta la più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione, concordati nell'apposito contratto stipulato dalle parti.

9. REVOCA E SCIoglIMENTO

L'accertata oggettiva inidoneità del socio/a lavoratore/ce con contratto di tipo non subordinato allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

10. ULTERIORI CATEGORIE DI LAVORATORI/CI

In caso di utilizzo di lavoratori/ci dipendenti che, tuttavia, non siano Soci/e cooperatori, a questi non verrà applicato il presente Regolamento, ma si farà luogo al trattamento ed applicazione della disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente applicabile.

L'utilizzazione di lavoratori/ci dipendenti è subordinata al mantenimento dei requisiti minimi per la mutualità prevalente, disposti dalla vigente normativa in materia.

11. RESPONSABILITÀ CIVILE

La responsabilità civile dei Soci/e cooperatori nel regolare esercizio delle loro funzioni è coperta da apposita polizza assicurativa stipulata dalla Cooperativa.

La cooperativa garantisce, tramite apposita polizza assicurativa, la responsabilità civile e, se necessaria, la tutela legale del socio/a che per ragioni di servizio sia chiamato a rispondere di fatti od atti riferiti allo svolgimento delle proprie mansioni. Spetta al Consiglio di Amministrazione valutare i criteri e la misura della tutela del socio/a anche in base al comportamento tenuto nella specifica circostanza che ha dato luogo a chiamata di responsabilità.

12. CODICE DISCIPLINARE - INFRAZIONI SANZIONI DISCIPLINARI

Per i rapporti con i soci/e della cooperativa, fermo restando quanto stabilito nelle fattispecie di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dalla cooperativa, che vengono qui richiamati, si individuano col presente regolamento ulteriori disposizioni disciplinari ed i relativi provvedimenti, che ove necessario integrano il codice disciplinare di riferimento.

L'elencazione di cui alle lettere a), b) c) e d) del presente articolo, avendo natura meramente esemplificativa, non esclude ulteriori comportamenti o fatti che comunque abbiano riflessi societari essendo lesivi per gli interessi e l'immagine della cooperativa e dei soci/e e che, per la loro natura possano essere ricondotti a tali fattispecie.

L'assemblea, intende con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri dei soci/e e dei lavoratori/ci nei confronti della cooperativa, nonché di soci/e e lavoratori/ci nei rispettivi confronti.

E' dato incarico al consiglio di amministrazione, ed alle figure da esso delegate, di vigilare sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e di intervenire con misure adeguate in caso di comportamento contrario al bene collettivo dell'impresa.

Al fine di tutelare l'interesse e la specificità della società cooperativa e, di conseguenza, di salvaguardare le esigenze di ogni suo socio/a e lavoratore/ce, vengono individuate ulteriori sanzioni rispetto a quelle richiamate sopra. Tali sanzioni sono oggetto di uno dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo scritto;
- b) multa;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- d) esclusione dalla cooperativa.

L'adozione delle sanzioni disciplinari deve tenere conto della situazione oggettiva nella quale sono accaduti i fatti. Ogni valutazione viene effettuata dagli organi societari, che il consiglio di amministrazione individuerà con apposita delega.

L'applicazione delle misure disciplinari nei confronti del socio/a e del socio/a lavoratore/ce sarà disposta in conformità alle norme di legge e secondo quanto previsto dal presente regolamento.

La cooperativa non potrà applicare nei confronti del socio/a e/o socio/a lavoratore/ce alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo/a sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali il socio/a e/o socio/a lavoratore/ce potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il citato termine di 5 giorni, ove la cooperativa non abbia ritenuto valide le giustificazioni o in assenza di giustificazioni del socio/a e/o socio/a lavoratore/ce, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Contro i provvedimenti sanzionatori l'interessato, nel termine di 20 giorni dall'adozione della misura disciplinare, può promuovere ricorso per opposizione nei modi e con le forme indicate dallo statuto societario vigente.

12.1 RICHIAMO SCRITTO

E' un provvedimento che può essere applicato per mancanze ed infrazioni dannose alla Cooperativa e pregiudizievoli verso i propri Soci/e di tenore non così grave da indicare provvedimenti più severi.

12.2 MULTA

La multa è commisurata sino ad un massimo di quattro ore di retribuzione.

Convenzionalmente, ai fini del calcolo delle multe sarà preso a riferimento l'importo unitario fissato per il livello di inquadramento del socio/a lavoratore/ce sanzionato.

L'importo delle sanzioni sarà trattenuto sulla retribuzione netta corrisposta per ogni ora di sanzione comminata.

L'importo totale di suddette multe (escluse le eventuali trattenute costituenti risarcimento danni), ove non dovuto all'INPS, sarà accantonato in apposito fondo speciale di solidarietà costituito dalla cooperativa che sarà destinato, con apposita delibera consiliare, a favore di quei soci/e e loro familiari che versino in situazioni di particolare bisogno.

L'approvazione del presente articolo da parte dell'assemblea dei soci/e comporta l'autorizzazione alla cooperativa ad effettuare le trattenute sull'importo netto di retribuzione.

12.3 SOSPENSIONE DISCIPLINARE

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione può essere adottata nei confronti del socio/a del lavoratore/ce che si renda responsabile di atti e/o di comportamenti gravi o dai quali consegua un danno consistente ai soci/e o all'impresa, ovvero che costituiscano grave insubordinazione verso gli organi della cooperativa.

Oltre alle fattispecie contrattuali richiamate, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione viene applicata, anche negli ulteriori casi, di seguito indicati:

- a) comportamenti o atti - dai quali deriva un danno anche economico - contrari alle norme di legge, statutarie e regolamentari, agli interessi ed all'immagine della cooperativa,

divulgazione di notizie riservate concernenti la cooperativa e/o i soci/e per le quali non deve essere effettuata comunicazione all'esterno e ai terzi;

b) comportamenti o atti contrari alle norme di legge, statutarie o regolamentari siano fonte di pregiudizio agli interessi ed all'organizzazione della Cooperativa, anche nei rapporti con la committenza ed i clienti;

c) grave insubordinazione verso gli organi sociali, comportamento gravemente irrispettoso verso i soci/e, lavoratori/ci o terzi, lesivi dell'immagine ed interessi della cooperativa;

d) azioni in palese contrasto con i principi stabiliti dallo Statuto sociale, con lo spirito cooperativistico o con quanto previsto nel codice etico e nel modello organizzativo.

Le fattispecie sopra elencate hanno carattere indicativo e non esaustivo.

12.4 ESCLUSIONE DALLA COOPERATIVA

Può essere applicata, nei casi previsti dal precedente articolo quando risultino caratterizzati da particolare rilevanza, per le fattispecie indicate dalle norme richiamate e per tutte quelle situazioni in cui la particolare gravità del comportamento non consente l'ulteriore proseguimento del rapporto societario e lavorativo.

L'attivazione del procedimento di contestazione dei fatti che danno luogo ad una esclusione non solleva il destinatario dall'onere di risarcimento di eventuali danni, di qualsiasi natura, conseguenti al comportamento contestato.

13. PROVVEDIMENTI CAUTELARI

In caso di contestazioni dalle quali possa derivare il provvedimento dell'esclusione, la cooperativa può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del socio/a con effetto immediato e per tutto il periodo necessario all'accertamento dei fatti. Il provvedimento anche sommariamente motivato, sarà comunicato al Socio/a per iscritto. Ove segua l'esclusione, questa retroagisce negli effetti al momento della disposta sospensione. Il consiglio di amministrazione della cooperativa comunicherà per iscritto al socio/a i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

E' in ogni caso fatta salva l'applicazione delle disposizioni di legge e statutarie in materia di esclusione.

14. COMUNICAZIONI

Le raccomandate, come tutte le altre comunicazioni intercorrenti con i soci/e, potranno essere consegnate anche a mano purché effettuate con idonea ricevuta, a comprova del ricevimento.

15. RISTORNI

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

Il ristorno, come diritto al beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, per volontà dei soci/e, viene determinato in base al principio di equa distribuzione tra tutti i soci/e lavoratori/ci, con valorizzazione specifica della quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi.

Pertanto, in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione ai soci/e lavoratori/ci per i quali il rapporto societario sia vigente alla data di approvazione del bilancio, a titolo di ristorno - e nella misura non superiore a quanto stabilito dalle norme vigenti in materia - del trattamento economico individuato per i soci/e, di ulteriori trattamenti economici mediante:

a) integrazione del compenso;

b) aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato;

c) distribuzione gratuita di azioni destinate a soci/e sovventori;

d) ogni altra forma consentita dalla legge.

Il presente regolamento, pertanto, in applicazione di quanto previsto all' art. 26, co. 9, dello statuto sociale, disciplina criteri e modalità di corresponsione dell'eventuale ristorno spettante ai soci/e ed ai soci/e lavoratori/ci di cui all' art. 3, comma 2, lett. b) della Legge 3 aprile 2001, n. 142, costituente normativa speciale in materia.

Tali erogazioni saranno corrisposte, per una quota, in base alla posizione di lavoro affidata al socio/a corso dell'esercizio, quale parametro identificativo della quantità e qualità del lavoro svolto e per la rimanente quota, verranno attribuite in base alla quantità effettiva della prestazione eseguita da ciascuno degli aventi diritto.

I ristorni saranno erogati a seguito di apposita delibera sottoposta ad approvazione assembleare.

L'assegnazione del ristorno potrà avvenire:

- 1) mediante distribuzione ai soci/e medesimi di una quota dell'utile netto di esercizio;
- 2) mediante iscrizione del ristorno nel conto economico dell'esercizio.

La delibera assembleare che determina natura, modalità e l'erogazione del ristorno, dovrà operare ratifica dello stanziamento in bilancio dei trattamenti di cui al presente articolo effettuato dagli amministratori.

Le somme destinate dall'assemblea a titolo di ristorno che per qualsiasi ragione non siano erogate, verranno destinate alla riserva straordinaria.

16. CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari dai quali emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività sociale, deve convocare tempestivamente l'assemblea per deliberare i provvedimenti da prendere al fine di superare l'emergenza, e potrà 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 anche derivanti dalla cessazione di contratti e revoca di appalti di rilevanti dimensioni;
- c. crisi economiche settoriali e locali;
- d. carenza di liquidità finanziaria connessa al ritardato incasso dei crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, ai sensi delle norme statutarie e delle leggi vigenti in materia, l'assemblea su proposta del consiglio di amministrazione, potrà deliberare, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, anche di tipo economico, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali e del superamento della situazione di crisi aziendale.

Ove la crisi investa una o solo alcune delle attività dell'impresa cooperativa, il piano di cui al paragrafo precedente potrà essere adottato anche con riguardo esclusivo ai settori interessati dalla crisi.

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 da tutti i soci/e apporti sostanzialmente equilibrati.

Le disposizioni relative allo stato di crisi e i provvedimenti conseguenti sopra indicati, si applicano anche ai rapporti di lavoro autonomo disciplinati dal presente regolamento, in quanto compatibili.

17. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà rinvio allo statuto sociale, alle deliberazioni degli organi societari, alle disposizioni di legge applicabili nonché ai contratti collettivi, relativi accordi che li integrano, alle intese sottoscritte a livello nazionale tra le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali ed agli accordi aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali territoriali e/o regionali, in quanto applicabili.

18. DECORRENZA.

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea dei soci/e del 29 luglio 2021, entrerà in vigore il 01 agosto 2021, è vincolante per tutti i soci/e e potrà essere modificato o integrato dall'assemblea dei soci/e con le maggioranze previste dallo statuto.