

**CO. SE. SO. COOPERATIVA A R. L.**

**Via Calabria, 16**

**07026 Olbia**

**P. I. 01 56669 090 3**

**Regolamento interno**

**Prima parte**

**Premessa**

La società ha per oggetto di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione sociale dei cittadini ai sensi dell'articolo 1, comma 1, L. 381/91 attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.

1. Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 09.12.2004 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01.03.2005
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1, fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa (vedi allegato per i soci volontari), ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

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

**Articolo 1 – tipologie di soci lavoratori**

1. I soci lavoratori della cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) 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. 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;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Professionale;
- Di collaborazione coordinata e continuativa con o senza progetto;
- Volontario ai sensi della Legge 381/1991

3. E' 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.

4. La cooperativa provvederà, entro 60 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

## **Articolo 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 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. E' 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 i soci a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

## **Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati**

1. Il compenso spettante ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato sarà determinato dal CDA e comunque spetta con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL delle Cooperative Sociali

In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente svolta dalla cooperativa al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL dopo almeno 2 mesi dall'inizio della nuova attività.

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

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

## **Articolo 4 – normativa applicabile ai soci non subordinati**

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 50 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 52 comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Il contratto di lavoro dei soci professionisti è di tipo autonomo e viene definito dalla seguente normativa: DPR 917/86 articolo 49

3. 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.

4. I soci con contratto di lavoro parasubordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto o concorrente con le finalità mutualistiche della cooperativa. (Vedi art.7 statuto sociale)

#### **Articolo 5 – trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato**

1. Il CDA, in relazione alle eventuali richieste del Committente e/o in relazione a quanto da esso deliberato, definirà, nel rispetto dell'art. 36 della costituzione, il monte orario dei soci lavoratori per ogni commessa e/o attività lavorativa. Pertanto il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico non potrà essere inferiore a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento. Fanno parte della retribuzione possibili benefits che il CDA delibererà per eventuali mansioni e/o commesse.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

3. Il CDA, 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 centrali cooperative a livello nazionale o per particolari figure professionali.

4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione 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.

#### **Articolo 6 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

1. 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.

#### **Articolo 7 – ristorno**

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. 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.

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

### **Articolo 8 – situazione di crisi aziendale**

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale o di commesse dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea 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 strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione

Durante il periodo di crisi aziendale o di commesse non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 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.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

### **Articolo 9 – distribuzione del lavoro**

1. 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 posseduta, 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 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.

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 contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

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. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dal CDA. Il socio è tenuto a prestare la propria opera con diligenza, zelo e probità, ad osservare gli orari e tempi di lavoro, a svolgere il tipo di lavoro che gli viene assegnato con le relative mansioni, attenendosi alle direttive di organizzazione e di indirizzo impartitegli da chi coordina l'attività lavorativa.

Il socio prestatore di attività lavorativa autonoma, inoltre, deve svolgere gli incarichi secondo le specificità temporali che il lavoro richiede per la funzionalità del servizio da disimpegnare.

Il socio si obbliga a prestare la propria opera nel luogo in cui la cooperativa lo ritenga opportuno, obbligandosi a spostamenti per la prestazione di opera ove ne sia richiesto.

Il socio non può fornire, a chi non ne abbia diritto e comunque a chi non sia il responsabile dell'organizzazione del lavoro, informazioni e comunicazioni relative ad attività della cooperativa o ad operazioni di qualsiasi natura, nonché notizie di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento della propria opera e la cui divulgazione possa arrecare danno alla cooperativa.

Il socio cui venga impartito un ordine che ritenga illegittimo deve farne rimostranza, dichiarandone le ragioni al responsabile operativo.

Se l'ordine è rinnovato per iscritto ed esso non è in violazione di legge deve eseguirlo fermo restando la facoltà di segnalare al Consiglio d'Amministrazione, per iscritto, le proprie ragioni di dissenso. Il Consiglio d'Amministrazione valuterà il comportamento del socio e deciderà se il suo comportamento sarà da encomiare ovvero da censurare.

#### **Articolo 10 – diritto di precedenza**

Ai sensi del D.Lgs. 368/2001, art. 10, c.9 e 10, i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato in base alla previgente disciplina hanno diritto ad essere assunti con precedenza presso la stessa azienda e con la medesima qualifica con le modalità che saranno fissate dal CCNL.

Il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza a condizione che manifesti la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Articolo 11 – codice disciplinare**

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa previsti dall'art. 7 dello statuto.

Il socio è tenuto altresì:

- a) a non accettare compensi di qualsiasi genere per l'adempimento dei propri doveri;
- b) a non interferire negli affari che altri abbiano con la cooperativa e nelle problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro, ad astenersi dal compiere atti che implicino ingerenze e relazioni con gli interessi di terzi;
- c) a non eseguire o rilasciare copia di documenti della cooperativa;
- d) a non valersi comunque di mezzi o strumenti di lavoro della cooperativa al di fuori delle esigenze della prestazione di opera;
- e) a non appropriarsi di merci o altri beni in natura della cooperativa;
- f) rispettare le norme comuni e speciali per la sicurezza e l'igiene sul lavoro;

- g) a non divulgare a terzi non autorizzati numeri telefonici interni e/o numeri cellulari, indirizzi di posta elettronica e privata, del personale superiore gerarchicamente
- h) astenersi dal discutere sul luogo di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

## **Articolo 12 – cessazione della prestazione**

La prestazione d'opera nei confronti della cooperativa cessa immediatamente:

- a) in caso di mancato svolgimento delle mansioni assegnate;
- b) in caso d'inadempimento della prestazione di lavoro, di abbandono del posto di lavoro o di rifiuto di svolgere la prestazione lavorativa;
- c) in caso di violazione dei doveri previsti dall'articolo 11 del presente regolamento;
- d) in caso di violazione dei divieti specifici posti dalla cooperativa nello svolgimento del lavoro;
- e) in caso di commissione di reati di qualsiasi tipo nei confronti di altri soggetti o per condanne penali riportate;
- f) in caso di commissione di reati nei confronti di altri soggetti o per condanne penali riportate;
- g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- h) comprovato stato di ubriachezza;
- i) in caso di assenza ingiustificata per almeno tre giorni consecutivi;
- j) assenze ingiustificate, ripetute almeno 3 volte in un anno, nei giorni precedenti o seguenti festività e/o ferie;
- k) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- l) grave insubordinazione verso i responsabili della Cooperativa, minacce o vie di fatto;
- m) contraffazione o mendace dichiarazione sulla documentazione inerente l'assunzione e sulla prestazione lavorativa, facente riferimento a timbratura del cartellino o del badge magnetico o a prestazioni non effettuate.

## **Seconda parte**

### **A – comunicazione di ammissione**

1. 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.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
3. 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.
4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.  
Il consiglio di amministrazione 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.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

### **B – 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.  
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. E' 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, al consiglio di amministrazione.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. 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 a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

### **C – organizzazione del lavoro**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.  
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 presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

#### **D – corresponsione delle remunerazioni**

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogati di norma secondo quanto previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali..
2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
3. 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.

### Parte terza

## Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

### a) – norme generali

1. i compensi per coloro che avranno un Contratto di Collaborazione Coordinata e Continuativa e/o a progetto e per coloro che avranno un Contratto Autonomo, saranno quelli convenuti nel contratto individuale di lavoro o comunque concordato, senza riconoscimenti di maggiorazioni per difficoltà ed urgenza.
2. il trattamento economico sarà rapportato alla quantità e qualità del lavoro conferito dalla Cooperativa, tenuto conto dei costi diretti ed indiretti sostenuti sia dalla Cooperativa sia dal socio.
3. non sono pertanto riconosciute, retribuzioni per periodi di non effettiva prestazione lavorativa, quali 13° mensilità, ferie, festività, permessi, maternità, malattie, assenze per esami o studio, infortunio, TFR ecc.;
4. nel caso di richiesta di trasformazione del rapporto lavorativo in lavoro subordinato, la retribuzione sarà quella minima prevista dal CCNL per la mansione ricoperta.
5. l'attività, anche se sarà svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro, comporta comunque per il socio, l'obbligo a coordinare la propria attività con quella della Cooperativa, partecipando alle attività di coordinamento, di informazione e di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività;
6. la Cooperativa, provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, stabile nel contratto individuale, concedendo al socio un periodo congruo e con un massimo di giorni 15 (quindici) per la formulazione delle contro deduzioni, salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave. Nel caso, il C.di A. o suo delegato potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.
7. il socio dovrà agire impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte e comunque dovrà garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o d'impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi. Nel caso egli fosse impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovanti motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione ai responsabili della Cooperativa;
8. **Il socio è tenuto a comunicare alla Cooperativa le assenze** o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

La retribuzione sarà normalmente corrisposta entro il giorno 20 del mese successivo al mese d'effettuazione della prestazione lavorativa.

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. Nulla sarà dovuto per eventuali interessi di pagamento e comunque eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio. Con l'accettazione del presente Regolamento ogni socio lavoratore autorizza la Cooperativa a trattenere dalle proprie spettanze i corrispettivi previsti dalle delibere del CDA per i servizi posti a disposizione da parte della Cooperativa stessa, nonché eventuali penali derivanti da norme contrattuali e/o societarie.

#### **b) – norme sulla sicurezza sul 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.

#### **c) – indumenti di lavoro**

1. 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.
2. 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 inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

#### **d) – durata della prestazione**

1. I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

#### **e) – 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 o recapitato a mano in 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 valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

**f) - risoluzione del contratto**

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. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

**g) - 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.

Elvira De Tommaso  
Eleonora Sittone  
Luisa P. Russo  
Anna M. M. M.  
Annunziata De Lietis  
Marie De L. M.  
Adriana Caputo  
P. P. P.  
P. P. P.

CO.SE.SO. a r.l. Coop.

Via Calabria, 16

00188 ROMA

Elvira De Tommaso

## Allegato per i soci volontari

1. Le figure dei soci volontari di cui all'art. 2 della legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:
  - a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa
  - b) Il libero professionista che esegue una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
  - c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
  - d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

2. L'ammissione a socio volontariato avviene con delibera del consiglio di amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

- a) dati anagrafici, cittadinanza
- b) il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
- c) codice fiscale;
- d) titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
- e) settore in cui desidera prestare la propria opera;
- f) giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione, valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento del socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.
4. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni e orari già indicati nella domanda di ammissione del socio volontario.  
Il socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tenere fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.  
La prestazione lavorativa del socio volontario non può essere considerata completamente e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.
5. Ai soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.  
A favore del socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in cooperativa.  
Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, il socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.  
Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri

6. Ai soci volontari spetterà il rimborso delle seguenti tipologie di spese, secondo gli importi e le modalità sotto riportate.
- Rimborso spese viaggio, vitto e alloggio, previa autorizzazione scritta dell'organo amministrativo;
  - Spese di rappresentanza;
  - Spese relative ad attività di formazione e / o aggiornamento.
- Tali spese dovranno comunque essere documentate.

7. La cooperativa è tenuta ad informare i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.
- I soci volontari sono tenuti ad osservare le norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro come previsto dal D.lgs 626/94 e dal D.lgs 242/96 e successive modifiche ed integrazioni.
- Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.
8. La cooperativa provvede alla formazione del socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.
9. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.
- La stessa verrà deliberata dal consiglio d'amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio volontario.
- Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.

**CO.SE.SO. a r.l. Coop.**

Via Calabria, 18

07026 OLPIA (RM)

*Stefano de Simone*