

## **REGOLAMENTO INTERNO DELLA COOPERATIVA “NUOVE TECNICHE SOCIETÀ COOPERATIVA”**

### **Premessa**

1. Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 29/01/2005 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4--2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 30/01/2005
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, 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. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.

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, pur se 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.

6. Il contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003 presso l'apposita commissione presso la Direzione provinciale del lavoro di Pordenone.

Il presidente del consiglio di amministrazione è delegato ad espletare tutti gli adempimenti (non appena la commissione sarà costituita).

### **Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori**

1. 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,
- In qualità di artigiano, commerciante, imprenditore,
- Libero professionale,
- Collaborazione coordinata e continuativa,
- In qualità di agente o rappresentante.

2. 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.

### **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;
- 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 il socio a lavori che 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 richiesta di autorizzazione scritta al consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto 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 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.

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

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

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

### **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.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

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.

### **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.

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

### **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 al 30% 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. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

### **Articolo 9 – 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 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, 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 all'articolo 13 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

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

## **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, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL del Settore Terziario.

In caso di impiego del socio in più settori di attività, si farà riferimento al CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL entro 6(sei) mesi dall'inizio della nuova attività.

Per i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori si farà riferimento al trattamento economico previsto dal CCNL del settore terziario, con le modalità previste dal presente regolamento. (da individuare tra quelli sopra indicati).

1/B. 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 11 – Organizzazione del lavoro**

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

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

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

### **Articolo 12 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato**

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

2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo 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. 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.

5. La retribuzione giornaliera / mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (indicati al punto 2 del presente articolo).

#### **Articolo 13 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari**

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

Rimprovero scritto. Vi si incorre per non aver adempiuto alle norme organizzative allegate al presente regolamento.

Multa. Vi si incorre per non aver adempiuto alle norme organizzative allegate al presente regolamento e nel caso di concorrenza alle finalità mutualistiche previste dall'Art 3 del presente regolamento.

Sospensione. Vi si incorre per reiterata inosservanza delle norme in precedenza esposte.

Risoluzione del rapporto per esclusione. Vi si incorre come ultima soluzione a seguito di non risposta o adeguamento del socio alle precedenti comunicazioni.

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 14 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

#### **Articolo 15 – 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.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il consiglio di amministrazione favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

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

### **Articolo 16 – Normativa applicabile ai soci non subordinati**

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno o a più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c) bis e 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 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. Il contratto di lavoro dei soci con attività di coordinamento in tour di attività tecniche od organizzative, di gestione direttiva audio, luci e video, di attività promozionale concerti/manifestazioni e di prestazione artistica e assimilabili, è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dai contratti a progetto, con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. 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 17 – 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 18 – 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, di quanto previsto nell'"Allegato procedure organizzative" e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

### **Articolo 19 – 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.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, 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, 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 20 – 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/ a progetto, 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 21 - Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro**

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

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

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

4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qual'ora si verificino inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

#### **Articolo 22 – Infortunio**

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 21 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

#### **Articolo 23 - Malattia**

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 20 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 24 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

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

2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

## **Allegato procedure organizzative**

Il presente allegato sulle procedure organizzative è valido per tutti i soci sia quelli subordinati che quelli con altro tipo di contratto in forza alla cooperativa.

### **1.Incarichi.**

Il socio potrà segnalare alla cooperativa eventuali incarichi che questa potrà intraprendere, per detta attività di promozione non gli sarà riconosciuta alcuna indennità o provvigione,

### **2.Procedure.**

Premesso che committenti richiedano alla cooperativa servizi tecnici ed organizzativi,ottemperando alle disposizioni da questa previste,si applicherà la procedura a seguire.

- a) Accettazione della cooperativa del contratto di servizio e appalto,
- b) Definizione con il socio del contratto e dell'incarico affidatogli,
- c) Comunicazione ai committenti dell'accettazione del servizio e comunicazione del nominativo del socio incaricato,
- d) Invio del socio entro il 20(venti) del mese di una tabella riassuntiva delle prestazioni previste nel mese a seguire,riportando località e produzione/tour con la quale si opererà,
- e) Invio del socio entro il 4 (quattro) del rendiconto mensile delle prestazioni effettivamente svolte e la rendicontazione delle spese sostenute del mese appena finito. Qual'ora i lavori si svolgessero per un periodo inferiore al mese,si dovrà provvedere all'invio della rendicontazione alla fine del lavoro stesso senza attendere la fine del mese.

### **3.Compensi e rimborsi spese.**

- a)Il compenso devoluto al socio non sarà legato ad una prestazione oraria,bensì al servizio giornaliero svolto indipendentemente dallo impegno richiesto,
- b)Il compenso avrà una base minima come da CCNL applicati. Fermo restante la quota minima fissa, sarà riconosciuta una quota giornaliera legata al confronto contabile tra la tariffa realizzata nello specifico servizio e le spese sostenute per l'effettuazione dello stesso,oltre ad un margine restante in cooperativa a copertura delle spese generali di gestione,
- c)Il socio dovrà documentare le spese sostenute.In presenza di oggettive difficoltà nel recuperare,per problematiche di tipo organizzativo del lavoro,le corrette certificazioni, la cooperativa si riserva di quantificare e riconoscere le stesse in forma di "indennità di trasferta spettacolo",
- d)Considerando che l'attività si effettua geograficamente su tutto il territorio Italiano ed Europeo,si stabilisce che al fine di quantificare i rimborsi spesa e l'indennità di trasferta, si terrà come punto di partenza e di riferimento il domicilio/residenza del socio lavoratore,
- e)I trasferimenti che il socio effettuerà con mezzi propri,sarà quantificato sulla base delle tabelle ACI corrispondenti.

### **4.Incasso servizi**

la cooperativa si riserva di assegnare al socio il compito di incassare importi maturati nella effettuazione del servizio.tale incarico non comporta il riconoscimento al socio di alcun beneficio economico; resta per lo stesso socio, l'obbligo di trasferire alla cooperativa tali incassi nei modi con essa concordati.

### **5.Procedura in caso di infortunio.**

- a) Il socio dovrà comunicare tempestivamente entro le 24 ( ventiquattro) ore dall'avvenuto infortunio alla cooperativa mediante raccomandata, allegando la certificazione rilasciata dalle strutture sanitarie o da medico curante e indicando:
  - Luogo e data dell'incidente,
  - Dati e riferimenti di testimoni presenti,
  - Precisa dinamica dell'incidente,
  - Danno fisico subito o riscontrato ( diagnosi),
  - Durata prevista dalle strutture sanitarie del periodo di astensione al lavoro( prognosi).
- b) Dovranno essere inviate alla cooperativa, tutte le certificazioni attestanti eventuale "continuazione" dell'infortunio e "chiusura" dello stesso.

Si fa presente che le sanzioni in materia di infortuni sono particolarmente onerose, la cooperativa si riserva rivalsa sul socio che non abbia ottemperato alla procedura di denuncia dell'infortunio.

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento allo Statuto Sociale ed alle norme vigenti.

**Per accettazione il socio**

**data**