

**REGOLAMENTO DELLE COOPERATIVE SOCIALI  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142**

**PREMESSA**

Il regolamento interno della MONDO SERVICE SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE con sede legale in Nova Milanese in Via Prealpi n° 1/A C.F. e P. IVA 03343420968, approvato dall'assemblea ordinaria dei soci in data 30/10/2013 ai sensi dell'articolo 6 della L. 142 del 3 aprile 2001, entra in vigore a partire dal 30/10/2013.

**ARTICOLO 1 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

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

- Subordinato;
- Autonomo.

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.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, oltre a quello di cui sopra, consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'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 degli elementi di cui al presente articolo.

**ARTICOLO 2 – Organizzazione aziendale**

L'attuale struttura organizzativa – aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo – finanziario – tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) 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). Ad essi fanno capo anche le funzioni di reperimento e raccolta di dati, informazioni e le attività di verifica sul mercato delle opportunità esistenti, la predisposizione di piani di sviluppo, le attività di promozione dell'immagine della Cooperativa, l'individuazione della potenziale clientela e la promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa.

L'esercizio delle funzioni di organizzazione, direzione e controllo del lavoro è delegato dal Consiglio di Amministrazione al Presidente, anche mediante il conferimento della carica di direttore ad un soggetto terzo.

Il direttore deve comunque attenersi, nell'esercizio delle sue funzioni, alle direttive generali o specifiche eventualmente impartitegli dal Consiglio.

**ARTICOLO 3 – 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.

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

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 regolare il conferimento del lavoro.

## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

### **ARTICOLO 4 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività in cooperativa richieda prestazioni da eseguirsi secondo disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e, comunque, caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per tutti i profili professionali.

I soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno possono prestare la loro attività lavorativa, sempreché non sia in contrasto con le finalità della cooperativa, anche presso altri imprenditori, purché preventivamente autorizzati per iscritto dal consiglio di amministrazione della cooperativa.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla norme di legge e dalle disposizioni della contrattazione collettiva.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza di reali esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego di lavoro, secondo la valutazione del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecniche, organizzative e/o produttive contingenti. A parità di condizioni verrà fatta opportuna valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

### **ARTICOLO 5 – Distribuzione del lavoro**

La cooperativa potrà altresì stipulare con i soci, alle condizioni di legge, contratti di apprendistato e ogni altro tipo di contratto anche a causa mista, previsto dalla legislazione di volta in volta vigente, finalizzato ad un efficace, efficiente e progressivo inserimento del socio nell'organizzazione in cui si articola la cooperativa.

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base all'inquadramento contrattuale attribuito, alle mansioni assegnate, alle competenze ed alla professionalità possedute, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto individuale 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 comunque 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.

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.

2. 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 retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale 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). Il rifiuto da parte del socio ad effettuare lavoro supplementare non potrà costituire motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

4. La cooperativa 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 né la riduzione della retribuzione percepita né la collocazione in un livello di inquadramento contrattuale inferiore né l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

## ARTICOLO 6 – CCNL applicabile e trattamento economico

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta il trattamento economico stabilito per le Cooperative Sociali dalla contrattazione collettiva.

Il trattamento economico complessivo dei soci con contratto subordinato sarà rapportato alla quantità ed alla qualifica lavorativa conferite in Cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile.

L'attribuzione dei livelli di inquadramento previsti dal CCNL avverrà in base all'effettivo possesso delle competenze necessarie affinché il socio possa svolgere le mansioni utili al raggiungimento dello scopo sociale della Cooperativa.

## ARTICOLO 7 - Infrazioni e sanzioni disciplinari.

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dai contratti collettivi.

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.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

## ARTICOLO 8 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori mancanze e i relativi provvedimenti disciplinari.

**Rimprovero verbale.** Vi si incorre per infrazioni di lieve entità commesse dal/dalla lavoratore/lavoratrice, alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

**Rimprovero scritto.** Vi si incorre per:

mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

**Multa.** Vi si incorre per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza non giustificata non superiore a 1 giorno, per tale caso la multa sarà pari alla paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o esclusione;
- d) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico;
- f) assenza non giustificata dei soci lavoratori alle riunioni di programmazione dell'attività indette dall'organo amministrativo o dagli eventuali responsabili da questo individuati.

Nel caso in cui i soci lavoratori – senza giustificato motivo da rappresentarsi per iscritto entro il giorno precedente alla riunione – non partecipino alla riunione verranno multati dall'organo amministrativo con decurtazione di € 50,00 a riunione.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali.

Eccezione fatta per il punto e), la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

**Sospensione.** Vi si incorre per:

- a) inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- b) assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto c. del provvedimento di esclusione;
- e) insubordinazione verso i superiori;
- f) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- g) rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
- h) incorrono nel provvedimento di sospensione i responsabili di vari livelli che vengano a conoscenza di un fatto commesso da un socio lavoratore subordinato che possa dar luogo a una violazione del regolamento, dallo statuto, del contratto collettivo applicato o delle disposizioni di legge, senza inviare nel termine perentorio di 48 ore il rapporto all'organo amministrativo.



La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (esclusione).

#### **ARTICOLO 9 - Risoluzione del rapporto per esclusione.**

Vi si incorre per:

tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- a) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- b) assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti e delle attrezzature tecniche affidati.
- d) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- f) danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- g) stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti sul posto di lavoro;
- h) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- i) furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- j) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- k) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- l) azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- m) l'inettemperanza all'ordine di svolgere le mansioni assegnate o all'ordine di trasferimento e missione;
- n) assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso i committenti, soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- o) abusi, disattenzioni e negligenze nell'espletamento dell'attività;
- p) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di esclusione ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui ai punti precedenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

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

#### **ARTICOLO 10 - Partecipazione**

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

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta ed in modo costruttivo. È fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, all'organo amministrativo.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo o, laddove possibile, da un suo delegato; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare l'organo amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

#### **ARTICOLO 11 - 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'art. 12.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 30 del mese successivo a quello di lavoro.

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

## **ARTICOLO 12 – 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 emerga 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 carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione o dell'Amministratore Unico, 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 di lavoro in essa costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi, anche tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il C.d.A. o l'Amministratore Unico potranno 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, o di volontariato.

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.

## **ARTICOLO 13 – Situazione di crisi aziendale**

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analogo gravità, l'organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare ristorni.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardia nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

Ai fini di cui al presente articolo, l'organo amministrativo potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

## **ARTICOLO 14 - Rinvio**

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti si applicano anche ai soci titolari di rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

### **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO**

## **ARTICOLO 15 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato**

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, 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.

## **ARTICOLO 16 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore 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 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 la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

#### **ARTICOLO 17 – Norme generali**

1. 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, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

2. 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.

3. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.

4. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'organo amministrativo della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

#### **ARTICOLO 18 - Obblighi del socio**

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 al Consiglio di amministrazione.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. 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 19 - 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, nel continuo rispetto delle esigenze degli utenti.

#### **ARTICOLO 20 – 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.

#### **ARTICOLO 21 – Assenze**

1. 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.

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.

#### **ARTICOLO 22 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro**

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

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

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 automatica esclusione dalla base sociale.

#### **ARTICOLO 23 – Infortunio**

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati – salvo cause di forza maggiore – a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso 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.

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'art. 21 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.

#### **ARTICOLO 24 – Malattia**

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 21 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.

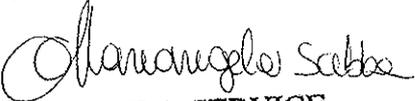
#### **ARTICOLO 25 – Modificazione del regolamento**

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

#### **ARTICOLO 26 – Disposizioni finali**

Il presente regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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.

  
**MONDO SERVICE**  
Società Cooperativa Sociale