

– PRIMA PARTE –

NORME GENERALI

PREMESSA

Il presente regolamento interno è stato approvato in data 6.03.2023 dall'assemblea dei soci Cooplat, regolarmente convocata, ai sensi dell'art. 6 della Legge 142/2001 ed entra in vigore dal giorno 07.03.2023.

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

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento degli scopi sociali e mutualistici della cooperativa.

Salvo diversa indicazione le presenti norme, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1.

I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

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.

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

Art. 1 - Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti rapporti:
 - di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio
 - di lavoro autonomo non occasionale
 - di collaborazione coordinata e continuativa.
2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Art. 2 - Modalità di Individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:
 - del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
 - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.
2. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

Art. 3 - Compatibilità con altre attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione dell'Organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa e/o con le norme del decreto legislativo 66/2003.

Art. 4 - Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. L'Organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

Per quanto concerne la disciplina analitica della procedura di ammissione per tutti i profili non approfonditi nella presente disposizione si rimanda alle disposizioni in materia contenute all'interno dello Statuto.

3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.
4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.
5. 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 il conferimento del lavoro.

Art. 5 - Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro e alla organizzazione dell'attività produttiva, amministrativa e commerciale tenendo conto del personale in forza, delle relative mansioni, della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e del tipo di contratto in essere. L'impiego del personale dovrà essere effettuato, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e 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 alla tipologia del lavoro. Gli stessi criteri

saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa sia superiore ai posti disponibili. Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci. La cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

2. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del Ccnl di riferimento. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del Ccnl di riferimento. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso cantiere/reparto o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.
4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.
5. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura. L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento. A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempienza contrattuale del cliente. Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro con conseguente riproporzionamento della stessa, in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea. La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito. Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni. Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo (cantiere, reparto ecc.), dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio. Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.
6. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) del presente articolo, le proposte ai soci lavoratori saranno formulate per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta. In caso di rifiuto del socio di accettare le proposte contrattuali

riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento sarà causa di esclusione da socio ai sensi di quanto previsto dallo Statuto.

7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, non saranno licenziati, ma saranno sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.
8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

Art. 6 - Partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa è vietato qualsiasi tipo di discriminazione tra i soci, come a titolo esemplificativo e non esaustivo, discriminazioni basate sulla razza, sul genere, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e delle relative Delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti. Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.
3. L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

Art.7 - Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo amministrativo ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.
2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui si è svolta la prestazione.
3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Art. 8 - Ristorni

1. Per quanto riguarda i ristorni si fa riferimento e si rimanda all'apposito regolamento approvato dall'assemblea dei soci in data 3.12.2022.

Art.9 - Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, non di breve durata, dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità,

l'Organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali 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 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali:

- apporti economici anche, ma non esclusivamente, attraverso la riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello individuale, aziendale e/o territoriale e dal Ccnl di riferimento di cui all'articolo 10 del presente regolamento;
- rinuncia a carichi residui di ferie, permessi riduzione orario lavoro e permessi festività sopresse maturati e non goduti e maturandi;
- imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni;

A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario. Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 7 del presente regolamento. Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva.

L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa. Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo amministrativo proporrà un piano che tenga conto dei compensi percepiti da ogni socio.

– SECONDA PARTE –

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 10 - CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, ai seguenti CCNL:

- Il C.C.N.L. per imprese di Pulizia e servizi Integrati Multiservizi: per le seguenti attività: Pulizie, verde, facchinaggio gestione impianti sportivi, centri di stoccaggio e selezione di rifiuti, receptionist, portierato, centralino, sorveglianze in mostre e musei.
- il C.C.N.L. del settore degli appalti ferroviari per i soci lavoratori attivi nell'attività di pulizia ferroviarie.
- il CCNL del terziario: per i soci-lavoratori che operano nel settore amministrativo, tecnico, e nei servizi generali ovvero nelle funzioni trasversali di servizio ai vari settori di attività operativa.
- il C.C.N.L. dei dirigenti di imprese cooperative: per i soci dirigenti

Nel caso in cui il socio sia stato chiamato a svolgere attività diversa da quella risultante al momento dell'avvio al lavoro per sostituzione di altro socio o dipendente avente diritto alla conservazione del posto, al socio sarà mantenuto il trattamento del C.C.N.L. individuato al momento dell'avvio al lavoro.

In alternativa ai CCNL sopra indicati, potrà essere adottato ed applicato altro e diverso Contratto Collettivo Nazionale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e dalle associazioni di categoria a cui Cooplatt aderisce, nel caso in cui le specifiche caratteristiche dell'attività svolta dalla Cooperativa lo giustificino.

Art. 11 - Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Art. 12 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.
3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.
4. La retribuzione oraria / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (indicati al punto 2 del presente articolo).

Art. 13 - Norme di comportamento

1. Il socio ha il dovere di:
 - Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...);
 - Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa;

- Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo);
- Consegnare, o far pervenire a mezzo posta elettronica, i fogli presenza, cartellini o altri documenti equipollenti, debitamente timbrati o compilati, alla cooperativa entro e non oltre il 2° giorno lavorativo del mese successivo. Qualora la Cooperativa si doti di un sistema di rilevazione delle presenze digitale, il socio è tenuto ad adeguarsi rispetto ai sistemi informatici che l'organo amministrativo avrà scelto di adottare a tale fine;
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà della cooperativa, nonché degli apparecchi, degli oggetti, dei locali di proprietà del committente, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private;
- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso;
- Conservare segretezza assoluta con chiunque, sia durante che dopo il rapporto di lavoro con la Cooperativa, per quanto concerne qualsiasi dato o informazione di cui venga a conoscenza in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa ivi compresi i regolamenti, norme di lavoro, studi, ricerche, dati contabili, tecnici, commerciali, economici e finanziari; a non ritrarre copie o riassunti di tali informazioni o di altri documenti di pertinenza della Cooperativa e a non utilizzare gli stessi a suo personale interesse o nell'interesse di terzi né lasciarli utilizzare da altri, riconoscendo alla Cooperativa in caso contrario, senza pregiudizio delle responsabilità penali, il pieno diritto al risarcimento dei danni;
- Non accettare, a nessun titolo, pagamenti, prestiti, compensi, regali, servizi, viaggi o altri vantaggi da fornitori, clienti, persone e/o organizzazioni commerciali che siano o tentino di entrare in rapporto di affari con la Cooperativa;
- Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione;
- Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi;
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa;
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti;
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro;
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale;
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.

Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i CCNL di riferimento.

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

Art. 14 - Codice Disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 e del/dei CCNL richiamati all'art. 10 del presente regolamento.

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

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Art. 15 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 2533 ultimo comma del c.c. lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti.
2. I contratti di lavoro dei soci lavoratori – indipendentemente dalla tipologia di rapporto adottata – cessano automaticamente e possono risolversi, fermo quanto previsto dalle disposizioni di legge e di contratto (individuale e/o collettivo), in caso di esclusione, recesso o decadenza del socio lavoratore dalla cooperativa per qualsiasi ragione o causa.
3. Il socio che recede dalla cooperativa deve dare preavviso con comunicazione scritta di tale recesso nei termini previsti dal contratto individuale. In difetto verrà detratto dalla retribuzione il periodo di tempo per cui non è stato dato il preavviso.
4. La cessazione del contratto di lavoro subordinato può essere causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo, - previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci, - in assenza di interruzione per giusta causa o disciplinare e sempre previa domanda del socio, ritenga possibile reperire in tempi brevi una diversa collocazione lavorativa con la stipula di un ulteriore rapporto di lavoro.
5. Al di là dei casi di risoluzione e di licenziamento, individuale o collettivo, previsti dalla Legge, dallo Statuto, dal contratto collettivo applicabile e dal presente Regolamento, possono essere risolti i rapporti di lavoro dei soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato – su delibera del Consiglio di Amministrazione – in caso di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o ancora in caso d'inabilità al lavoro o alle mansioni accertata dai medici competenti previsti dalle disposizioni di legge.
6. Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è disciplinato dal presente regolamento e dalla legge ed in particolare, salvo deroghe previste dal presente regolamento o dai contratti individuali, dal Decreto Legislativo 23 del 4/3/2015.

Art. 16 - Previdenza complementare

1. La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di assicurare ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, si impegna a garantire ai propri soci il più ampio grado di discrezionalità con riferimento all'utilizzo ed alla destinazione del loro risparmio previdenziale.

Art. 17 - Esercizio dei diritti sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge, l'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, l'Organo amministrativo favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

Art. 18 - Norme sulla sicurezza sul lavoro

3. 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.
4. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.
5. La cooperativa si impegna fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.
6. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (DPI). I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.
7. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. È pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.
8. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i DPI sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.
9. Salvo che i CCNL di riferimento non prevedano una normativa in materia, qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, i DPI, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio l'intero costo degli indumenti non riconsegnati.

Art. 19 - Trasferimento soci

1. Il trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra non può essere attuato se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al socio per iscritto con il preavviso di trenta (30) giorni.

Tra le esigenze organizzative e/o produttive rientra anche la c.d. “incompatibilità ambientale”. Per incompatibilità ambientale devono intendersi le difficoltà relazionali del Socio col suo ambiente di lavoro a prescindere dall’eventuale rilievo anche disciplinare dei suoi comportamenti, tali da incidere sul buon andamento dell’attività esercitata dalla Cooperativa.

2. Il socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle “indennità” e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione e salva l’applicazione dei nuovi minimi di stipendio e salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il socio.
3. Il fatto che il socio non accetti il trasferimento, benché sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, costituisce giusta causa di licenziamento e di esclusione.
4. Nulla è dovuto al socio trasferito, ad eccezione:
 - Delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc) in occasione del trasloco, preventivamente concordate con la Cooperativa.
 - Del rimborso dell’indennizzo che, per effetto del trasferimento, il socio debba corrispondere per l’anticipata risoluzione di un contratto di affitto regolarmente registrato e denunciato alla Cooperativa precedentemente alla comunicazione di trasferimento, fino all’ricorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.Al socio che chieda il suo trasferimento non competono i rimborsi di cui al punto precedente.

Art. 20 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato al socio il seguente trattamento:
 - Per le ore perdute, ma passate a disposizione della Cooperativa, sarà corrisposta la retribuzione globale, con la facoltà per la Cooperativa di adibire i soci stessi ad altri lavori;
 - Per le ore perdute per le quali i soci non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell’evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;
 - Per le ore perdute e per le quali i soci siano stati tempestivamente preavvisati anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
2. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il socio ha la facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Art. 21 - Formazione, riqualificazione e specializzazione dei soci

1. La Cooperativa cura la formazione e l’aggiornamento dei propri soci operatori istituendo corsi, incontri e seminari o promuovendo la partecipazione ad iniziative esterne di formazione.
2. I soci che intendono conseguire specializzazioni accademiche (diploma universitario, laurea, perfezionamento post-laurea, ecc) qualora la partecipazione a tali corsi non sia compatibile o pienamente compatibile con l’orario di lavoro la Cooperativa, laddove le condizioni organizzative lo consentano, si impegna a garantire un grado di flessibilità oraria che consenta al socio la frequenza ai corsi, senza che lo stesso debba ricorrere alla fruizione di permessi retribuiti o non.

Qualora tali specializzazioni riguardino l'area di interesse delle attività della Cooperativa i soci potranno farne proposta all'Organo amministrativo che valuterà la richiesta e l'eventuale opportunità di un contributo economico. Tale contributo potrà essere recuperato, con trattenuta in busta paga anche sul TFR, nel caso in cui il socio si dimetta entro 24 mesi dal conseguimento del titolo o dall'erogazione in caso di mancato conseguimento del titolo.

Art. 22 - Rimborsi di trasferta e spese auto

1. I rimborsi per le trasferte di servizio comprendono l'alloggio, il vitto e le spese viaggio.
2. I criteri fissati per i rimborsi chilometrici per gli spostamenti fuori Comune, vengono fissati dall'Organo amministrativo tenendo come riferimento le tariffe ACI. Per trasferta si intende lo spostamento della propria sede di lavoro ad altro luogo (compresi le altre sedi della Cooperativa) durante l'orario di lavoro; sono pertanto escluse le tratte casa-lavoro e viceversa. Si precisa, inoltre, che qualora il socio si rechi a cadenza regolare presso una struttura della Cooperativa diversa dalla propria sede abituale per l'espletamento di un'attività compresa nel proprio mansionario questa non sia da considerare come trasferta.
3. Ogni spostamento con auto propria dovrà preventivamente essere autorizzato e formalizzato con relativo incarico dal Responsabile Superiore in linea gerarchica. In caso di sinistro è necessario comunicarlo tempestivamente (entro le 24 ore) all'Amministrazione.
4. In ogni caso il socio che utilizzi un automezzo, proprio o aziendale, per ragioni di servizio, è responsabile delle eventuali infrazioni al codice della strada e ne risponde direttamente. Nel caso di utilizzo di un automezzo aziendale si rivarrà sul socio trasgressore con trattenuta a rimborso nella prima busta paga utile, intendendosi operante il meccanismo compensativo legale.
5. Qualora il socio, nelle condizioni di cui al comma precedente, subisca il ritiro della patente è tenuto a darne immediata comunicazione alla cooperativa; ferma restando la valutabilità della condotta ai fini della configurazione di una giusta causa di licenziamento, il ritiro potrà essere considerato come giustificato motivo oggettivo di licenziamento. In ogni caso, ove non si faccia luogo al licenziamento, il socio potrà essere assegnato a diverse mansioni, anche in deroga all'art. 2013 c.c., in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea. Qualora ciò non fosse possibile potrà essere sospeso dal lavoro e dalla retribuzione fino alla riacquisizione della licenza di guida.

Art. 23 - Ferie, permessi per riduzione orario e permessi ex festività

1. I periodi di ferie devono essere concordati col direttore di struttura. Laddove sarà richiesta la programmazione annuale il socio dovrà comunicarla secondo quanto sarà disposto dalle direttive della cooperativa. Le richieste di variazione rispetto alla programmazione inizialmente comunicata dovranno pervenire al proprio responsabile superiore almeno quindici (15) giorni prima della loro efficacia e non saranno pertanto ritenute valide richieste di variazione non controfirmate dallo stesso.
2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, non per cause riconducibili all'organizzazione aziendale, potranno essere fruiti entro il 30 aprile dell'anno successivo e, in mancanza, decadranno e non saranno retribuiti.

Art. 24 - Flessibilità

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore in cui opera la Cooperativa ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, la Cooperativa potrà prevedere regimi di orario che superino il normale

COOPLAT dal 1946

orario settimanale a tempo pieno o parziale, concordato nel contratto individuale di lavoro oppure con accordo separato sottoscritto da entrambe le parti, con recupero nei successivi 12 mesi del monte ore lavorato in eccedenza e in periodi di diminuzione del lavoro.

2. In caso di assenze giustificate superiori a trenta giorni il termine di cui al precedente comma 1 resta sospeso, per riprendere poi a decorrere dal giorno di rientro in servizio.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.
4. Qualora i recuperi di cui al comma 1 del presente articolo non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, la Cooperativa è tenuta a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinario ovvero supplementari, secondo le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento.
5. La Cooperativa dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori.
6. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
7. A fronte di comprovate esigenze tecniche e/o organizzative, il socio con contratto di lavoro a tempo pieno può essere disposto a lavoro anche in orari diversi da quelli indicati nel contratto di lavoro individuale o da quelli abitualmente assegnati.

Art. 25 - Lavoro a tempo parziale

1. La presente normativa integra quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di lavoro a tempo parziale.
2. La Cooperativa potrà procedere all'assunzione di personale con rapporto a tempo parziale il cui svolgimento si realizzerà con le seguenti modalità: orizzontale, verticale o misto.

Il socio a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a tempo determinato.

3. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:
 - La Cooperativa valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, fatte salve le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
 - La Cooperativa darà priorità al passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, dei soci già in forza rispetto ad eventuali assunzioni per le stesse mansioni.
4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a tre mesi.

Art. 26 - Incarichi accessori

1. Ai soci ai quali viene richiesto di svolgere degli incarichi aggiuntivi e accessori alla mansione assegnata in sede di contratto individuale di lavoro (es. gestione di mezzi di trasporto, gestione del sito internet, ecc.) potrà essere corrisposto su delibera del CdA e nella misura da quest'ultimo fissata, un importo aggiuntivo rispetto a quelli dovuti ai sensi dei precedenti articoli, correlato al miglior risultato operativo derivante dallo svolgimento di detti carichi aggiuntivi. Tale importo si intende comprensivo dell'incidenza della 13ma mensilità e non concorre alla determinazione della base di calcolo del TFR.

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

Art. 27 - Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci lavoratori con contratto di lavoro autonomo e di collaborazione non occasionale si applicano le disposizioni di legge fiscali, previdenziali ed assistenziali, di sicurezza, ed assicurative vigenti in materia.
Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano le singole tipologie dei contratti anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Art. 28 - Organizzazione del lavoro

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

Art. 29 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci con contratto diverso da quello subordinato 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.
2. Al momento dell'ammissione al lavoro sarà sottoscritto col socio uno specifico contratto che definirà il trattamento economico.

Art. 30 - Norme Generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso la cessazione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Art. 31 - Assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa
 - In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
 - In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Art. 32 - Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del documento di valutazione dei rischi prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al socio lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la sorveglianza sanitaria qualora prescritta coordinando il proprio intervento con quello a carico del socio stesso.
4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora si verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con conseguente esclusione del socio.

Art. 33 - Infortunio

1. I soci, ferma l'osservanza delle norme inderogabili di legge in materia, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare 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.
3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 23 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Art. 34 - Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 23 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Art. 35 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che l'Organo amministrativo, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.