

COOPERATIVA HYPERNOVA SOC COOP

società cooperativa

REGOLAMENTO INTERNO DEI SOCI LAVORATORI

TITOLO I

SCOPO - OGGETTO

ARTICOLO 1 – SCOPO ED OGGETTO DEL REGOLAMENTO.

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

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

ARTICOLO 2 – SOCI LAVORATORI.

I soci lavoratori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla cooperativa, anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro con la cooperativa stessa, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

In particolare, sono soci lavoratori coloro che:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo ed 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 ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

ARTICOLO 3 – RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI E RELATIVE MODALITÀ DI SCELTA.

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

- subordinato;
- autonomo;
- parasubordinato, o di collaborazione, non occasionale, comunque secondo le forme lavorative di collaborazione previste dalla legge e compatibili con lo status di socio lavoratore.

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

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

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione della effettiva modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative.

ARTICOLO 4 - INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO.

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e società cooperativa deve avvenire in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa, tenuto conto:

- della volontà delle parti;
- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del tipo di professionalità posseduta dal socio, dal suo percorso professionale e della sua disponibilità;
- delle caratteristiche, modalità e organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare dell'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa, nonché dell'organizzazione aziendale e produttiva della stessa.

Il rapporto di lavoro ulteriore al rapporto societario deve risultare da contratto scritto individuale, nel quale sono indicati tutti gli elementi necessari o utili ai fini della determinazione della disciplina della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge, dallo statuto, dal regolamento interno e, per il lavoro di tipo subordinato, dal CCNL di riferimento applicabili.

I soci sono tenuti a consegnare tutta la documentazione necessaria per la predisposizione ed attivazione del contratto di lavoro. Il socio è altresì tenuto a comunicare tempestivamente eventuali variazioni relative ai propri dati o alle documentazioni presentate.

Contestualmente all'instaurazione del rapporto lavorativo la cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento e dello statuto (chiedendo firma per ricevuta) ai fini di una completa informazione della disciplina della sua prestazione lavorativa.

L'estinzione del contratto di lavoro, in qualsiasi tipologia esso sia instaurato, è causa di esclusione o recesso del socio, salvo diversa e motivata deliberazione dell'organo amministrativo.

Lo scioglimento del rapporto sociale è contestualmente causa di estinzione del rapporto di lavoro, salva diversa, specifica e motivata deliberazione dell'organo amministrativo, in conformità alle norme contenute nello statuto e alle disposizioni di legge.

ARTICOLO 5 – ORGANIZZAZIONE

La struttura aziendale si articola in:

- a) servizio amministrativo – finanziario - tecnico;
- b) servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

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

Al servizio di cui alla lettera b) fanno capo tutte le attività proprie e caratteristiche della cooperativa, quali:

- progettazione, realizzazione e assistenza di strumenti hardware o sistemi software:
- Ideazione, analisi, prototipazione, design, progettazione, realizzazione, gestione, sviluppo e mantenimento di sistemi e servizi informatici di vario tipo, di reti aziendali, sistemi di collaborazione, gamification, idea generation, di software, di siti web, di vari dispositivi informatici personalizzati, di sistemi di monitoraggio, di piattaforme di e-learning, di sistemi di cablaggio multifunzionali, di sistemi hardware e software anche destinati a persone in condizioni di svantaggio (persone anziane, diversamente abili, pazienti o persone che necessitano assistenza);
- Consulenza, analisi di fattibilità, ricerca degli strumenti necessari e maggiormente idonei, al fine di realizzare progetti relativi ai diversi ambiti di interesse della Cooperativa, per conto proprio o su specifiche richieste di committenti.
- Attività di consulenza informatica, telematica, gestionale e organizzativa e su tematiche di ogni tipo riguardante la gestione e lo sviluppo della tecnologia e l'innovazione;
- Progettazione e realizzazione di eventi e iniziative atti ad incentivare e supportare la cultura dell'auto-imprenditorialità, della ricerca scientifica e dell'innovazione, compresa la redazione di pubblicazioni tecnico scientifiche sui temi oggetto dell'attività;
- Formazione di personale, sia interno che esterno, su ricerca scientifica, tutte le innovazioni tecnologiche, hardware, software, di processo e strumenti in genere riguardanti i diversi ambiti di interesse della Cooperativa.
- Prestazione di altri servizi accessori e/o complementari in relazione alle attività sopra indicate, ivi comprese l'organizzazione e la gestione di corsi di formazione

TITOLO II

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 6 – CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO.

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

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

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo indeterminato, full time o parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge e dal presente regolamento, nonché nelle altre modalità e tipologie riconducibili al lavoro subordinato previste dall'ordinamento, purché compatibili con lo status di socio lavoratore.

Il contratto individuale di lavoro, o lettera di assunzione, deve contenere tutti gli elementi previsti dalla legge per l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, secondo la disciplina della relativa tipologia.

In presenza di più soci nelle condizioni di poter essere assunti, la cooperativa stipula il rapporto con colui o coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti.

ARTICOLO 7 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

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 e qualifica posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere, in rapporto alle possibilità di impiego in cooperativa. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità, secondo il principio della parità di trattamento. 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 competenze e 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.

Nell'esecuzione del rapporto di lavoro il socio è tenuto a rispettare le disposizioni, modalità, orari definiti dal contratto individuale e dalle altre fonti normative, oltre che definite specificamente con riguardo alle misure di prevenzione e protezione da adottare.

Eventuali modifiche di orario o delle modalità di esecuzione, dipendenti da cause di forza maggiore o per qualsiasi altro motivo andranno comunicate tempestivamente alla direzione o all'Organo amministrativo della cooperativa.

Oltre a quanto previsto dal successivo art. 14, a seguito di riduzione o mancanza di lavoro, si può comunque verificare il caso di soci che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro, che possono esercitarla soltanto a orario ridotto o che non possono continuare ad esercitarla nello stesso luogo dove il socio inizialmente prestava l'attività lavorativa. In tali casi la cooperativa si dovrà attivare al fine di proporre al socio soluzioni lavorative diverse sia rispetto alla tipologia di mansioni sia rispetto al luogo di lavoro sia rispetto alla tipologia di rapporto di lavoro.

Fermo restando l'obbligo di fedeltà verso la cooperativa ed il divieto di svolgere attività concorrente, i soci con rapporto di lavoro subordinato potranno prestare la propria attività lavorativa anche presso altri datori di lavoro, purché preventivamente ed espressamente autorizzati dall'organo amministrativo della

cooperativa e sempre che tale loro attività non arrechi pregiudizio e non sia in contrasto con gli scopi e interessi della cooperativa.

I soci possono essere espressamente delegati a concordare direttamente per conto della cooperativa con i committenti le modalità, i tempi ed il corrispettivo per l'attività lavorativa prestata, purché non contrastino con le disposizioni del presente regolamento e con le normative vigenti in materia. Nel caso invece in cui venga accertata l'inesigibilità del credito, il socio verrà tempestivamente informato e le competenze e indennità eccedenti il minimo contrattuale verranno stornate.

I soci possono essere delegati dall'amministrazione ad incassare il saldo delle prestazioni eseguite e ad emettere documenti di quietanza per conto della cooperativa. Dette ricevute, unitamente agli importi incassati e a tutti i dati necessari, devono essere consegnate immediatamente alla cooperativa e comunque in tempo utile ad emettere fattura entro il mese di spettanza.

ARTICOLO 8 – CCNL APPLICABILE E TRATTAMENTO ECONOMICO.

La Legge 3 aprile 2001, n. 142 evidenzia le peculiarità dell'ulteriore rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa rispetto al lavoratore subordinato.

Pertanto nel rispetto di quanto previsto da detta fonte o da successive modifiche o integrazioni, salve le disposizioni inderogabili in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, e non potrà essere inferiore al trattamento economico minimo previsto dal **C.C.N.L. Cooperative metalmeccaniche**.

Ai fini della disciplina delle condizioni di lavoro, fatti salvi i diritti stabiliti da disposizioni di legge inderogabili in materia di trattamento normativo del rapporto di lavoro subordinato, **ai soci lavoratori si applicano le disposizioni del CCNL sopra richiamato, per quanto non diversamente stabilito dalle disposizioni del presente regolamento.**

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa eventualmente attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dall'organo amministrativo a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

La retribuzione verrà corrisposta il mese successivo all'effettuazione delle prestazioni e può essere differita previo accordo con il socio; in ogni caso il periodo della corresponsione è vincolato alle disponibilità finanziarie della cooperativa se stabilito nella lettera di assunzione o successivo accordo scritto; il diritto a ricevere eventuali maggiorazioni ulteriori rispetto alle retribuzioni previste dal CCNL, così come il diritto al riconoscimento di eventuali indennità, si perfezionerà unicamente al momento dell'effettivo incasso del corrispettivo per il servizio reso.

ARTICOLO 9 - LAVORO INTERMITTENTE

La cooperativa potrà instaurare contratti di lavoro subordinato intermittente senza indennità di disponibilità e senza obbligo di rispondere alla chiamata nei casi individuati dal D.lgs. 81/2015.

In particolare, così come chiarito dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva con la risposta all'INTERPELLO N. 28/2012 con prot. 37/0016404 nell'ottica di un ampliamento del concetto di servizi espletati dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi menzionato nel n. 43 della tab. allegata al R.D. 2657 del 1923, è stato chiarito che il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato anche per

L'assunzione di lavoratori addetti a servizi di live streaming, web-casting ovvero a servizi prestati su internet, di natura discontinua ed intermittente.

A titolo esemplificativo possono essere assunti con contratto intermittente le seguenti professionalità:

- Web Community Manager, Web Project Manager, Web Account Manager, User Experience Designer, Web Business Analyst, Web DB Administrator, Search Engine Expert, Web Advertising Manager, Frontend Web Developer, Server Side Web Developer, Web Content Specialist, Web Server Administrator, Information Architect, Digital Strategic Planner, Web Accessibility Expert, Web Security Expert, Mobile Application Developer, E-commerce Specialist, Online Store Manager, Reputation Manager, Knowledge Manager, Augmented Reality Expert, E-Learning Specialist, Data Scientist, Wikipedian

Il preavviso della chiamata al lavoratore non potrà essere inferiore a 1 giorno lavorativo.

Il rapporto contrattuale si instaura solo al momento in cui il lavoratore stesso, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata di Hypernova: pertanto nel periodo in cui i soci non sono chiamati a svolgere attività lavorativa per conto di Hypernova non sono da considerare occupati.

ARTICOLO 10 –SMART-WORKING O LAVORO AGILE

La cooperativa ed il socio lavoratore possono convenire con atto scritto che la prestazione lavorativa sia **resa in tutto o in parte al di fuori dei locali aziendali**, in luoghi scelti dal lavoratore e comunicati alla cooperativa ai fini della sicurezza.

Retribuzione: Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni e attività esclusivamente all'interno dell'azienda. Il lavoratore smart worker concorderà con la cooperativa le modalità e i tempi di consegna dei prodotti o dei servizi da realizzare.

Orario di lavoro: Il lavoratore può svolgere la sua attività collocando i tempi della prestazione in piena autonomia, senza precisi vincoli di orario salvo l'obbligo di rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, e fermo restando l'obbligo del riposo giornaliero di 11 ore continuative, delle pause giornaliere, del riposo settimanale di 24 ore continuative a norma di legge.

Durante i riposi stabiliti il socio lavoratore ha diritto alla disconnessione dai supporti informatici utilizzati per lo svolgimento dell'attività in favore della cooperativa.

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a tempo pieno o part time. Essendo l'orario determinabile dal lavoratore in piena autonomia non sono previste maggiorazioni per eventuale lavoro supplementare o straordinario.

Sicurezza: La cooperativa assolve gli obblighi per la tutela della salute e sicurezza dei soci lavoratori smart-workers consegnando ai lavoratori, con cadenza annuale, una informativa scritta sui rischi specifici del lavoro. Il luogo e gli orari di adempimento delle prestazioni sono sottratte dalla sfera di controllo della cooperativa e sono rimesse alla unilaterale determinazione del socio lavoratore e alla sua esclusiva responsabilità, comprese le modalità per lavorare in salute e sicurezza: pertanto la cooperativa è esonerata da qualsiasi

responsabilità nel caso il socio lavoratore non ottemperi alle indicazioni date e usi impropriamente le apparecchiature assegnate.

Trasferte: Il lavoratore agile, quando presta l'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali presso il luogo o i luoghi di lavoro stabiliti nella lettera di assunzione o successivo accordo, non è assimilabile ad un lavoratore in trasferta. Diritto al rimborso delle spese e trasferte spetta secondo le regole comuni e in caso di spostamento dal luogo o dai luoghi stabiliti nell'accordo di smart working.

Strumentazione: Nel caso la cooperativa fornisca la strumentazione necessaria al lavoro, il relativo utilizzo è ammesso solo per lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'interesse della cooperativa stessa; nel caso in cui invece il lavoratore utilizzi per lavoro strumentazioni di sua proprietà, la cooperativa non è tenuta ad erogargli nessuna retribuzione e/o indennità aggiuntiva, considerando il beneficio derivante al socio per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro svolto in smart working.

Privacy: Durante il lavoro agile il socio lavoratore è tenuto a preservare la riservatezza dei dati trattati.

Coordinamento: Il socio lavoratore deve rendersi disponibile al lavoro nella fascia oraria concordata con il referente al fine di poter effettuare le comunicazioni telefoniche, via e-mail o videoconferenza.

ARTICOLO 11 – DISTACCO

Al fine di raggiungere l'oggetto sociale e di garantire al socio lavoratore le maggiori possibilità di occupazione, la Cooperativa potrà distaccare il socio lavoratore dipendente presso altri datori di lavoro realizzando un regime di codatorialità ai sensi dell'art. 30, comma 4 ter, D.Lgs. n. 276 del 10.09.2003, così come modificato dalla L. 09.08.2013 n. 99, da attuarsi secondo le modalità di legge e regolamentari.

In relazione al personale distaccato, il potere direttivo e tutti gli obblighi in merito a sicurezza e formazione saranno in capo all'imprenditore presso cui il lavoratore esercita effettivamente la propria attività, mentre resteranno a carico dell'imprenditore che ha sottoscritto il contratto originario di assunzione il potere disciplinare, il trattamento retributivo e contributivo, gli obblighi derivanti dal CCNL applicato e le responsabilità amministrative.

ARTICOLO 12- TRASFERTE, INDENNITÀ CHILOMETRICA E RIMBORSI SPESE

Ai soci in trasferta per necessità di servizio possono essere rimborsate a piè di lista le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio purché autorizzate e documentate.

L'effettività della trasferta dovrà essere adeguatamente comprovata.

Il rimborso delle spese a piè di lista, indennità km e le indennità diarie per trasferte possono essere rimborsate nei limiti stabiliti nella lettera di incarico della missione e con le modalità di seguito indicate.

1. Le spese di viaggio con vettori devono essere documentate e riepilogate sulla scheda rimborsi predisposta dalla cooperativa e firmata dal lavoratore;
2. Il rimborso *delle spese chilometriche* per utilizzo di automezzo proprio verrà riconosciuto solo se riepilogate in apposita scheda firmata in originale o anche con firma digitale, con l'indicazione del motivo della missione, e nei limiti della tariffa ACI e di deducibilità fiscale.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 51 lettera c) bis del TUIR i rimborsi chilometrici sono esenti da imposizione previdenziale e fiscale se effettuate fuori del Comune ove viene stabilita la sede di lavoro. Il rimborso delle

spese di parcheggio, treno, autobus, taxi o altri vettori sono sempre esenti da imposizione anche se effettuate nella città sede di lavoro.

Il tempo impiegato nei trasferimenti non è considerato orario di lavoro se non ai fini del completamento della ordinaria giornata di lavoro contrattuale.

La cooperativa può riconoscere indennità diarie forfait a titolo di indennità per viaggio, vitto e alloggio nella misura che sarà stabilita dall'organo amministrativo.

Indennità di trasferta: Ai lavoratori tenuti per contratto a svolgere attività in luoghi sempre variabili e diversi, spetta una indennità di trasferta fissa che concorre a formare il reddito nella misura del 50 per cento del suo ammontare.

Sono trasfertisti i lavoratori per i quali sussistono contemporaneamente i seguenti requisiti:

1. La mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
2. Lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
3. La corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

ARTICOLO 13- INFRAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI.

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

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, l'organo amministrativo può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, l'organo amministrativo potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

ARTICOLO 14 – CONFIGURABILITÀ DELLO STATO DI CRISI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.

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

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

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

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale. Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione temporanea del trattamento economico, nei modi consentiti dalla legge, il quale non potrà essere comunque inferiore al 70% del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile, salvo diversa e motivata deliberazione dell'assemblea.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà possibile effettuare erogazione di ristorni né potranno essere distribuiti eventuali utili, secondo quanto previsto dalla legge.

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

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

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

Oltre a quanto sopra previsto e quindi anche in assenza di deliberato di crisi aziendale, il Consiglio di Amministrazione, potrà comunque, in presenza di comprovate situazioni di grave difficoltà economica anche limitate ad un particolare settore o ad un particolare territorio in cui la cooperativa opera, deliberare la sospensione temporanea dell'attività e/o la sospensione temporanea del rapporto di lavoro relativamente ai soci assunti con contratto di lavoro subordinato, dandone conto nella successiva Assemblea dei soci.

TITOLO III

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO NON SUBORDINATO

ARTICOLO 15 – CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO.

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

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano il conferimento dell'incarico di lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'organo amministrativo. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio, laddove non previste nel contratto individuale di lavoro.

L'incarico sarà conferito in forma scritta.

ARTICOLO 16 –RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DA QUELLO SUBORDINATO.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 3 aprile 2001, n. 142, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

In particolare per i soci di cui al precedente comma si applicano:

- le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- le norme contenute nel Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- le disposizioni previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
- Per i soci titolari di rapporto di lavoro di tipo parasubordinato, di tipo non occasionale, si applicano:
- l'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile, e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dalla legge;
- tutte le altre disposizioni di legge che riguardano questo tipo di contratto di lavoro, compatibili con lo stato di socio lavoratore, anche se entrate in vigore successivamente all'emanazione del presente regolamento.

ARTICOLO 17 – TRATTAMENTO ECONOMICO.

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

I compensi spettanti ai soci autonomi sono versati secondo quanto previsto dal relativo contratto individuale di lavoro.

ARTICOLO 18 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli

originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell’incarico a terzi sempre previa autorizzazione da parte dell’organo amministrativo.

ARTICOLO 19 - OBBLIGHI DEL SOCIO.

I soci con contratto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro opera anche presso altri committenti, previa autorizzazione scritta da parte della cooperativa e sempre che l’attività in questione non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della cooperativa.

Prima dell’accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell’ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione all’organo amministrativo.

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

ARTICOLO 20 – RINVIO.

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 10 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

ARTICOLO 21 - REVOCA E SCIoglimento DEL RAPPORTO.

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

TITOLO IV

NORME GENERALI SUI RAPPORTI DI LAVORO DEI SOCI

ARTICOLO 22 – RISTORNI.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, conformemente a quanto previsto dallo Statuto della cooperativa e dall’eventuale apposito regolamento approvato, l’assemblea potrà deliberare, su proposta dell’organo amministrativo, l’erogazione di ulteriori trattamenti economici a titolo di ristorno, in proporzione allo scambio mutualistico intrattenuto dal socio con la cooperativa nell’esercizio di riferimento, e nella misura non superiore a quanto previsto dalla legge e comunque in proporzione alla remunerazione economica percepita per il lavoro svolto.

Un apposito regolamento potrà definire gli aspetti più specifici relativi alla disciplina del ristorno.

ARTICOLO 23 – DATI PERSONALI.

Il trattamento dei dati personali e degli eventuali dati sensibili ha luogo nel rispetto delle modalità stabilite dalla legge.

ARTICOLO 24 – PARTECIPAZIONE.

I rapporti tra la cooperativa e i soci sono ispirati alla parità di trattamento: è pertanto vietato qualsiasi trattamento discriminatorio nei confronti dei soci lavoratori, a prescindere dal rapporto di lavoro instaurato.

Tutti i soci sono tenuti ad attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della cooperativa; essi sono inoltre tenuti a partecipare alle riunioni ed alle assemblee.

ARTICOLO 25 – DISTRIBUZIONE DEL LAVORO E OBBLIGHI LAVORATIVI.

Ogni socio deve operare nel rispetto delle disposizioni che regolano il tipo di lavoro instaurato con la cooperativa.

Il socio titolare di rapporto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro e a rispettare gli orari di lavoro, nonché rispettare le modalità organizzative per lui stabilite, rispettando le norme sul rapporto di lavoro previste nel contratto individuale e nel CCNL di riferimento.

Il lavoro degli altri soci avviene in base a quanto stabilito dal contratto individuale, in coordinamento con le strutture della cooperativa.

ARTICOLO 26 - UTILIZZAZIONE ECONOMICA DELL'OPERA DELL'INGEGNO E DIRITTI D'AUTORE

Ferma restando la paternità morale dell'opera, la cooperativa concorderà con i propri soci individualmente l'eventuale utilizzazione economica dell'opera dell'ingegno, ai sensi dell'art. 12 e ss. legge 603/1941 di cui il socio sia autore, la citazione su supporti audio video, materiali e digitali ed altresì i diritti inerenti le opere cinematografiche, audiovisive, sequenze di immagini.

ARTICOLO 27 – ASSENZE

I soci sono tenuti a comunicare tempestivamente la propria assenza da lavoro causata da motivi improvvisi e imprevedibili, dandone immediata comunicazione alla cooperativa.

ARTICOLO. 28 – ACQUISTO DI STRUMENTI DI LAVORO E ANTICIPI DA SOCI.

Il socio può essere autorizzato ad acquistare per conto della cooperativa attrezzature e strumenti necessari allo svolgimento dell'attività eventualmente anticipandone la spesa che sarà rimborsata dietro presentazione della fattura quietanzata. Nel caso il socio anticipi il pagamento dell'attrezzatura, la somma anticipata verrà restituita nei tempi e modi concordati con la cooperativa.

Non è permesso ai soci acquistare per conto della cooperativa beni di uso promiscuo che non siano espressamente autorizzati.

ARTICOLO 29 – SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.

I soci lavoratori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, secondo le direttive impartite dalla cooperativa in conformità alle norme di legge.

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

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.

In caso di infortunio occorso sul luogo di lavoro, il socio deve darne tempestiva notizia alla cooperativa, provvedendo a recapitare il relativo certificato medico nel più breve tempo possibile, e comunque non oltre un giorno dalla sua emissione. La cooperativa provvederà secondo le norme di legge.

ARTICOLO 30- ISTITUZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.

Vista la delibera della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue del 18 febbraio 1998 che promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, con il presente Regolamento si istituisce una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 comma 1 lettera e) del D. Lgs 252/05 e successive modificazioni e integrazioni.

Soggetto autore della presente forma di previdenza complementare è Cooperlavoro, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 96 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

Lo schema contributivo applicato, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto nel C.C.N.L richiamato dal presente Regolamento, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 252/05, e successive modifiche e integrazioni.

TITOLO V

NORME FINALI

ARTICOLO 31 – DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO.

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea dei soci in data 21 settembre 2017 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore immediatamente.

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

ARTICOLO 32 – MODIFICAZIONE DEL REGOLAMENTO.

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea dei soci, nel rispetto di quanto previsto dalla legge.

In sede di approvazione del presente regolamento l'assemblea dei soci delega l'organo amministrativo, conferendogli ampio mandato, la modifica di punti, articoli, titoli del presente documento, qualora vengano a modificarsi le condizioni normative e contrattuali alla base delle presente stesura, limitatamente a quanto concerne l'adeguamento delle stesse. In ogni caso i soci dovranno essere tempestivamente informati delle modifiche apportate. Eventuali ulteriori modifiche, qui sopra non contemplate, saranno di competenza dell'assemblea.