

REGOLAMENTO INTERNO DELLA SOCIETA' COOPERATIVA IL BORGO

Prima parte

Premessa

TITOLO I

Disposizioni comuni

1. Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data **29 aprile 2005**. ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno **2 maggio 2005**.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro (Allegato 1).

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci come previsto dall'art. 5 dello statuto. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico minimo come definito al successivo articolo 13.

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

4. 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.

5. Il rapporto di lavoro dei soci, ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci.

Articolo 1 – Tipologie di rapporto di lavoro applicabili ai soci lavoratori

1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

a) Subordinato, nelle varie forme possibili, anche formative, a termine e stagionali purchè compatibili con lo stato di socio

b) Lavoro autonomo

c) Collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del comma 1 dell'art. 61 del D.Lgs n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni

d) Collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del comma 3 dell'art. 61 del D.Lgs n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni

2. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purchè compatibile con lo stato di socio.

3. La cooperativa provvederà, entro 45 (quarantacinque) 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;
- e) del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- f) del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- g) delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- h) 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 il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti previa comunicazione scritta preventiva al consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto o in concorrenza con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 4 – Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge 142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per il perfezionamento del svolgimento del contratto di lavoro così come richiesto dal Consiglio di amministrazione.

Il socio è tenuto a comunicare successive variazioni rispetto alla documentazione di cui sopra.

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

4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

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

6. Il rapporto sarà perfezionato mediante sottoscrizione di apposito modello contrattuale per ciascuna delle tipologie indicate nel precedente articolo 1 predisposto dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 5 – 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.

2. 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. In tale ipotesi la cooperativa, in ossequio al principio di solidarietà tra i soci a cui si ispira, dovrà in via prioritaria verificare

la possibilità di ripartire il lavoro disponibile tra tutti i soci lavoratori impiegati nel processo produttivo con l'obiettivo di salvaguardare il livello occupazionale. Pertanto la cooperativa potrà ridurre l'orario ordinario di lavoro di ciascun socio lavoratore secondo modalità e i criteri da definirsi con apposita delibera dell'Assemblea dei soci convocata ai sensi dell' art. 6 comma 1 lettere d) ed e) della legge 142/2001.

A questo fine in quanto compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa si potrà anche procedere alla stipula di contratti di lavoro di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente. Di conseguenza i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

Le norme di cui al presente comma sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale.

Quando non sia fattibile assicurare al socio lavoratore, a seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, occasione lavorativa secondo la tipologia e/o i contenuti contrattuali concordati all'atto dell'ammissione e non è possibile dare corso a quanto previsto nel comma precedente, ovvero il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, il socio, stante quanto previsto dall'art.1, comma 2, lettera d) della Legge 142/2001, potrà essere chiamato a svolgere una prestazione lavorativa quantitativamente inferiore e, nei casi estremi, potrà essere collocato a zero ore senza diritto alla remunerazione, né agli altri istituti economici e normativi normalmente previsti, in attesa di altre opportunità di lavoro a lui idonee

Articolo 6 – Partecipazione

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

Nella cooperativa 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, 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.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci.

Il protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile **entro il giorno 15 (QUINDICI) del mese successivo** a quello di lavoro. Qualora tale giorno cada di sabato, domenica o festivi il pagamento verrà effettuato il giorno lavorativo successivo.

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

4. Ad esclusione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, non verrà riconosciuto al socio alcun tipo di rimborso inerente le spese dallo stesso sostenute per recarsi nei cantieri di lavoro, salvo diversa autorizzazione da parte del Presidente della Cooperativa.

Articolo 8 – 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 a quanto previsto dalla normativa vigente dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati).

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

- integrazioni dei compensi

- aumento gratuito del capitale sociale

3. I ristorni saranno erogati secondo i criteri previsti nello statuto sociale così come meglio definiti da apposito regolamento approvato ai sensi e per gli effetti dell'art. 2521 ultimo comma codice civile

Per i soci con contratto di lavoro subordinato l'erogazione del ristorno non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente, nel senso di non essere assoggettato a contribuzione.

Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una 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 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 il ristorno di cui all'articolo 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, oltre a quanto già previsto nel precedente articolo 5 comma 2, 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 di cui agli articoli 10 e 12 del presente regolamento ovvero ai compensi concordati con i soci lavoratori con contratto di lavoro diverso da quello subordinato;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;

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

3. Quanto sopra si applica anche ai soci lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato in quanto compatibile con la tipologia di contratto stipulato.

TITOLO II

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 10 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1/A. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, in via generale, per il trattamento economico complessivo minimo, al **CCNL DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI**.

In caso di sottoscrizione da parte di Confcooperative, dopo l'approvazione del presente regolamento, di un CCNL relativo al settore di attività della Cooperativa, lo stesso CCNL sarà preso a riferimento dalla Cooperativa per il trattamento economico minimo da applicare ai soci subordinati che operano in tale settore. Il consiglio di amministrazione è delegato fin d'ora a predisporre le necessarie modifiche al presente regolamento da presentare all'assemblea dei soci.

Articolo 12 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento.

Articolo 13 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento

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 da Confcooperative a livello nazionale.

4. Considerando che l'art.3 della legge 142/2001 collega il trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore subordinato alla quantità e qualità del lavoro prestato (in ogni caso non inferiore al trattamento minimo richiamato nel CCNL), costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato dal singolo soci o da categorie di soci, dal Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, *ad personam* o altra analoga voce retributiva, anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato.

Articolo 14 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Si applicano le disposizioni dettate dal CCNL di riferimento così come individuato al precedente art.10

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

Articolo 15 – Risoluzione del rapporto di lavoro

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento, nei casi di esclusione o recesso, così come previsto e disciplinato dall'art.5, comma 2 della legge 142/2001 e dallo statuto sociale; simmetricamente la risoluzione del contratto di lavoro, per le inevitabili conseguenze che comporta anche sul piano dei rapporti societari, è causa di esclusione da socio.

Articolo 16 – Esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

TITOLO III

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

Articolo 17 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui al precedente articolo 1) lettere c) e d), si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- A) ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c bis) e 52 comma 1 DPR 917/86;
- B) ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- C) 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. Per i soci con rapporto di lavoro autonomo si applicano le seguenti disposizioni:

- il titolo III del libro V del codice civile (articoli 2222 e seguenti);
- gli articoli 53 e 54 del DPR 917/86;
- la normativa previdenziale prevista dalla cassa professionale del socio, ove istituita, o, in difetto, quella di cui al art. 2 commi da 26 a 32 Legge 335/1995 e art. 1 comma 212 della legge 662/1996 e successive modifiche.

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.

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 anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 18 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 19 – 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 previsti, dagli usi e consuetudini, laddove esistenti, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 20 – Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di raccordare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di

coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Il socio lavoratore che opera in regime di autonomia, collaborando all'esecuzione di un lavoro/servizio oggetto di obbligazioni assunte dalla cooperativa nei confronti di clienti, in conseguenza di quanto sopra disposto, sarà tenuto:

- a) a svolgere la propria attività autonoma nel rispetto dei vincoli imposti dal committente e rientranti nella specifiche operative delle commesse o appalti conseguiti dalla società, o comunque poste dai fruitori del servizio (es: ubicazione dei lavori, collocazione temporale dei lavori, tecniche operative, tipologia qualitativa dei risultati ecc.);
- b) al rispetto delle modalità organizzative connaturate all'esecuzione dei lavori assunti dalla cooperativa così come risultanti dal coordinamento dell'attività lavorativa svolta da tutti i soci;
- c) all'espletamento delle proprie mansioni garantendo responsabilmente il risultato che configura l'adempimento contrattuale della cooperativa nei confronti del committente.

In ogni caso i soci dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta nel rispetto delle modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

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

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

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

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 per quanto compatibili con il D,Lgs 626/94 in merito alla specificità del rapporto di lavoro autonomo. 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.

Articolo 23 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 1 lettere c) e d), 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 dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 20 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'articolo 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 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o per qualsiasi ragione o causa.

2. La risoluzione del contratto di lavoro, per le inevitabili conseguenze che comporta anche sul piano dei rapporti societari, è causa di esclusione da socio; simmetricamente l'esclusione da socio è causa di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.5, comma 2 della legge 142/2001.

Allegato 1

Spett.le
**Direzione Provinciale del
Lavoro di
Cremona**

Il sottoscritto TINTI SILVIA in qualità di legale rappresentante della cooperativa IL BORGO con sede in Soncino (CR) via G. Costa 17, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 deposita l'allegato regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci in data 22 Aprile 2005.

Il presente regolamento è composto da una premessa, n. 25 articoli e n. 2 allegati per complessive pagine n. 10.

Il Presidente

Allegato 2

*COMUNICAZIONE AL SOCIO DI CONFERMA DELLA TIPOLOGIA DEL RAPPORTO
DI LAVORO*

Egr. Sig./ Gent.ma Sig.ra

Oggetto: conferma della tipologia del rapporto di lavoro in essere

La scrivente Cooperativa, in attuazione di quanto contenuto nell'art. 1 comma 3 della L. 142/2001 e successive modifiche e dall'art..... del Regolamento interno, approvato dalla assemblea dei soci in data, è a confermarLe che il rapporto di lavoro - ulteriore rispetto al rapporto associativo sussistente - intercorrente è il seguente:

- " lavoro subordinato, a tempo indeterminato;
- " lavoro subordinato, a tempo determinato (scadenza);
- " apprendistato (scadenza);
- " collaborazione coordinata e continuativa;
- " lavoro autonomo, in qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo;
- " volontario (esclusivamente per le cooperative sociali).

Tale rapporto di lavoro è disciplinato dal regolamento interno sopra richiamato, ivi compresi i rimandi normativi e contrattuali in esso contenuti, e dalla lettera/contratto del Allegato alla presente troverà copia del nuovo regolamento, che La invitiamo a leggere attentamente.

Cordiali saluti.

P. la

Firma per ricevuta

COMUNICAZIONE AL SOCIO DELLA TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Egr. Sig./ Gent.ma Sig.ra

.....
.....
.....

Oggetto: comunicazione della tipologia del rapporto di lavoro in essere

La scrivente Cooperativa, in attuazione di quanto contenuto nell'art. 1 comma 3 della L. 142/2001 e successive modifiche e dall'art.....del Regolamento interno approvato dalla assemblea dei soci in data, è a comunicarLe che il rapporto di lavoro - ulteriore rispetto al rapporto associativo sussistente - intercorrente è il seguente:

- " lavoro subordinato, a tempo indeterminato;
- " lavoro subordinato, a tempo determinato (scadenza);
- " inserimento lavorativo (scadenza);
- " apprendistato (scadenza);
- " collaborazione coordinata e continuativa;
- " lavoro autonomo, in qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo;
- " volontario (esclusivamente per le cooperative sociali).

Tale rapporto di lavoro è disciplinato dal regolamento interno sopra richiamato, ivi compresi i rimandi normativi e contrattuali in esso contenuti, e dalla lettera di assunzione/contratto di del

Allegato alla presente troverà copia del nuovo regolamento, che La invitiamo a leggere attentamente.

Cordiali saluti.

P. la

Firma per accettazione