

# Regolamento interno della Colori Società Cooperativa sociale arl-Onlus

## Prima parte

### Premessa

1. La cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità per la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini, ed ha nella solidarietà concreta, soprattutto verso le persone più deboli ed in difficoltà, il motivo primario della propria esistenza.

La cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (L.381/91).

La cooperativa intende inoltre assicurare ai soci lavoratori, tramite la gestione in forma associativa della azienda alla quale prestano la propria attività di lavoro, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, compatibilmente con la salvaguardia della competitività dell'azienda sul mercato. Conseguentemente, la tutela dei soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza nell'ambito delle leggi in materia, degli Statuti sociali e dei Regolamenti interni.

Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 14 gennaio 2004 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 15 gennaio 2004
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, dalla sua entrata in vigore presso la Direzione provinciale del lavoro.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

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 – I soci della cooperativa

A) Possono essere soci persone fisiche o giuridiche appartenenti alle seguenti categorie:

- Soci lavoratori
- Soci fruitori
- Soci volontari
- Soci sovventori

1. I soci lavoratori:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa; devono detenere un numero minimo di 100 azioni;
- 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

Almeno due mesi prima dell'ultimo contratto a tempo determinato il lavoratore ha l'obbligo di presentare la domanda di adesione a socio che sarà esaminata in modo insindacabile dal CDA. Questo è il presupposto essenziale per il passaggio in caso di risposta positiva a tempo indeterminato.

2. I soci fruitori possono essere coloro che godono a vario titolo, direttamente o indirettamente, dei servizi prestati dalla cooperativa; e possono contribuire volontariamente alla definizione delle linee e delle strategie di area; devono detenere un numero minimo di 10 azioni;
3. I soci volontari concorrono alla gestione dell'impresa come i soci lavoratori ma prestano la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà ai sensi dell'art 2 della Legge 8 Novembre 1991 n° 381; devono detenere un numero minimo di 10 azioni ( la presente disposizione non ha valore retroattivo);
4. I soci sovventori partecipano a programmi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o per il potenziamento aziendale oppure a programmi pluriennali per lo sviluppo o l'ammodernamento aziendale; devono detenere un numero minimo di 100 azioni;

Per alcune tipologie di soci il CDA si riserva la facoltà di decidere il numero di azioni da detenere.

B) Possono altresì essere soci persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il sostegno e lo sviluppo delle attività della cooperazione.

C) Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto:

- Contratto di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Contratto di lavoro formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Prestazione di lavoro autonomo e a progetto;
- Servizio volontario, ai sensi della Legge 381/91

D) 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.

E) La cooperativa provvederà, entro 30 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/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 tra le attività svolte dalla cooperativa.
- della volontà del socio.

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

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene applicato un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal *CCNL per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo*. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili al suddetto contratto.

Ai soci sarà riconosciuta, inoltre, la retribuzione integrativa prevista dal Contratto Collettivo Territoriale Regionale in vigore al momento dell'approvazione del presente regolamento nel territorio in cui operano i soci.

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

3. L'interruzione del rapporto di lavoro 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 (prestazione lavoro autonomo e a progetto)**

1. Per i soci con contratto a progetto di cui dall'art. 61 al 69 DLGS 276/2003 (legge Biagi), si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis 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 professionali 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. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di rapporto 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.

3. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa se questa è in contrasto con gli scopi o gli interessi della cooperativa.

4. L'interruzione del rapporto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

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

1. 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 sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento.

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

3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti dalle Associazioni di Rappresentanza a livello nazionale.

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 ed è deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

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

#### **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, secondo quanto previsto dallo Statuto (art. 20).
2. L'erogazione potrà avvenire, in seguito ad approvazione dell'assemblea, mediante:
  - aumento gratuito del capitale sociale;
  - un dividendo ai soci sovventori come previsto dallo Statuto (art.20)
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 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 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. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
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 deve avere autorizzazione scritta dal Consiglio di Amministrazione per prendere parte in imprese che abbiano interessi o svolgono attività contrastanti con quelli della Cooperativa come da art. 14 comma c dello Statuto.

#### **Articolo 10 – codice disciplinare**

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

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori integrazioni di quanto previsto dal CCNL richiamato e dal Codice Deontologico della Cooperativa Sociale Colori.

Nei casi d'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.

I contratti di lavoro subordinato si possono risolvere, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso di recesso o decadenza dalla qualifica di socio, per qualsiasi ragione o causa, e sono risolti in caso di esclusione.

## **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 delega l'Ufficio del personale 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 presenza di non soci, di problematiche organizzative e/o aziendali generali della cooperativa. 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.
3. 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.
4. Ogni controversia tra soci e cooperativa viene regolamentata secondo l'art. 37 dello Statuto

### **C – organizzazione del lavoro**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato sulla base di quanto stabilito dal CCNL, dal presente regolamento interno e dalle delibere del Consiglio di Amministrazione. L'Ufficio di Direzione della cooperativa si dota di un regolamento interno, considerando anche le deleghe ricevute dal Consiglio di Amministrazione, approvato dallo stesso Consiglio. La durata dell'Ufficio di Direzione ed il suo operato durano di norma dal momento della nomina alla scadenza naturale del Consiglio di Amministrazione, il quale ha in ogni momento la facoltà di rivedere le deleghe concesse e deciderne l'ampliamento o la restrizione, fino allo scioglimento. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, gruppo di lavoro 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.
4. In caso di malattia va immediatamente avvisato il responsabile del servizio o, nel caso di irreperibilità dello stesso, un altro responsabile della cooperativa. Entro due giorni il certificato deve pervenire all'Ufficio personale. In caso di rientro dalla malattia o ulteriore proroga (attestata dal certificato) è

necessario avvertire il giorno prima il responsabile. I soci sono tenuti a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il certificato 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. La ripresa dell'attività lavorativa deve essere subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

5. Il socio è tenuto ad avere in servizio un atteggiamento responsabile, operando sempre nell'interesse della cooperativa ed evitando con il suo operato di arrecarle danni materiali o di immagine.

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

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 15 (14 se il 15 è di sabato e 16 se il 15 è domenica) del mese successivo a quello di lavoro ad eccezione del mese di dicembre che sarà corrisposto entro il 12 gennaio (11 se il 12 è sabato e 10 se il 12 è domenica).
2. L'ultimo giorno lavorativo del mese o, nel peggiore dei casi, il primo giorno del mese successivo, deve essere recapitato il foglio di verifica delle presenze all'Ufficio del personale. Nel caso in cui l'Ufficio sia chiuso, il foglio può essere lasciato nella cassetta della posta.
3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
4. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.
5. 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.

#### **E – rimborsi chilometrici**

1. Nel caso in cui il socio utilizzi il proprio automezzo per ragioni di servizio, avrà diritto ad un rimborso per ogni chilometro effettuato, solo dietro presentazione dei giustificativi e approvazione scritta da parte del proprio responsabile. L'importo è stato stabilito dal Comitato Paritetico Regionale ed è riportato nel Contratto Collettivo Territoriale della Toscana *per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo*
2. L'uso continuativo dell'auto può prevedere un accordo specifico tra socio e cooperativa.

#### **F – rimborsi spese**

Alle lavoratrici e ai lavoratori che sostengono spese legate alle esigenze di servizio (trasporto, vitto, alloggio, acquisti, ecc.) verranno erogati i rimborsi solo dietro presentazione dei giustificativi e approvazione scritta da parte del proprio responsabile.

#### **G – rimborsi danni veicoli per incidenti stradali**

Per i servizi, individuati dal Consiglio di Amministrazione, che prevedono un uso continuativo di veicoli di proprietà del socio è previsto un rimborso parziale dei danni che rimanessero a carico del socio, mediante la stipula di specifico contratto assicurativo, deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

## **H – formazione/aggiornamento-riqualificazione**

La cooperativa annualmente redige il Mod AFA (Attività formativa annuale) in base alla rilevazione dei bisogni formativi e alle norme legislative alle quali la cooperativa è tenuta a sottostare.

Le eventuali spese per la formazione richiesta dalla cooperativa saranno a carico della cooperativa stessa.

Gli operatori invitati a partecipare alla formazione saranno retribuiti rispetto al proprio orario di lavoro.

In situazioni in cui soci lavoratori sostengono spese legate ad una formazione attinente alla propria professione scelta autonomamente e previa autorizzazione del C.d.A. possono essere erogati rimborsi secondo le seguenti modalità stabilite in Consiglio di Amministrazione quali:

- Qualora il preventivo del corso sia inferiore a 500 € la cooperativa contribuisce con una somma pari all'30% dell'intero preventivo, il restante 70% e le eventuali spese di vitto e alloggio sono a carico del socio;
- Qualora il preventivo del corso sia superiore a 500 € la cooperativa contribuisce con una somma pari al 50% dell'intero preventivo, tale somma non potrà comunque superare i 500€, e il restante e le eventuali spese di vitto e alloggio sono a carico del socio.

Le domande di contributo che non rientrano nell'AFA della Cooperativa dovranno essere presentate entro e non oltre il 28 Febbraio di ogni anno; l'importo complessivo delle somme erogate dalla Coop. non potrà superare il budget che di anno in anno il C.d.A. avrà messo a disposizione per tale scopo.

Il C.d.A. ha comunque facoltà, in casi particolari, di andare in deroga a quanto disposto nei commi precedenti.

Per quanto riguarda "il Diritto allo studio" e la riqualificazione professionale si fa riferimento al CCNL delle cooperative sociali art. 68/69 integrati dall'articolo 4 del CCT della Toscana per le cooperative sociali.



**Parte terza**  
**Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato**

**a) – 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 di cui all'articolo 4 del presente regolamento 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 tranne quelli previsti dal progetto stesso.
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.
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 contro deduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, 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.
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 l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
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.

**b) – 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.

**c) – 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.

#### **d) – 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 inadempimenti, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

#### **e) – 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.

#### **f) – infortunio**

1. I soci con contratto a progetto, 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 nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

#### **g) – 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 risoluzione anticipata saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

#### **h) – controversie**

Il contratto individuale di lavoro dovrà indicare le norme e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.