

REGOLAMENTO INTERNO DEI SOCI LAVORATORI DELLA COOPERATIVA KIRIKU'

*Approvato dall'Assemblea dei soci
il 18/04/2016*

INDICE GENERALE

PREMESSA

- 1. PARTE GENERALE**
- 2. RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**
- 3. RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI**
- 4. ULTERIORI NORME SPECIFICHE**
- 5. NORME E SANZIONI DISCIPLINARI**

PREMESSA

La Cooperativa Sociale Kirikú è costituita da un gruppo autonomo di persone che si uniscono volontariamente in un'impresa a proprietà comune, controllata democraticamente. Attraverso la Cooperativa ogni socio soddisfa i propri bisogni economici, sociali e culturali e le proprie aspirazioni.

E' costituita su fondamentali ideali di giustizia ed eguaglianza. E' un'impresa sociale senza scopo di lucro, con l'obiettivo di perseguire l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. La Cooperativa si ispira a principi di solidarietà, condivisione e collaborazione nel rispetto del territorio.

In particolare la società considera prioritari: la centralità della persona, il radicamento sul territorio, la collaborazione con Enti Pubblici per le loro competenze e con soggetti privati sia organizzati che singoli, la mutualità, la piccola dimensione, la democraticità, la trasversalità, la partecipazione, la corresponsabilità e la trasparenza.

La scelta di aderire alla Cooperativa in qualità di socio implica l'adesione e la condivisione delle finalità della Cooperativa e lo svolgere il proprio lavoro con la responsabilità.

Diventa quindi di fondamentale importanza per lo sviluppo e la continuità della Cooperativa, la partecipazione attiva del socio alla vita della stessa.

1. PARTE GENERALE

Art. 1 - Decorrenza, ambito di applicazione e modifica

Il presente regolamento interno stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 18/04/2016 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01/05/2016.

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

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.

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.

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.

Copia del presente regolamento sarà consegnato a tutti i soci.

Art. 2 - Scopo e oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo – ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001,n.142 – di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. La cooperativa intende perseguire l'obiettivo comune di svolgere l'attività oggetto dello statuto al fine di ottenere le migliori opportunità lavorative per i soci nonché le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Art. 3 - Struttura gerarchica dell'impresa

La struttura gerarchica dell'impresa è data dall'organigramma aziendale riportato in allegato n° 1.

Art. 4 – Il socio della cooperativa

1. 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.

2. Partecipazione:

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

Ogni socio:

- deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa;
- è libero di far pervenire richieste di chiarimenti o interventi direttamente al CdA, ferma restando la possibilità di convocare l'Assemblea dei soci come da norme statutarie;
- è tenuto a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione;
- è tenuto al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi;
- è tenuto a informare il CdA di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa;
- è tenuto a compiere opera di promozione e pubblicità;

Il Socio nella dimensione collettiva assembleare, nella dimensione individuale di persona che lavora e nella dimensione di socio sovventore è al centro della vita Cooperativa. La Cooperativa sostiene la professionalità dei Soci lavoratori riconoscendo la diversità dei ruoli e delle attitudini, promuovendo per ciascuno la posizione più idonea per lo sviluppo delle proprie professionalità. Ogni socio ha diritto di non approvare l'opera della cooperativa motivando la critica in modo costruttivo senza compromettere l'incarico lavorativo e il lavoro svolto. 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 il personale preposto, alla Direzione della cooperativa.

Art. 5 - Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
 - Autonomo.
2. Sono ammessi soci volontari secondo quanto previsto dalla legge 8/11/91 n. 381) che prestino la loro attività gratuitamente, in numero non superiore alla metà del numero complessivo dei soci.

Art 6 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

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;
- 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;
- della quantità e del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

La tipologia del rapporto di lavoro, esistendone le condizioni e volontà, potrà essere successivamente modificata, tenendo conto degli scopi e dell'organizzazione della cooperativa.

Ogni rapporto di lavoro instaurato non è distinto ed autonomo rispetto a quello associativo, restando quest'ultimo preminente e prevalente.

Art. 7 - Organizzazione del lavoro e tipologie di rapporto di lavoro

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato e dell'organizzazione che la cooperativa si è data.

Art. 8 - Distribuzione del lavoro

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 alle competenze possedute, 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.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Compatibilmente con la natura del lavoro, le esigenze della cooperativa e le esigenze del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o di lavoro autonomo.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

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.

Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla cooperativa e se contrario alle linee dello Statuto.

Art. 9 - Comunicazione di ammissione

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.

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.Lgs. 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia

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

Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per la stipula del contratto di lavoro prima dell'inizio della sua validità.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

Il CdA è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni rispetto ai dati personali (es. domicilio, residenza, doc. identità,...).

Art. 10 - Esclusione e cessazione 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 colpa grave da parte del socio.

Le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 11 – Corresponsione delle remunerazioni

Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 12 del mese successivo a quello di lavoro.

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

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.

Art. 12 – Ristorno

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del CdA, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui all'art.13 (soci subordinati) e dell'art. 18 (soci non subordinati), del presente regolamento.

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Art. 13 - Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio è subordinato alla autorizzazione del coordinatore del proprio servizio su apposito modulo. In base alla suddetta autorizzazione viene corrisposta una indennità chilometrica sulla base di un rendiconto autocertificato. L'indennità chilometrica è stabilita dal CdA.

Art. 14 – Situazione di crisi aziendale

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 CdA informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

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 10 del presente regolamento e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico.

.....

2. RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 15 – CCNL applicabile ai soci subordinati

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo".

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

Art. 16 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità di lavoro conferito in cooperativa.

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 dalle Associazioni di livello territoriale e nazionale.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal CdAe a singoli 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.

Il CdA è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

Qualora i soci dipendenti prestino attività lavorativa anche presso altri committenti o in proprio dovranno chiedere autorizzazione dal CdA che valuterà la richiesta. L'attività in questione non deve comunque essere in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa o in concorrenza con essa.

Art. 17 – Anticipo Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

Il socio ha la possibilità di richiedere al CdA l'anticipo del T.F.R. mediante richiesta scritta e specificandone il motivo. Possono richiedere l'anticipo del T.F.R. fino ad un massimo del 10%

(annuo) del totale dei soci e dipendenti. Sarà a discrezione del CdA, se lo riterrà necessario, superare il tetto del 10%. Il socio può richiedere fino ad un massimo del 70% di anticipo sull'importo accantonato a fondo T.F.R.. Il pagamento dell'importo può essere scaglionato.

Art. 18 – Assenze

Assenze di malattia di un giorno, per un massimo di tre giorni all'anno, non consecutivi, potranno essere giustificate e pagate, se motivate, anche in assenza di certificazione medica.

Le assenze per malattia di più giorni consecutivi vanno tutti giustificati mediante certificazione del medico. Il documento o codice rilasciato dal medico deve essere comunicato con le modalità concordate con il referente entro massimo il 2° giorno di assenza.

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

Le assenze ingiustificate verranno considerate come ore/giorni da recuperare.

Art. 19 – Maternità

Per la disciplina riguardante la maternità, si fa riferimento alle norme di Legge in vigore.

Tutti gli adempimenti inerenti ai congedi parentali in generale (invio domande, scadenze, etc...) sono un onere a carico del lavoratore.

Art. 20 – Infortunio

I soci con un contratto di tipo non subordinato sono tenuti ad informare tempestivamente 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 nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

Art. 21 - Orario ridotto

E' prevista la possibilità di operare in orario ridotto per favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della cooperativa e consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

.....

3. RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI

Art. 22 – Norme generali per rapporti di lavoro DIVERSI dal lavoro subordinato

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro.

La Cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il CdA, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

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

Art. 23 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

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.

Art. 24 – Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode di 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 ci sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio compatibilmente alle esigenze della cooperativa, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

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.

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

Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

.....

4. ULTERIORI NORME SPECIFICHE

Art. 25 – Doveri del socio

L'adesione alla Cooperativa è un libero atto di volontà che nasce dalla condivisione dell'ideale cooperativo e in particolare dello Statuto e dei Regolamenti interni. Ciò non toglie, anzi necessariamente implica, che all'interno della Cooperativa si costituisca una struttura organizzativa tale da consentire l'ordinato ed efficiente svolgimento dell'attività lavorativa.

Per facilitare ciò il socio deve:

- svolgere il proprio lavoro con diligenza e professionalità, ricordando sempre la natura collettiva del lavoro;
- usare modi cortesi con gli altri Soci e con terzi;
- non accettare per sé somme o altri compensi dai terzi per l'opera per conto della Cooperativa;
- rispettare orari quotidiani di inizio e termine di lavoro;
- accettare i compiti e le mansioni che vengono assegnati dalla direzione, dai responsabili o dal CdA;
- avere cura degli spazi e le attrezzature di lavoro (veicoli, strumenti di lavoro, pulizia e ordine degli spazi, ...)
- svolgere il lavoro nelle condizioni di massima sicurezza per sé e per i terzi;
- eseguire lavoro straordinario, secondo le modalità, i limiti e i presupposti previsti dal Ccnl applicato e dalla legge, previo accordo tra socio e CdA, sulla base delle esigenze lavorative che si presentano;

- limitare l'uso del cellulare durante le equipe, le formazioni, le supervisioni, le attività con gli utenti, usando il "buon senso" e a seconda delle necessità lavorative;

Il socio deve altresì rispettare le scadenze e nello specifico:

- consegnare al personale di riferimento entro il giorno 1 di ogni mese gli scontrini, le fatture e tutti i documenti relativi al mese precedente;
- inviare via mail entro le ore 24.00 del giorno 1 di ogni mese le proprie presenze e le eventuali schede chilometriche relative al mese appena trascorso, previo accordo o comunicazione del personale di riferimento;
- comunicare malattie e relativi certificati al personale di riferimento entro 48 ore;
- comunicare immediatamente eventuali infortuni sul lavoro ed inviare prontamente le relative certificazioni al personale di riferimento (lo studio contabile deve inviare la denuncia di infortunio entro 48 ore compresi i giorni non lavorativi);
- comunicare tempestivamente alla Cooperativa tutti i cambiamenti rispetto a residenza, cittadinanza etc.

Art. – 26 Ferie

È normalmente previsto un periodo di ferie da una o più settimane (non necessariamente consecutive) da effettuarsi nel corso dell'anno solare.

Ogni dipendente dovrà presentare il proprio piano ferie annuale al proprio responsabile di settore entro il mese di febbraio di ogni anno, che verranno autorizzate a seconda delle esigenze organizzative della Cooperativa e dei settori cercando di soddisfare il più possibile le esigenze di ognuno.

Eventuali richieste straordinarie slegate dal piano ferie annuale andranno presentate con un preavviso di almeno 15 giorni al proprio responsabile di settore.

Art. – 27 Permessi

La richiesta di permesso è necessaria, preventiva e va presentata al proprio responsabile di settore e deve essere effettuata di norma con un giorno di anticipo, o, in casi straordinari, entro la prima mezz'ora dell'orario di lavoro del giorno stesso.

Art. - 28 Formazione

Considerata l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale al fine di migliorare la qualità dei servizi prestati, ogni Socio Prestatore è tenuto a partecipare ai momenti formativi organizzati dalla Cooperativa, giustificando l'eventuale assenza.

Per ciò che riguarda la formazione legata agli obiettivi del piano di formativo annuale, tutti i costi sostenuti sono interamente a carico della cooperativa mentre sono considerate ore lavorative il 50% del totale delle ore.

Art. 29 - Responsabilità

Il Socio Prestatore è tenuto a risarcire i danni derivanti alla Cooperativa da violazioni di obblighi contrattuali.

Il Socio che, nell'esercizio delle mansioni ad esso affidate, cagioni per dolo o per colpa grave un danno a terzi, derivante dalla violazione dei diritti dei terzi stessi, è personalmente obbligato a risarcirlo. La responsabilità personale del Socio Prestatore sussiste tanto se la violazione del diritto del terzo sia cagionata dal compimento di atti e operazioni, quanto se detta violazione consiste nella omissione o nel ritardo ingiustificato di atti e operazioni al cui compimento il Socio era obbligato.

Qualora la Cooperativa abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal Socio, la medesima può rivalersi verso quest'ultimo, su indicazione del C.d.A..

Art. 30 - Norme sulla sicurezza sul lavoro

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. I costi relativi agli adempimenti previsti dalla normativa vigente saranno a carico della cooperativa. 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.

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Art. 31 - 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.

.....

5. NORME E SANZIONI DISCIPLINARI

Art. 32 – Norme e provvedimenti disciplinari

La cooperativa trova fondamento nei rapporti di solidarietà e di mutualità dei soci. Il buon funzionamento della cooperativa è affidato in primo luogo alla capacità di autodisciplina responsabile ed al senso di dovere dei soci, alla loro coerenza nel rispettare gli impegni assunti con l'adesione al patto sociale, in secondo luogo con la capacità degli organi sociali di svolgere le funzioni assegnate loro dallo statuto.

Qualora i soci non rispettino quanto stabilito dallo statuto, dai regolamenti interni nonché le deliberazioni legalmente prese dagli organi competenti la cooperativa ha il diritto ed il dovere di agire nei confronti dei soci trasgressori o inadempienti.

Il Consiglio, in questo suo compito, deve agire con fermezza, coerenza, equità, avendo come fine:

- la soluzione positiva del comportamento conflittuale manifestato dal socio;
- la tutela degli interessi dei soci che rispettano lo statuto, i regolamenti e l'impegno preso con la cooperativa e che quindi compiono il loro dovere.

Per le inosservanze contestate sul piano lavorativo, la cooperativa avrà a disposizione le sanzioni disciplinari previste dal Ccnl applicato.

Allegato 1: ORGANIGRAMMA AZIENDALE

