

—STA TUTO e Regolamento Interno

PER I SOCI DI IDEALSERVICE

STATUTO
REGOLAMENTO INTERNO

EDIZIONE 2017

Statuto

Approvato nell'Assemblea Ordinaria
in data 30.06.2012

Regolamento Interno

Approvato nell'Assemblea Ordinaria
in data 24.06.2017

Nominativo del Socio

Ricevuta di consegna

Data _____

Firma _____

Indice

1. Mission Aziendale	6
2. Statuto	10
TITOLO I	10
Denominazione - Sede - Durata	10
TITOLO II	10
Scopo oggetto	10
TITOLO III	14
Soci	14
Rapporti mutualistici	17
Recesso - decadenza - esclusione	18
Soci sovventori	22
Soci onorari	24
Possessori di azioni di partecipazione cooperativa	25
TITOLO IV	25
Patrimonio sociale	25
TITOLO V	27
Organi sociali	27
Assemblee	27
Consiglio di amministrazione	30
Collegio sindacale	33
Assemblea speciale dei possessori delle azioni di partecipazione cooperativa	34
TITOLO VI	34
Scioglimento e liquidazione	34
TITOLO VII	35
Disposizioni generali	35
3. Regolamento Interno	36
PARTE I	36
Disposizioni generali	36
PARTE II	38
Il regolamento interno	38
PARTE III	39
Gli organi sociali	39
PARTE IV	41
Il socio e il rapporto sociale	41
Parte V	43
Organizzazione della cooperativa	43
PRIMA PARTE SPECIALE	49
Il rapporto di lavoro subordinato	49
SECONDA PARTE SPECIALE	75
Il rapporto di lavoro autonomo	75
Disposizioni finali	77



Mission aziendale

Art.1 - INTERESSE PREVALENTE E COSTITUTIVO

- 1. Garantire ai soci la continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.**
- 2. Rappresentare gli interessi e i valori dei soci, garantendo la loro partecipazione attiva alla vita della Cooperativa, la massima efficienza imprenditoriale e la remunerazione del capitale investito.**
- 3. Garantire il requisito della mutualità prevalente della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento del principio della porta aperta.**

L'articolo 1 definisce la ragione essenziale e inevitabile per cui l'organizzazione esiste: se non ci fossero questi interessi nemmeno la cooperativa esisterebbe.

Essa è rappresentata dal grado di impegno economico, sociale e professionale che la cooperativa ha nei confronti dei propri soci lavoratori, nonché il grado di partecipazione attiva alla vita dell'impresa. Il tutto ai sensi della legge n. 142 del 2001.

Bisogna badare a definire esattamente la natura degli interessi: essi non possono essere formulati né in modo troppo ristretto, né in modo troppo generale. Cogliere il giusto livello determina la massima chiarezza nella formulazione della missione.

Art. 2 - STILE E MODALITÀ

- 1. Rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori attraverso una gestione attenta delle risorse umane e conforme alla norma sulla Responsabilità Sociale SA8000.**
- 2. Valorizzare il lavoro come primo fattore di libertà dell'uomo e fondamento della società, attraverso l'opposizione all'irregolarità e allo sfruttamento, garantendo ottimali condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e assicurando lo sviluppo delle competenze del lavoratore tramite un suo consapevole coinvolgimento.**
- 3. Sviluppare occasioni di lavoro con particolare attenzione alle categorie sociali meno favorite, affinché sia rispettato il loro diritto all'autonomia economica, alla dignità del lavoro e della persona.**

L'articolo 2 definisce lo stile e le modalità di conduzione delle risorse umane presenti in cooperativa e il rapporto in generale con il mondo del lavoro.

Può essere considerato anche una formulazione più puntuale del primo articolo.

Art. 3 - MERCATO - IMPRESA

- 1. Essere un'impresa di rilievo regionale ed extra-regionale nei mercati dei servizi ecologici, energetici e del facility management, concorrendo alla costruzione di un mercato più trasparente ed efficiente.**
- 2. Contribuire allo sviluppo della Cooperativa attraverso l'innovazione e l'ammodernamento, con l'utilizzo di processi e tecnologie volte alla prevenzione e alla riduzione degli impatti ambientali, offrendo la massima qualità e il miglior servizio al minor prezzo possibile sul mercato.**
- 3. Rispettare i regolamenti sottoscritti e i requisiti di legge applicabili alle attività della Cooperativa in termini di qualità del prodotto, di rispetto dell'ambiente, dei diritti e della sicurezza e salute dei lavoratori.**
- 4. Bilanciare responsabilmente e creativamente i bisogni economici e umani dei nostri principali stakeholder: soci cooperatori, clienti, fornitori e azionisti.**

L'articolo 3 definisce il sistema relazionale della cooperativa e la sua capacità di competere sul mercato, garantendo l'equilibrio dei bisogni economici e umani degli stakeholder. È fondamentale, infatti, che oltre alle finalità di tipo generale (o politico – sociale) sia ben chiaro come la cooperativa si definisce nel mercato, quali sono le sue eccellenze, qual'è l'impegno che essa si assume verso i propri interlocutori professionali e verso il mercato nella sua accezione più generale.

Art. 4 - TERRITORIO - AMBIENTE

- 1. Essere il partner appassionato dei cittadini, delle imprese e della comunità sociale per la soluzione dei problemi del territorio di riferimento, accogliendo i loro contributi e suggerimenti.**
- 2. Favorire la formazione di una loro coscienza critica e attenta alla tutela dell'ambiente e alla salute dell'uomo.**

L'articolo 4 mette in evidenza gli impegni che la cooperativa intende assumersi verso gli altri portatori d'interesse con cui opera degli scambi, con la società civile e verso l'ambiente che - per fasce successive - contorna la sua azione. Con il termine ambiente può essere inteso sia quello fisico che quello sociale.

Art. 5 - L'OPZIONE FINALE

- 1. Garantire ai soci e a tutti i suoi interlocutori la massima trasparenza delle scelte, delle procedure, dei contratti e della gestione, facendo di ciò - assieme ai principi di autonomia e competenza - il tratto caratterizzante di Idealservice.**
- 2. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento del Movimento Cooperativo.**

L'articolo 5 rappresenta, infine, l'irripetibile: quello che solo la cooperativa ha e che vuole manifestare per distinguersi il più possibile dagli altri competitori.



02 Statuto

TITOLO I

DENOMINAZIONE - SEDE - DURATA

Articolo 1 - *Denominazione*

1. È costituita la Società Cooperativa a mutualità prevalente denominata "IDEALSERVICE Soc. Coop.".

2. La Cooperativa aderisce - anche ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 2 agosto 2002 n. 220 - alla Lega Nazionale delle Cooperative ed alle sue articolazioni periferiche territorialmente competenti, e - su delibera del Consiglio di Amministrazione - essa potrà aderire anche ad altre associazioni di categoria e/o centrali cooperative.

Articolo 2 - *Sede*

1. La Cooperativa ha sede in Pesian di Prato (UD).

2. Il Consiglio di Amministrazione è competente, ai sensi degli articoli 2519, primo comma, e 2365, secondo comma, del Codice Civile al trasferimento della sede nell'ambito del territorio nazionale ed alla istituzione e soppressione di sedi secondarie.

3. Il Consiglio di Amministrazione può istituire o sopprimere succursali, filiali, agenzie e rappresentanze su tutto il territorio nazionale.

Articolo 3 - *Durata*

1. La Cooperativa ha durata sino al 31 (trentuno) dicembre 2050 (duemilacinquanta); la durata può essere prorogata con delibera dell'assemblea straordinaria.

TITOLO II

SCOPO - OGGETTO

Articolo 4 - *Scopo*

1. Lo scopo che la Cooperativa intende perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i propri soci cooperatori. Conseguentemente, la tutela dei soci cooperatori che prestano la propria attività lavorativa in favore della Cooperativa in forza del vincolo sociale, viene esercitata dalla Cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza, nell'ambito delle leggi in materia, dello Statuto sociale e dei regolamenti interni.

2. La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità prevalente, senza fini di speculazione privata.

3. Per il raggiungimento dello scopo sociale la Cooperativa provvederà:

(a) all'acquisizione, distribuzione ed organizzazione del lavoro;

(b) all'equa ripartizione tra i soci dei proventi del proprio lavoro sulla base dei criteri stabiliti dal Regolamento Interno;

(c) all'incremento della occupazione secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e regionale.

4. La Cooperativa può operare anche con soggetti non soci.

Articolo 5 - Oggetto

1. Per il raggiungimento dello scopo sociale, la Cooperativa si propone di svolgere la propria attività nel comparto dei servizi, sia industriali che commerciali, e delle attività legate ai processi di terziarizzazione ed outsourcing in genere, attraverso l'assunzione di appalti per l'esecuzione di opere, l'effettuazione di forniture e la prestazione di servizi in favore di Enti pubblici e committenti privati.
2. In riferimento a quanto sopra, la Cooperativa ha per oggetto:
 1. Servizi di gestione e manutenzione programmata del patrimonio immobiliare, anche in regime di global service e chiavi in mano (a risultato), ivi comprese le attività di progettazione del servizio, catalogazione e censimento del patrimonio immobiliare, programmazione degli interventi, organizzazione della struttura di gestione, definizione e controllo degli indici di gestione e loro valutazione ed ogni altra attività accessoria;
 2. Servizi di gestione e manutenzione programmata di stabilimenti industriali, anche in regime di global service e chiavi in mano (a risultato), ivi comprese le attività di conduzione e manutenzione impianti generali e produttivi, manutenzione fabbricati, gestione ricambistica, gestione sistemi informativi, gestione sistemi riproduttivi ed archivistici, gestioni laboratori, cura della pulizia e dell'igiene, trasmissione posta interna, gestione degli spazi, ristorazione, gestione materiali (di consumo, magazzini, imballaggi, spedizioni);
 3. Pulizie generali e speciali, civili, industriali e sanitarie di ogni genere e dimensione;
 4. Attività di nettezza urbana, di igiene urbana, di igiene ambientale (spazzamento rifiuti urbani, lavaggi, irrorazioni, disinfezioni, disinfestazioni, derattizzazioni, pulizia degli arenili, etc.);
 5. Disinfestazione, disinfestazione, igienizzazione, derattizzazione di ambienti e/o del materiale conservato in musei, pinacoteche, biblioteche, archivi o altri depositi e/o magazzini e/o locali in genere;
 6. Catalogazione, riordino, trasferimento, sistemazione, conservazione e vigilanza di beni appartenenti al patrimonio storico, artistico, demo-etno-antropologico, archeologico, archivistico, librario, di beni archivistici, di beni librari, di collezioni e di ogni altro bene culturale ai sensi del D. Lgs. 29.10.1999, n. 490;
 7. Organizzazione e gestione di servizi di reception, biglietteria, sorveglianza, assistenza al pubblico, valorizzazione e promozione delle opere, conduzione spazi espositivi e fieristici;UTO
 8. Servizi di vigilanza, custodia, portierato, guardiania e sicurezza, teleseicurezza, antirapina, antitaccheggio e ad altre mansioni inerenti la gestione di stabili pubblici e privati;
 9. Servizi di facchinaggio e manovalanza in genere, di autosollevarmento e preparazione di materiale da trasportare con l'ausilio di gru, trattori, escavatori e simili nonchè attività preliminari e complementari quali scavi e autotrasporto merci in conto terzi;
 10. Realizzazione e manutenzione di aree verdi, sfalcio erba, diserbo, giardinaggio, compresi studi, consulenze e progettazioni ambientali in genere;
 11. Lavori di sistemazione agraria e di verde pubblico, di sistemazione, trasformazione e rimboschimento, anche compensativo, di sistemazione idraulico-forestale, di rinsaldamento di terreni, di trasformazione del bosco, in generale, di tutela e ripristino del patrimonio boschivo e forestale;
 12. Opere di riassetto ambientale di aree già oggetto di attività di ricerca o coltivazione mineraria, comprese le attività di conversione in stoccaggio di giacimenti in fase di coltivazione o esauriti;
 13. Attività di rilevazione di campi elettrici ed elettromagnetici, di risanamento di impianti e linee;
 14. Attività di rilevazione e monitoraggio di emissioni sonore, nonchè di progettazione, realizzazione, manu-

tenzione di barriere antirumore, schermi fonoassorbenti o fonoisolanti e di altri strumenti di riduzione o salvaguardia da immissioni sonore;

15. Attività di esercizio e manutenzione di impianti termici, ivi compresi i controlli di rendimento, di sicurezza e di salvaguardia dell'ambiente, nonchè di impianti di altra tipologia, ivi compresi gli impianti soggetti ad autorizzazione ambientale integrata;
16. Attività di ricerca, coltivazione e sfruttamento di biomasse;
17. Attività di studio, progettazione e realizzazione di interventi di risparmio ed efficienza energetica per conto proprio e di terzi, anche in forma di Società di Servizi Energetici o Energy Services Company (E.S.CO.);
18. Attività di produzione per autoconsumo e/o vendita di energia elettrica, da fonti tradizionali e/o rinnovabili; realizzazione in conto proprio, realizzazione in conto terzi, commercializzazione, installazione e manutenzione di impianti e centrali per la produzione di energia elettrica da fonti tradizionali e da fonti rinnovabili; attività di produzione e/o commercializzazione di impianti di climatizzazione e/o riscaldamento, impianti solari termici, inclusa installazione e manutenzione;
19. Raccolta, anche differenziata, trasporto, con mezzi propri e per conto terzi, deposito temporaneo, stoccaggio, smaltimento, commercializzazione, recupero, riciclaggio ed altri atti di gestione di rifiuti urbani e speciali, pericolosi e non pericolosi;
20. Raccolta, anche differenziata, trasporto, con mezzi propri e per conto terzi, deposito temporaneo, stoccaggio, smaltimento, commercializzazione, recupero, riciclaggio ed altri atti di gestione di rifiuti d'imballaggio;
21. Raccolta, anche differenziata, trasporto, con mezzi propri e per conto terzi, deposito temporaneo, stoccaggio, smaltimento, commercializzazione, recupero, riciclaggio ed altri atti di gestione di particolari categorie di rifiuti (beni durevoli per uso domestico, rifiuti sanitari, veicoli a motore e rimorchi, oli, grassi vegetali e animali esausti, beni in polietilene);
22. Raccolta, trasporto, con mezzi propri e per conto terzi, deposito temporaneo, stoccaggio, trattamento e commercializzazione, di rifiuti derivanti dalla pulizia di pozzi neri, dal percolato delle discariche, da residui di insediamenti civili ed industriali, di rifiuti urbani e speciali (pericolosi e non pericolosi), di fanghi e liquami derivanti da processi civili ed industriali;
23. Progettazione, costruzione o ristrutturazione, manutenzione e gestione, anche in regime di concessione, di impianti di potabilizzazione delle acque e di depurazione di quelle reflue, compreso il recupero del biogas e la produzione di energia elettrica, completi di ogni connessa opera muraria, complementare o accessoria, puntuale o a rete;
24. Gestione, anche in regime di concessione, del servizio idrico integrato, costituito dall'insieme dei servizi di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, di fognatura e di depurazione delle acque reflue;
25. Consulenza e gestione di impianti di trattamento di rifiuti a settori industriali che adducano e non adducano ad impianti di trattamento delle acque reflue urbane prima dello scarico nelle acque recipienti;
26. Gestione di laboratori di analisi chimiche, fisiche, biologiche e di monitoraggio ambientale (aria, acqua, suolo e sottosuolo);
27. Commercializzazione e intermediazione di rifiuti (solidi e liquidi) urbani, speciali, pericolosi e non pericolosi;
28. Perimetrazione, caratterizzazione, messa in sicurezza, disinquinamento, bonifica e ripristino ambientale di siti inquinati;

29. Costruzione e gestione, anche in regime di concessione, di ecopiazzole, discariche controllate, impianti di compostaggio e condizionamento, impianti di smaltimento, impianti di trattamento per ogni tipo e specie di rifiuti (solidi e liquidi) urbani, speciali, speciali assimilabili, pericolosi e non pericolosi, e di residui riutilizzabili provenienti da cicli di produzione e consumo;
30. Ogni e qualsiasi attività di ricerca e studio di innovazioni tecnologiche volte al conseguimento della riduzione dei rifiuti e degli scarti di lavorazione, della diminuzione della loro pericolosità e complessità di smaltimento, di nuove tecniche di raccolta, raccolta differenziate, di impianti di smaltimento e trattamento a tecnologia complessa, finalizzati al conseguimento dello scopo sociale;
31. Sistemazione, conservazione e recupero del suolo in bacini idrografici, ivi comprese le attività di carattere idro-geologico, idraulico, forestale, agrario, di forestazione di arginatura, di bonifica e di recupero naturalistico, botanico e faunistico ed ogni altra attività di difesa e recupero del territorio;
32. Attività di studio, progettazione, realizzazione, manutenzione, controllo e gestione di impianti e processi inerenti all'aria, all'acqua, ai rifiuti e ad ogni altro settore di rilevanza ambientale, escluse le attività che la legge riserva ad iscritti a particolari albi o elenchi;
33. Attività di formazione mirata alla creazione, all'inserimento lavorativo o alla qualificazione di nuove figure professionali da impiegare a sostegno di programmi di innovazione di processo e/o di prodotto/servizio nell'ambito della tutela, del recupero e della salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali;
34. Manutenzioni elettriche, meccaniche, carpenteria, verniciature e riparazioni in genere;
35. Gestione di impianti sociali, ricreativi e sportivi, parcheggi ed autorimesse; servizi di affissioni e di segnaletica stradale orizzontale e verticale;
36. Attivazione e gestione di strutture ricettive ed alberghiere in genere, di ostelli, residenze, mense ed altri luoghi e servizi diretti all'ospitalità ed alla ristorazione di persone;
37. Gestione di lavanderie e stirerie;
38. Attività funerarie, cimiteriali, obitoriali e simili;
39. Servizi generali ed amministrativi all'impresa ed alle comunità abitative non compresi nei precedenti numeri 1 e 2;
40. Servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione dei mezzi di trasporto, ivi comprese le pulizie);
41. Noleggio a caldo e a freddo di automezzi, macchinari ed attrezzature della Cooperativa.
- 3.** La Cooperativa, nell'intento di aumentare la propria capacità di innovazione, la qualificazione e la diversificazione dei servizi offerti al Mercato, l'aumento e la qualità dei posti di lavoro e la loro stabilità, l'incremento del reddito dei Soci e le condizioni di sicurezza del lavoro, partecipa a progetti di sviluppo competitivo attivati ai sensi delle vigenti leggi, sia da sola che in forma associata ad altre Imprese, Soggetti o Enti interessati.
- 4.** La Cooperativa, in via non prevalente, non nei confronti del pubblico (e quindi con esclusione delle attività indicate negli artt. 106 e 113 del D.Lgs. 01.09.1993 n. 385) e, comunque, con esclusione di tutte le attività riservate previste dal predetto decreto legislativo e dal D.Lgs. 24.02.1998 n. 58, può compiere tutti gli atti e concludere tutte le operazioni contrattuali di natura immobiliare, mobiliare, commerciale, industriale e finanziaria necessarie od utili al raggiungimento dello scopo sociale principale. A tal fine può:
 - a) prendere a noleggio, in locazione, anche finanziaria, in affitto, in comodato fabbricati, immobili, impianti, macchinari, attrezzature e mobili di ogni specie, aziende e rami di azienda;
 - b) concedere a noleggio, in locazione, anche finanziaria, in affitto, in comodato fabbricati, immobili, impianti, macchinari, attrezzature e mobili di ogni specie, aziende e rami di azienda;
 - c) costruire, ricostruire e acquistare fabbricati, magazzini, immobili, impianti, macchinari, attrezzature e

- mobili di ogni specie, aziende e rami di azienda;
- d) cedere a chiunque in proprietà, anche a riscatto, qualsiasi bene mobile ed immobile di proprietà della Cooperativa, ivi comprese aziende e rami di azienda;
- e) assumere interessenze, quote, partecipazioni anche azionarie in altre società aventi scopi affini, analoghi o complementari;
- f) assumere partecipazioni, ai sensi dell'art. 4 della legge 31.1.1992, n. 59 e di ogni altra disposizione legislativa in materia, in cooperative di lavoro ed in particolare in quelle aventi ad oggetto attività sociali, culturali e ambientali;
- g) coordinare dal punto di vista tecnico, amministrativo e finanziario le società partecipate, fornendo loro relativa assistenza anche in termini d'elaborazione e gestione dei dati contabili ed aziendali, fatte salve le attività che le vigenti leggi riservano a soggetti iscritti in particolari albi o elenchi;
- h) concedere fidejussioni, prestare avalli e consentire iscrizioni sugli immobili sociali e prestare ogni altra garanzia reale e/o persone per debiti e obbligazioni propri o dei soci o per facilitare l'ottenimento del credito ai soci, agli enti cui la Cooperativa aderisce, nonchè a favore di altre cooperative;
- i) dare adesione e partecipazione ad enti ed organismi economici, consortili e fidejussorii diretti a consolidare e sviluppare il Movimento Cooperativo ed agevolare gli scambi, gli approvvigionamenti ed il credito;
- j) dare adesione ad un Gruppo cooperativo paritetico, ai sensi dell'art. 2545 septies del Codice civile.
5. La Cooperativa si propone di stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci istituendo una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento, per la raccolta di prestiti, limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale.
6. È pertanto tassativamente vietata la raccolta del risparmio fra il pubblico sotto ogni forma.
7. La Cooperativa si propone di costituire fondi per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione o il potenziamento aziendale, e di adottare procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale.

TITOLO III

SOCI

Articolo 6 - *Categorie di soci*

1. Sono previste le seguenti categorie di soci:

- a) soci cooperatori;
- b) soci sovventori, ai sensi dell'art. 4 della legge 31 gennaio 1992, n. 59;
- c) soci onorari.

2. È altresì prevista la figura dei possessori di azioni di partecipazione Cooperativa ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

Articolo 7 - *Soci cooperatori*

1. Il numero dei soci cooperatori è illimitato, ma non può essere inferiore al numero minimo stabilito dalla legge.

2. Possono essere soci cooperatori:

- a) tutti i lavoratori di ambo i sessi che abbiano la capacità di agire, che esercitino l'arte o il mestiere corrispondente o affine alle attività svolte dalla Cooperativa ed indicate al precedente art. 5 e che, per la loro effettiva capacità di lavoro, attitudine e specializzazione, anche se in via di formazione, possano

partecipare direttamente e proficuamente ai lavori della Cooperativa e collaborare attivamente al suo esercizio ed al suo sviluppo;

b) gli elementi tecnici ed amministrativi nel numero strettamente necessario al buon funzionamento della Cooperativa.

3. I soci cooperatori:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando, nei limiti stabiliti dalla legge e dal vigente Statuto, alla formazione degli Organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo ed 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 di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.

4. Non possono assumere la qualità di soci cooperatori coloro i quali esercitano in proprie imprese identiche o affini con quella della Cooperativa, oppure coloro i quali hanno un interesse, diretto o indiretto, in imprese che esercitano un'attività identica o affine con quella della Cooperativa, salva - in questa seconda ipotesi - una espressa e motivata autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, e fermo restando il limite generale rappresentato dal contrasto con gli interessi sociali.

5. Non possono assumere la qualità di soci cooperatori gli interdetti, gli inabilitati, i falliti non riabilitati.

Articolo 8 - Soci cooperatori in formazione

1. Tutti i nuovi soci cooperatori vengono ammessi nella categoria speciale dei soci cooperatori in formazione.

2. Può essere fatta eccezione a tale regola in relazione:

a) a coloro che sono già stati soci della Cooperativa, ed il cui rapporto sia cessato per cause diverse dalla decadenza o dall'esclusione;

b) a coloro i quali abbiano ricoperto funzioni gestorie o di direzione in altre Società cooperative o imprese operanti nei settori di attività della Cooperativa o nell'ambito della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e delle sue articolazioni periferiche o di Associazioni a questa facenti capo;

c) a coloro i quali, fuori dai casi precedenti, a giudizio motivato del Consiglio di Amministrazione, in ragione della propria precedente comprovata attività professionale o delle proprie qualità o caratteristiche personali, siano già dotati di una formazione completa o di una sicura capacità di inserimento nella Cooperativa, avuto riguardo alla situazione di questa al momento della loro ammissione.

3. Il periodo di formazione ha la durata di ventiquattro mesi.

4. Durante tale periodo, il socio in formazione viene destinato ad uno dei percorsi formativi e di inserimento previsti dal Consiglio di Amministrazione. Al termine di tale fase il socio in formazione che abbia completato positivamente il percorso formativo e di inserimento assegnatogli viene ammesso nella categoria dei Soci cooperatori; in caso di valutazione negativa, il socio in formazione può essere escluso dal Consiglio di Amministrazione.

5. Il socio in formazione:

a) non ha diritto di voto nelle delibere riguardanti l'elezione a cariche sociali, nè può esservi designato;

b) non può esercitare i diritti previsti dalla disposizione di cui all'art. 2545-bis del Codice Civile;

c) non ha diritto alla percezione di dividendi.

6. Il Consiglio di Amministrazione adotta una delibera con la quale disciplina, nel rispetto del principio di parità di trattamento, la durata, la tipologia e le modalità dei percorsi formativi, avuto riguardo alle diverse posizioni ed aree professionali.

7. Il Consiglio di Amministrazione, in singoli casi, con delibera motivata può, anche nel corso del periodo di formazione, ammettere senz'altro il socio in formazione nella categoria dei soci cooperatori, quando l'interessato abbia dimostrato inequivocabilmente di avere acquisito anzitempo una formazione idonea al pieno e proficuo svolgimento dell'attività cui è destinato, o quando abbia evidenziato il possesso di una sicura capacità di inserimento nella Cooperativa.

8. I soci in formazione non possono in ogni caso superare un terzo del numero totale dei soci cooperatori.

9. Qualora, nell'interesse della Cooperativa, sia necessario ammettere nuovi soci cooperatori in formazione in numero tale da superare il rapporto sopra indicato, il Consiglio di Amministrazione provvederà, anche in deroga alle previsioni del Regolamento Interno, ad ammettere nella categoria dei Soci cooperatori i soci in formazione che abbiano effettuato positivamente la maggior parte del percorso formativo assegnatogli.

10. Il lavoro in prova è regolato dalle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato. L'esito negativo della prova determina la risoluzione del rapporto di lavoro e la contemporanea estinzione del rapporto sociale.

Articolo 9 - Ammissione a socio cooperatore

1. Chi intende diventare socio cooperatore deve presentare una domanda scritta al Consiglio di Amministrazione, in cui deve:

- a) indicare il proprio nome e cognome, il luogo e la data di nascita, la residenza o il domicilio, la cittadinanza ed il codice fiscale;
- b) indicare le specifiche competenze professionali possedute, l'effettiva attività svolta e l'esperienza lavorativa eventualmente maturata nei settori di attività in cui opera la Cooperativa;
- c) indicare l'ammontare complessivo delle azioni che intende sottoscrivere, che non dovrà mai essere inferiore a Euro 25,00, nè superiore al limite massimo stabilito dalla legge;
- d) dichiarare la volontà di stabilire, sin dal momento dell'adesione alla Cooperativa, un ulteriore rapporto di lavoro fra quelli ammessi dalle vigenti leggi, dal presente Statuto e dal Regolamento Interno;
- e) impegnarsi ad osservare le disposizioni del presente Statuto, del Regolamento Interno e delle deliberazioni adottate dagli Organi sociali.

2. Il Consiglio di Amministrazione valuta la sussistenza, in capo all'aspirante socio, dei requisiti richiesti per l'ammissione, l'inesistenza di cause ostative o di incompatibilità e delibera sull'ammissione dell'aspirante socio nonché sull'instaurazione del rapporto di lavoro.

3. La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato ed annotata nel libro dei soci a cura del Consiglio di Amministrazione.

4. Immediatamente dopo il ricevimento della deliberazione di ammissione, il socio deve liberare le azioni sottoscritte con le modalità ed i termini stabiliti dal presente Statuto e dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del successivo art. 10.

5. Il mancato versamento nel termine massimo di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione di ammissione integra una ipotesi di decadenza dalla qualità di socio.

6. Qualora la domanda di ammissione venga respinta, il Consiglio di Amministrazione deve motivare la relativa deliberazione e comunicarla all'interessato entro sessanta giorni, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In tal caso l'aspirante socio può, entro sessanta giorni dalla comunicazione del rigetto, chiedere che sull'istanza di ammissione si pronunci l'assemblea. Quest'ultima delibera sulla questione in occasione della sua prossima successiva convocazione.

7. Il Consiglio di Amministrazione, nella relazione al bilancio, illustra le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione dei nuovi soci.

Articolo 10 - Capitale sociale

1. Il capitale sociale dei soci cooperatori è costituito da azioni - che non vengono emesse - che sono sempre nominative e non possono essere sottoposte a pegno o a vincoli nè essere cedute senza l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.
2. I versamenti sulle azioni sottoscritte potranno essere effettuati a rate secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione e, in ogni caso con le seguenti modalità:
 - a) almeno una parte all'atto della sottoscrizione o comunque entro trenta giorni;
 - b) il restante nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.
3. I soci cooperatori sono obbligati a versare, oltre all'intero importo delle azioni sottoscritte, una eventuale tassa di ammissione nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 11 - Domicilio dei soci

1. Il domicilio dei soci, per quanto riguarda i loro rapporti con la società, è quello risultante dal libro dei soci.
2. È fatto obbligo a ciascun socio di segnalare tempestivamente alla Cooperativa, a mezzo di lettera raccomandata a.r. o consegnata a mani o a mezzo fax, l'intervenuto mutamento del domicilio.

Articolo 12 - Obblighi e divieti dei soci cooperatori

1. I soci cooperatori sono tenuti ad osservare lo Statuto, i regolamenti interni e le deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.
2. È fatto divieto assoluto ai soci cooperatori di esercitare in proprio imprese identiche o affini con quella della Cooperativa.
3. È fatto altresì divieto ai soci cooperatori di partecipare ad altre società o imprese che svolgano attività identica, affine o comunque concorrente rispetto a quella della Cooperativa, e di prestare lavoro subordinato o a qualsiasi altro titolo a favore di terzi esercenti imprese aventi oggetto identico, affine o comunque concorrente rispetto a quello della Cooperativa, salvo motivata e preventiva deroga del Consiglio di Amministrazione.

RAPPORTI MUTUALISTICI

Articolo 13 - Rapporto associativo e mutualistico

1. La Cooperativa, in ossequio alle previsioni di cui alla Legge 3 aprile 2001 n. 142, considera il rapporto associativo come preminente e assorbente rispetto all'ulteriore rapporto di lavoro, del quale il primo costituisce altresì presupposto essenziale ed irrinunciabile.
2. Il rapporto di lavoro si estingue pertanto automaticamente con il recesso, la decadenza, l'esclusione e la morte del socio cooperatore e comunque in ogni altro caso di perdita della qualità di socio, accertata o deliberata in conformità della Legge, del presente Statuto e del Regolamento Interno.
3. Il venire meno dell'ulteriore rapporto di lavoro determina d'altro canto la cessazione del rapporto associativo.
4. Tuttavia, su specifica richiesta dell'interessato o nelle altre ipotesi previste dal Regolamento Interno, il Consiglio di Amministrazione, per motivate ragioni di carattere organizzativo o tecnico-produttivo, ha facoltà di deliberare il mantenimento temporaneo del rapporto sociale, nei limiti stabiliti dal Regolamento Interno, pur se l'ulteriore rapporto di lavoro sia venuto meno.

Articolo 14 - Rapporti mutualistici e Regolamento Interno

1. I rapporti tra la Cooperativa ed i soci cooperatori sono disciplinati da un Regolamento Interno del socio cooperatore che determina i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell'attività mutualistica tra la Cooperativa ed i soci, nel rispetto del principio di parità di trattamento nella costituzione e nell'esecuzione dei rapporti mutualistici.
2. In particolare, data la peculiare posizione occupata dal socio cooperatore nell'ambito organizzativo e produttivo della Cooperativa, la prestazione di lavoro dello stesso ed il relativo trattamento economico e normativo sono disciplinati dal Regolamento Interno sopra citato, nel rispetto delle norme di legge e più specificamente dell'art.3 della Legge 3 aprile 2001, n. 142.
3. Il Regolamento Interno è predisposto dal Consiglio di Amministrazione ed è approvato dall'Assemblea ordinaria con le maggioranze previste per le Assemblee straordinarie.

Articolo 15 - Ristorni

1. Il ristorno è ripartito tra i soci cooperatori anche in formazione proporzionalmente alla qualità e quantità della prestazione lavorativa, in conformità dei criteri stabiliti nel Regolamento Interno di cui al precedente art. 14.
2. Detti criteri debbono considerare:
 - a) con riguardo alla qualità dello scambio mutualistico: il livello di professionalità acquisito, le responsabilità assunte nel governo di persone o nell'amministrazione di beni o relazioni; l'apprezzamento riscontrato per la prestazione lavorativa resa; la produttività dimostrata; il raggiungimento di obiettivi prestabiliti;
 - b) con riguardo alla quantità dello scambio mutualistico: il numero e l'intensità delle giornate/ore di lavoro effettivamente prestate dal Socio cooperatore, con esclusione delle ore prestate a titolo straordinario o supplementare.
3. L'Assemblea delibera l'erogazione del ristorno che potrà essere erogato sotto forma di remunerazione del lavoro oppure come incremento del Capitale Sociale individuale.

RECESSO - DECADENZA - ESCLUSIONE**Articolo 16 - Perdita della qualità di socio cooperatore**

1. La qualità di socio cooperatore si perde per recesso, decadenza, esclusione o per causa di morte.

Articolo 17 - Recesso

1. Oltre che nei casi previsti dalla legge, e nella speciale ipotesi di cui all'art. 9, può recedere il socio cooperatore che:
 - a) abbia perduto i requisiti per l'ammissione;
 - b) non sia più in grado di partecipare al raggiungimento degli scopi sociali;
 - c) abbia trasferito il proprio domicilio in luogo tale che non consente la proficua partecipazione all'attività sociale.
2. Il recesso non può essere parziale.
3. Spetta al Consiglio di Amministrazione constatare se ricorrono i motivi che, a norma di legge e del presente Statuto, legittimano il recesso.
4. La dichiarazione di recesso deve essere comunicata alla Cooperativa con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o a mani. Essa viene esaminata dal Consiglio di Amministrazione entro sessanta giorni

dalla ricezione; la eventuale delibera di diniego è comunicata immediatamente al socio, con le modalità indicate al successivo art.21.

5. Il socio, entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con la quale il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto non sussistenti i presupposti del recesso, può proporre opposizione innanzi al Collegio Arbitrale di cui all'art. 55.

6. Il recesso ha effetto, sia per quanto riguarda il rapporto sociale che per quanto riguarda il rapporto mutualistico, dal giorno della comunicazione del provvedimento di accoglimento del Consiglio di Amministrazione.

7. Il socio sovventore può altresì recedere qualora sia decorso il periodo minimo di durata dei relativi conferimenti stabilito dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'ammissione.

8. Salvo che non sia diversamente indicato per iscritto, la dichiarazione con la quale il socio rassegna le proprie dimissioni dal rapporto di lavoro vale anche come recesso dal rapporto sociale, e come richiesta di restituzione della quota sociale versata, sempre che siano osservate le forme di cui al presente articolo.

Articolo 18 - Decadenza

1. Salvo quanto previsto dalla disposizione dell'art. 9, la decadenza è pronunciata dal Consiglio di Amministrazione nei confronti dei soci cooperatori interdetti o inabilitati, nei confronti di quelli che abbiano perduto i requisiti di cui al precedente art. 7 oppure nei casi di sopravvenuta inabilità a partecipare ai lavori assunti dalla Cooperativa.

2. La decadenza diventa efficace negli stessi termini previsti per l'esclusione.

Articolo 19 - Ristrutturazione aziendale e misure conseguenti

Esclusione del Socio

1. Allorquando, per oggettive esigenze determinate dallo sviluppo competitivo, da situazioni di mercato, da decisioni delle stazioni appaltanti o da necessità di razionalizzazione o di innovazione del processo tecnologico o gestionale, si determini la necessità di provvedere alla ristrutturazione, alla riorganizzazione o alla soppressione di cantieri o reparti o si imponga il ricorso alla terziarizzazione, la Cooperativa adotterà le seguenti misure, secondo le proprie determinazioni imprenditoriali:

- a) applicherà, ove possibile, le disposizioni dei ccnl di riferimento in materia di passaggio del personale all'impresa subentrante nella titolarità dell'appalto;
- b) ricercherà attraverso gli strumenti della mobilità interna e del trasferimento nell'ambito della stessa Provincia in cui è prestata attività lavorativa, la ricollocazione dei Soci interessati dalla soppressione, nel rispetto dell'inquadramento professionale raggiunto;
- c) nell'ipotesi in cui non sia possibile provvedere alla ricollocazione del Socio ai sensi della precedente lettera a), ma si ritenga possibile l'offerta prossima di una nuova occasione di lavoro nell'ambito della stessa Provincia, la Cooperativa potrà collocare il Socio in aspettativa per attesa lavoro non retribuita, per un periodo massimo di dodici mesi. Durante tale periodo la Cooperativa potrà offrire al Socio in aspettativa, a preferenza di terzi aspiranti soci, le nuove occasioni di lavoro che si presentino nell'ambito della stessa Provincia in cui era prestata attività lavorativa e che abbiano contenuto mansionistico compatibile con l'inquadramento del Socio e con le sue capacità professionali;
- d) salvo diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione, il Socio per il quale non sia possibile una ricollocazione, o per il quale sia trascorso integralmente il periodo di aspettativa per attesa lavoro, è escluso dalla Cooperativa, con conseguente cessazione di ogni ulteriore rapporto di lavoro, nel rispetto dei termini di preavviso.

2. Nel quadro di quanto previsto al precedente comma 1, la soppressione del posto di lavoro può essere deliberata:

- a) in conseguenza di decisioni della stazione appaltante o del committente, che determinano la cessazione o la riduzione dell'appalto, o la sua diversa organizzazione;
- b) in conseguenza di ristrutturazione o riorganizzazione dell'attività o di singoli rami di questa, che siano rese necessarie da oggettive esigenze di sviluppo competitivo, di razionalizzazione o riduzione dei costi, di prudente amministrazione;
- c) in conseguenza di processi di innovazione tecnologica o gestionale o di terziarizzazione dell'attività o di singoli segmenti della medesima;
- d) in conseguenza di situazioni di mercato sfavorevoli.

3. Il Regolamento Interno può prevedere disposizioni dirette al sostegno del reddito dei Soci che, a seguito dei fatti di cui alle precedenti lettere (a) - (d), si trovino in stato di disoccupazione involontaria, ove non ricorrano trattamenti pubblici collegati a tale stato e quando il fenomeno abbia rilevanza collettiva.

4. E' altresì deliberata l'esclusione nei confronti del socio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro. Si considerano come tali:

- a) l'insubordinazione ai superiori;
- b) il sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
- c) la rissa sul luogo di lavoro;
- d) l'abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- e) le assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o le assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) la condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del socio lavoratore;
- g) la recidiva in qualunque mancanza disciplinare, quando siano stati comminati due provvedimenti disciplinari più gravi dell'ammonizione scritta;
- h) il furto nell'azienda o presso il committente;
- i) il trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
- j) il danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
- k) l'abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- l) il fumo nei casi vietati dalle vigenti leggi o in luoghi dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- m) l'esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- n) l'effettuazione dolosa di irregolare scritturazione o timbratura delle schede di controllo presenza sul posto di lavoro;
- o) l'ingresso o permanenza sul luogo di lavoro in stato di ubriachezza o di intossicazione da sostanze stupefacenti;
- p) il rifiuto ingiustificato al trasferimento, anche per incompatibilità ambientale.
- q) la mancata ottemperanza alle disposizioni dello Statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, quando l'inosservanza sia di tale gravità da non consentire la prosecuzione del rapporto sociale;

- r) la morosità, senza giustificato motivo, nella liberazione delle azioni sottoscritte o nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la Cooperativa;
 - s) la permanenza o la sopravvenienza in una delle situazioni di incompatibilità previste dallo Statuto;
 - t) lo svolgimento di attività in concorrenza con quella della Cooperativa, anche per interposta persona, o il compimento di altri atti contrari agli interessi della Cooperativa;
 - u) la diffamazione della Cooperativa, degli organi sociali o dei componenti di questi, relativamente all'esercizio della loro funzione;
 - v) la rivelazione a terzi - anche non concorrenti - di notizie segrete di carattere tecnico o commerciale o notizie comunque riservate, inerenti alla Cooperativa, agli organi sociali e ai soci, quando la rivelazione provochi un grave pregiudizio alla Cooperativa o ai suoi soci, di carattere patrimoniale o morale;
 - w) la violazione di norme e prescrizioni contenute nel Modello organizzativo previsto ai sensi del D. Lgs. 8/6/2001, n. 231, o l'inosservanza di comportamenti e procedure costituenti parte o applicazione di tale Modello, o il mancato adempimento di obblighi e doveri connessi a deleghe di funzioni, posizioni di responsabilità o attribuzioni che il Socio ha assunto o avrebbe dovuto assumere in osservanza o applicazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 8/6/2001, n. 231, del Modello organizzativo, delle procedure e delle prescrizioni che ne costituiscono parte, allorché dalla condotta del Socio derivi la condanna della Società o comunque negli altri casi stabiliti dal Regolamento interno;
- 5.** Oltre che nelle ipotesi precedenti, può essere altresì escluso il socio cooperatore che abbia trasgredito una disposizione del Regolamento interno, del Codice disciplinare o del Codice etico adottato ai sensi del D. Lgs. 8/06/2001, n. 231, in relazione alla quale sia prevista la sanzione della esclusione.
- 6.** Può essere altresì escluso il socio cooperatore che abbia subito il ritiro della patente, abbia superato il periodo di comporto o sia divenuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni, secondo le modalità previste dal Regolamento Interno.
- 7.** È inoltre escluso il Socio che subisca, anche per causa non disciplinare, la risoluzione del rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione o che, anche indipendentemente dalla commissione di fatti disciplinarmente rilevanti, non abbia mai acquisito o abbia perduto il diritto di soggiornare legalmente in Italia.
- 8.** Le delibere del Consiglio di Amministrazione in materia di decadenza ed esclusione devono essere comunicate al destinatario con le modalità indicate al successivo art. 21. Avverso tali delibere il socio può proporre opposizione innanzi al Collegio Arbitrale di cui all'art. 55, entro sessanta giorni dal ricevimento della relativa comunicazione.
- 9.** La decadenza e l'esclusione hanno effetto, sia per quanto riguarda il rapporto sociale che per quanto riguarda il rapporto mutualistico, dal giorno della comunicazione del provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 20 - Sospensione cautelare del socio dalla prestazione lavorativa

1. Il socio cui venga contestato uno dei comportamenti previsti al precedente articolo 19, può essere sospeso cautelatamente dalla prestazione lavorativa e dalla retribuzione, mediante provvedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale o del Presidente Onorario, per tutta la durata del procedimento diretto ad accertare e valutare l'esistenza e la consistenza dell'addebito, nonché a deliberare sulle sue conseguenze, quando ciò sia ritenuto necessario o opportuno per raccogliere gli elementi necessari al giudizio, per garantire l'incolumità degli altri lavoratori, dei soci o dei terzi, per assicurare la regolare prosecuzione del servizio, per impedire il danno alla Cooperativa o il suo aggravamento, per interrompere la continuazione della condotta o l'ulteriore diffusione delle sue conseguenze, per preservare la serenità dell'ambiente di lavoro e l'integrità della compagine sociale.

2. La sospensione cautelare è comunicata per iscritto ed ha effetto dal momento del ricevimento o della consegna della comunicazione.
3. Nel rendere le giustificazioni in relazione all'addebito disciplinare, il socio può altresì svolgere osservazioni in merito alla disposta sospensione.
4. Ove alla sospensione segua l'esclusione, essa retroagisce negli effetti al momento della disposta sospensione.

Articolo 21 - Comunicazione agli interessati

1. Le deliberazioni prese in materia di diniego di recesso, decadenza ed esclusione, debbono essere comunicate ai soci cooperatori destinatari mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o a mani.
2. Trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1334 e 1335 del Codice Civile.

Articolo 22 - Diritti ed obblighi dei soci receduti, decaduti o esclusi e degli eredi del socio

1. I soci cooperatori receduti, decaduti od esclusi, hanno soltanto il diritto al rimborso della partecipazione al capitale da essi effettivamente versata, aumentata delle rivalutazioni eventualmente compiute a norma del presente Statuto ed eventualmente ridotta in proporzione alle perdite imputabili al capitale.
2. Ai sensi dell'art. 2535 del Codice Civile la liquidazione ha luogo sulla base del bilancio dell'esercizio in cui il rapporto sociale si scioglie limitatamente al socio.
3. La liquidazione deve essere eseguita entro centottanta giorni dall'approvazione del bilancio stesso.
4. In caso di morte del socio cooperatore, gli eredi avranno diritto al rimborso della partecipazione effettivamente versata, nella misura e con le modalità previste al primo comma.
5. I soci cooperatori receduti, decaduti o esclusi e gli eredi del socio cooperatore deceduto dovranno chiedere il rimborso della partecipazione loro spettante entro i termini di legge; la dichiarazione di recesso o dimissioni vale peraltro anche come richiesta di rimborso della partecipazione.
6. Gli eredi del socio cooperatore deceduto dovranno presentare, unitamente alla richiesta di liquidazione della partecipazione, atto notorio dal quale risulti chi siano gli aventi diritto nonchè la nomina di un unico delegato alla riscossione, con potere di quietanzare anche per tutti gli altri.
7. Qualora risulti che il socio receduto, decaduto escluso o defunto fosse debitore nei confronti della Cooperativa, si farà luogo a compensazione fra i due debiti per le quantità corrispondenti, ai sensi degli artt. 1241 e ss. del Codice Civile. Le partecipazioni per le quali non sarà richiesto il rimborso nei termini di legge saranno devolute, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, alla riserva legale.
8. In ogni caso i soci cooperatori uscenti ed i loro successori a causa di morte risponderanno verso la Cooperativa per il pagamento dei versamenti ancora dovuti per un anno dal giorno in cui si è verificata la cessazione della qualità di socio.
9. Se entro un anno dallo scioglimento del rapporto associativo si manifesta l'insolvenza della Cooperativa, il socio uscente è obbligato verso quest'ultima nei limiti di quanto ricevuto per la liquidazione della partecipazione.

SOCI SOVVENTORI

Articolo 23 - Soci sovventori

1. Possono essere ammessi alla Cooperativa, ai sensi dell'art. 4 della legge 31 gennaio 1992 n. 59, soci, denominati soci sovventori, che investono capitali nell'impresa e che non si avvalgono delle prestazioni istituzionali di questa.

2. Possono essere soci sovventori sia le persone fisiche che quelle giuridiche. I conferimenti effettuati dai soci sovventori, rappresentati da azioni nominative trasferibili, vanno a formare il capitale sociale dei soci sovventori destinato allo sviluppo tecnologico o alla ristrutturazione o al potenziamento aziendale di cui al precedente art. 5.
3. L'ammissione del socio sovventore è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, cui spetta la competenza ad effettuare l'emissione delle azioni.
4. La posizione di socio onorario di cui all'art. 24 non è cumulabile con quella di socio sovventore; pertanto i soci onorari che acquisiscano la veste di soci sovventori perdono il diritto di continuare ad essere soci onorari della Cooperativa.
5. A ciascun socio sovventore non potranno essere attribuiti più di cinque voti, qualunque sia l'ammontare del conferimento effettuato. Il numero complessivo dei voti attribuiti ai soci sovventori deve essere tale da non superare un terzo del totale dei voti complessivamente spettanti alla base sociale, inteso come somma dei voti spettanti ai soci cooperatori e ai soci sovventori e, comunque, non può superare la metà dei voti attribuiti ai soci cooperatori.
6. L'esercizio del diritto di voto del socio sovventore spetta a colui che, alla data dell'assemblea, risulta iscritto nell'apposito libro da almeno novanta giorni.
7. Al recedente spetta il rimborso del capitale conferito al valore nominale, eventualmente rivalutato secondo quanto previsto dal presente Statuto.
8. Il tasso di remunerazione dei conferimenti dei soci sovventori potrà essere maggiorato, rispetto a quello dei soci cooperatori, nella misura massima consentita dalla legge.
9. I soci sovventori persone fisiche e i rappresentanti dei soci sovventori persone giuridiche possono essere nominati amministratori, ma la maggioranza degli amministratori deve comunque essere costituita da soci cooperatori.
10. La trasferibilità delle azioni nominative dei soci sovventori è subordinata al gradimento del Consiglio di Amministrazione.
11. In caso di liquidazione della Cooperativa le azioni dei soci sovventori hanno diritto di prelazione nel rimborso rispetto alle partecipazioni dei soci cooperatori.
12. In caso di riduzione del capitale sociale in conseguenza di perdite, il capitale dei soci sovventori sarà ridotto dopo quello dei soci cooperatori.
13. Il rapporto con i soci sovventori sarà disciplinato, in conformità alla vigente disciplina, da apposito regolamento approvato dall'assemblea ordinaria dei soci.
14. I soci sovventori sono obbligati:
 - (a) alla liberazione delle azioni sottoscritte con le modalità e nei termini previsti dal Regolamento Interno;
 - (b) all'osservanza dello Statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, limitatamente alle disposizioni ad essi applicabili.
15. I soci sovventori non sono ammessi a fruire delle prestazioni e dei servizi della Cooperativa e non partecipano allo scambio mutualistico.
16. I conferimenti dei soci sovventori accedono al capitale sociale, nei fondi costituiti per lo sviluppo tecnologico o per la ristrutturazione od il potenziamento aziendale di cui agli artt. 5 e 40, punto b) del presente Statuto.

SOCI ONORARI**Articolo 24 - Soci onorari**

1. I soci cooperatori che, trovandosi nelle condizioni di decadenza per cessazione definitiva del rapporto di lavoro a causa del raggiungimento dei limiti pensionabili di anzianità e/o vecchiaia ovvero per inabilità al lavoro, intendano mantenere il rapporto sociale con la Cooperativa, possono essere ammessi a far parte di quest'ultima in qualità di soci onorari, a condizione che ne facciano domanda scritta al Consiglio di Amministrazione.

2. Possono altresì essere ammessi alla categoria di soci onorari, su richiesta scritta indirizzata al Consiglio di Amministrazione o per iniziativa di quest'ultimo, coloro che, già soci cooperatori della Cooperativa, si siano distinti per particolari meriti verso quest'ultima ed abbiano esercitato il diritto di recesso loro conferito dal presente Statuto.

Articolo 25 - Ammissione di soci onorari

1. L'ammissione di soci onorari di cui al precedente art. 24 è deliberata dal Consiglio di Amministrazione a condizione che il socio:

- a) abbia sempre adempiuto correttamente agli obblighi sociali;
- b) abbia prestato la propria attività in favore della Cooperativa per almeno 5 (cinque) anni, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di ridurre motivatamente tale termine;
- c) non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 19, tali da legittimare l'esclusione dei soci cooperatori;
- d) non sia titolare di azioni di sovvenzione emesse dalla Cooperativa.

2. All'ammissione ed all'annotazione sul libro dei soci onorari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i soci cooperatori, fatto salvo l'ammontare della partecipazione, che, denominata per i soci onorari *tassa di ammissione*, dovrà essere versata a fondo perduto e sarà destinata ad incrementare la riserva legale della Cooperativa.

3. La *tassa di ammissione* viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere versata da parte di ciascun socio onorario all'atto dell'annotazione della delibera di sua ammissione sul libro dei soci onorari, appositamente istituito dalla Cooperativa.

Articolo 26 - Diritti e doveri dei soci onorari

1. I soci onorari hanno il diritto di partecipare alle assemblee generali e possono assistere alla discussione, ma non vantano diritti di voto.

2. I soci onorari nelle forme al proposito stabilite dal Consiglio di Amministrazione possono partecipare alle iniziative di carattere sociale, ricreativo o culturale che la Cooperativa organizza per i propri soci.

3. I soci onorari non hanno diritto all'ammissione al lavoro, agli eventuali dividendi (la *tassa di ammissione* non costituisce per sua natura alcun titolo per l'acquisizione degli stessi) e alla eleggibilità alle cariche sociali.

4. I soci onorari sono obbligati al rispetto del presente Statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni legittimamente assunte dagli organi sociali, limitatamente alle applicazioni ad essi applicabili.

Articolo 27 - Perdita della qualità di socio onorario

1. La qualità di socio onorario si perde per causa di morte, in seguito all'acquisizione da parte del socio onorario della veste di titolare di azioni di sovvenzione o per insindacabile delibera del Consiglio di Amministrazione, allorché siano venute meno le condizioni per il mantenimento del rapporto con tale tipologia di socio.

2. Con apposito Regolamento Interno, adottato dai competenti organi statutari, potranno essere definite ulteriori modalità relative all'inizio, alla cessazione del rapporto tra Cooperativa e socio onorario, nonchè ai diritti ed obblighi di quest'ultimo.

POSSESSORI DI AZIONI DI PARTECIPAZIONE COOPERATIVA

Articolo 28 - Possessori di azioni di partecipazione Cooperativa

1. La Cooperativa, nel rispetto della normativa vigente, può emettere azioni di partecipazione Cooperativa, anche al portatore se interamente liberate, prive del diritto di voto e privilegiate nella ripartizione degli utili.
2. Le azioni di partecipazione Cooperativa possono essere emesse per un ammontare non superiore al valore contabile delle riserve indivisibili o del patrimonio netto, risultanti dall'ultimo bilancio certificato e depositato presso il competente ufficio della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia.
3. Le azioni sono emesse nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di cui agli articoli 2346, 2347, 2348, 2349 e 2354 del Codice Civile, fatta eccezione per l'indicazione sul titolo dell'ammontare del capitale sociale e dell'ammontare dei versamenti parziali, per le azioni non integralmente liberate.
4. Le azioni di partecipazione Cooperativa devono essere offerte in opzione, in misura non inferiore alla metà, ai soci e ai lavoratori dipendenti della Cooperativa, i quali possono sottoscriverle anche superando i limiti fissati dalla legge per i soci cooperatori.
5. All'atto dello scioglimento della Cooperativa le azioni di partecipazione Cooperativa hanno diritto di prelazione nel rimborso del capitale, sulle altre azioni per l'intero valore nominale.
6. La riduzione del capitale sociale in conseguenza di perdite non comporta riduzione del valore nominale delle azioni di partecipazione Cooperativa, se non per la parte della perdita che eccede il valore nominale complessivo delle altre azioni.
7. La regolamentazione delle azioni di partecipazione Cooperativa sarà disciplinata, in conformità alla normativa vigente in materia, da apposito regolamento approvato dall'assemblea ordinaria dei soci. I possessori di azioni di partecipazione Cooperativa sono obbligati:
 - a) alla liberazione delle azioni sottoscritte con le modalità e nei termini previsti dal Regolamento Interno;
 - b) all'osservanza dello Statuto, dei regolamenti interni e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, limitatamente alle disposizioni ad essi applicabili.

TITOLO IV

PATRIMONIO SOCIALE

Articolo 29 - Patrimonio sociale

1. Il patrimonio sociale della Cooperativa è costituito:
 - a) dal capitale sociale dei soci cooperatori, che è variabile ed è formato da un numero illimitato di azioni ciascuna di valore nominale di euro 25,00 (venticinque//00);
 - b) dal capitale sociale dei soci sovventori di cui al precedente art. 23, rappresentato da azioni nominative ciascuna del valore nominale di euro 500,00 (cinquecento//00), destinato allo sviluppo tecnologico o alla ristrutturazione o al potenziamento aziendale di cui all'art. 5 del presente Statuto;
 - c) dal capitale costituito dall'ammontare delle azioni di partecipazione Cooperativa ciascuna del valore nominale di euro 100,00 (cento//00);

- d) dalla riserva legale formata con le quote degli avanzi di gestione di cui all'art. 31, e con le partecipazioni eventualmente non rimborsate ai soci receduti, decaduti od esclusi ed agli eredi dei soci deceduti;
 - e) dalla riserva straordinaria;
 - f) da ogni altra riserva costituita e/o prevista per legge.
2. Per le obbligazioni sociali risponde soltanto la Cooperativa con il suo patrimonio, e conseguentemente i soci, nel limite delle azioni sottoscritte, ed eventualmente rivalutate. Le riserve sono indivisibili e non possono essere ripartite tra i soci nè durante la vita sociale nè all'atto dello scioglimento.

Articolo 30 - Patrimoni destinati ad uno specifico affare

1. La Cooperativa può costituire uno o più patrimoni destinati a specifici affari, nei limiti ed alle condizioni previste dagli articoli 2447-bis e seguenti del Codice Civile, con delibera del Consiglio di Amministrazione, adottata a maggioranza assoluta dei suoi componenti.

Articolo 31 - Esercizio sociale

1. L'esercizio sociale va dal 1° (primo) gennaio al 31 (trentuno) dicembre di ogni anno.
2. Alla fine di ogni esercizio sociale il Consiglio di Amministrazione provvede alla redazione del bilancio, previo inventario, da compilarli entrambi in conformità ai principi di legge.
3. Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale devono indicare specificamente, nelle relazioni di accompagnamento al bilancio previste dagli artt. 2428 e 2429 del Codice Civile, i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico.
4. Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale documentano la condizione di prevalenza nella nota integrativa al bilancio, evidenziando contabilmente i parametri previsti dall'art. 2513 del Codice Civile.
5. Il bilancio deve essere presentato all'assemblea dei soci per l'approvazione entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale; quando lo richiedono particolari esigenze relative alla struttura ed all'oggetto della Cooperativa o ricorrono le altre condizioni previste dalla legge, il bilancio può essere presentato all'assemblea dei soci per l'approvazione entro il termine di centottanta giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale. In questi casi il Consiglio di Amministrazione segnala nella relazione prevista dall'art. 2428 del Codice Civile le ragioni della dilazione.
6. L'assemblea che approva il bilancio delibera sulla retribuzione dei residui attivi annuali, destinandoli:
 - a) per una quota non inferiore al 30% al fondo di riserva legale;
 - b) per una quota stabilita dalla legge ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione;
 - c) per un'eventuale quota ai soci cooperatori e sovventori e ai possessori di azioni di partecipazione Cooperativa, quale dividendo, in misura non superiore a quanto consentito dalle leggi ai fini del riconoscimento della mutualità prevalente e dalla legge n. 59/1992, ragguagliato al capitale effettivamente versato ed eventualmente rivalutato;
 - d) per un'eventuale quota ad aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, nei limiti consentiti dalla legge in materia per il mantenimento dei requisiti mutualistici ai fini fiscali;
 - e) per un'eventuale quota destinata ai soci cooperatori a titolo di ristorno secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti stabiliti dalle leggi vigenti e dal presente Statuto e dal Regolamento Interno;
 - f) per quanto residua, al fondo di riserva straordinaria.
7. Ferme restando le destinazioni obbligatorie per legge per il mantenimento della mutualità prevalente, l'assemblea ha sempre la facoltà di deliberare che l'utile netto residuo sia devoluto ai fondi di riserva indivisibili.

TITOLO V

ORGANI SOCIALI

Articolo 32 - *Organi sociali*

1. La Cooperativa adotta, per l'amministrazione ed il controllo, il sistema tradizionale previsto dagli articoli 2380- bis e seguenti del Codice Civile.
2. Sono organi della Cooperativa:
 - (a) l'Assemblea dei soci;
 - (b) il Consiglio di Amministrazione;
 - (c) il Collegio dei Sindaci.

ASSEMBLEE

Articolo 33 - *Assemblea*

1. L'assemblea è ordinaria e straordinaria.
2. L'assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione presso la sede sociale o altrove, purchè in Italia, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, il luogo, la data e l'ora della prima e della seconda convocazione, che deve essere fissata almeno 24 (ventiquattro) ore dopo la prima.
3. L'avviso deve essere pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale almeno quindici giorni prima di quello fissato per l'assemblea. L'avviso deve essere affisso, entro lo stesso termine, presso la sede sociale e le sedi periferiche.
4. In mancanza dell'adempimento delle suddette formalità, l'assemblea si reputa validamente costituita quando siano presenti o rappresentati tutti i soci con diritto di voto e partecipa all'assemblea la maggioranza dei componenti degli organi amministrativi e di controllo. Tuttavia in tale ipotesi ciascuno dei partecipanti può opporsi alla discussione degli argomenti sui quali non si ritenga sufficientemente informato e dovrà essere data tempestiva comunicazione delle deliberazioni assunte ai componenti degli organi amministrativi e di controllo non presenti.
5. Il Consiglio di Amministrazione potrà, a sua discrezione e in aggiunta a quelle previste come obbligatorie, usare qualunque altra forma di pubblicità diretta a meglio diffondere fra i soci l'avviso di convocazione delle assemblee.
6. È ammessa la possibilità che le riunioni dell'Assemblea si tengano per audio-videoconferenza, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede, ed in particolare:
 - a) sia consentito al Presidente della riunione di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
 - b) sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi oggetto di verbalizzazione;
 - c) sia consentito a tutti gli intervenuti di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti affrontati, di visionare, ricevere e trasmettere documentazione e di partecipare alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno;
 - d) vengano indicati nell'avviso di convocazione (salvo che si tratti di riunione totalitaria) i luoghi audio-video collegati, a cura della Cooperativa, nei quali gli intervenuti potranno affluire.
7. Verificandosi questi requisiti, l'Assemblea si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente e dove deve pure trovarsi il soggetto verbalizzante.
8. Il Consiglio di Amministrazione, anche qualora non ricorrano i presupposti di legge che rendono obbligatorio lo svolgimento di assemblee separate, ha la facoltà di convocare assemblee generali per delegati, in conformità di quanto previsto dal successivo art. 39.

Articolo 34 - Assemblea ordinaria

1. L'assemblea ordinaria:

- a) approva il bilancio consuntivo e, se dovesse ritenerlo utile, approva anche il bilancio preventivo;
- b) determina il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione e provvede alle relative nomine;
- c) determina la misura degli eventuali gettoni di presenza da corrispondere agli amministratori per la loro attività collegiale;
- d) nomina i componenti del Collegio Sindacale, elegge tra questi il presidente e fissa i compensi;
- e) approva i regolamenti interni previsti dal presente Statuto, fra i quali il Regolamento Interno del socio cooperatore;
- f) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- g) adotta le procedure di programmazione pluriennale finalizzate allo sviluppo o all'ammodernamento aziendale di cui all'art. 5 del presente Statuto, approvandone annualmente, in sede di approvazione del bilancio, gli stati di attuazione, previo parere dell'assemblea speciale dei possessori di azioni di partecipazione Cooperativa;
- h) delibera sull'adesione ad un gruppo cooperativo paritetico;
- i) ai sensi e per gli effetti di quanto previsto all'art. 3, comma 2, della Legge 3 aprile 2001 n. 142, può deliberare in favore dei soci operatori l'erogazione di trattamenti economici ulteriori a titolo di maggiorazione retributiva ovvero a titolo di ristorno;
- j) delibera su tutti gli altri oggetti riservati alla sua competenza dalla legge.

2. L'assemblea ordinaria ha luogo almeno una volta all'anno, nei termini indicati al precedente art. 33.

3. L'assemblea si riunisce, inoltre, tutte le volte che il Consiglio di Amministrazione lo ritenga necessario o opportuno e quando ne sia fatta richiesta ai sensi di legge.

Articolo 35 - Assemblea straordinaria

1. L'assemblea straordinaria delibera:

- a) sulle modificazioni dell'atto costitutivo e dello Statuto;
- b) sulla proroga della durata e sullo scioglimento anticipato della Cooperativa;
- c) sulla nomina e sui poteri dei liquidatori;
- d) sulle altre materie per legge ad essa riservate.

Articolo 36 - Quorum costitutivi e deliberativi

1. L'assemblea, sia ordinaria che straordinaria, è validamente costituita:

- a) in prima convocazione, quando siano presenti, in proprio o per delega, più della metà dei soci aventi diritto al voto;
- b) in seconda convocazione, qualunque sia il numero dei soci presenti, in proprio o per delega, aventi diritto al voto.

2. Per le votazioni si procederà con voto palese.

3. L'assemblea, sia ordinaria che straordinaria, sia in prima che in seconda convocazione, delibera validamente con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino, in proprio o per delega, più della metà dei soci presenti o rappresentati.

4. Tuttavia, per lo scioglimento e la liquidazione della società, l'assemblea straordinaria delibera validamente con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino, in proprio o per delega, almeno i tre quinti dei soci presenti o rappresentati.

Articolo 37 - Diritto di voto

1. Nelle assemblee hanno diritto al voto coloro che risultano iscritti nel libro dei soci cooperatori o nel libro dei soci sovventori da almeno novanta giorni e che non siano in mora nei versamenti delle azioni sottoscritte.
2. Ciascun socio sovventore avrà diritto ad un numero di voti differenziato a seconda dell'ammontare del conferimento apportato, così come previsto dal regolamento approvato dall'assemblea ordinaria dei soci.
3. Il socio sovventore persona giuridica delegherà all'assemblea propri rappresentanti, che dovranno produrre delega scritta dell'organo che li ha nominati.
4. I soci che, per qualsiasi motivo, non possono intervenire personalmente all'assemblea, hanno la facoltà di farsi rappresentare soltanto da un altro socio, appartenente alla medesima categoria di socio cooperatore o sovventore, che non sia amministratore o sindaco, ma che abbia diritto al voto, mediante delega scritta.
5. Ciascun socio può rappresentare non più di tre soci oltre se stesso.
6. Le deleghe debbono essere menzionate nel verbale della assemblea e conservate agli atti sociali.

Articolo 38 - Presidenza dell'assemblea

1. L'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione e, in sua assenza, dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione o da persona designata dall'assemblea stessa.
2. L'assemblea nomina un segretario, scegliendolo anche fra i non soci.

Articolo 39 - Assemblee separate

1. Il Consiglio di Amministrazione, anche qualora non ricorrano i presupposti di legge che rendono obbligatorio lo svolgimento di assemblee separate, in relazione al numero complessivo dei soci cooperatori raggiunto dalla Cooperativa, alla distanza dei luoghi di lavoro dalla sede legale o dal luogo in cui è convocata l'assemblea, alla importanza degli argomenti da trattare, onde consentire la massima partecipazione dei soci alle assemblee, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, in occasione di ciascuna convocazione, di far precedere l'assemblea generale da assemblee separate convocate nelle località sedi di lavori nelle quali siano state istituite le sezioni soci e siano occupati non meno di 50 (cinquanta) soci cooperatori.
2. Per la convocazione delle assemblee separate dovranno essere osservate le seguenti formalità:
 - a) le assemblee separate dovranno essere convocate con il medesimo avviso dell'assemblea generale e con le stesse modalità previste dall'art. 33 del presente Statuto;
 - b) le date di convocazione per le singole assemblee separate potranno essere diverse per ognuna di esse ma, comunque, la data dell'ultima deve precedere di almeno 8 (otto) giorni quella fissata per la prima convocazione dell'assemblea generale;
 - c) anche per le assemblee separate dovrà essere indicata la data della prima e dell'eventuale seconda convocazione, che dovrà essere di almeno 24 (ventiquattro) ore successiva a quella della prima;
 - d) nell'avviso dovrà essere indicata la località di convocazione di ciascuna assemblea separata, scelta dal Consiglio di Amministrazione fra le località sedi di lavori sociali;
 - e) nell'avviso dovrà essere chiaramente indicato che le assemblee separate sono convocate per discutere e per deliberare sul medesimo ordine del giorno dell'assemblea generale e per l'elezione dei propri delegati a questa assemblea.
3. Alle assemblee separate si applicano, in quanto compatibili, le medesime norme disposte per lo svolgimento dell'assemblea generale non preceduta da assemblee separate.
4. Ogni socio può partecipare con diritto di voto solo all'assemblea separata cui appartiene in base alla suddivisione territoriale operata dal Consiglio di Amministrazione.

5. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua vece, uno degli amministratori appositamente delegato dal Consiglio, interverrà a ciascuna assemblea separata.
6. Ogni assemblea separata eleggerà, scegliendoli fra i propri soci, nella proporzione di uno ogni dieci o frazione di dieci soci in essa presenti o rappresentati ed aventi diritto al voto, i propri delegati all'assemblea generale, assicurando la proporzionale rappresentanza delle eventuali minoranze espresse dall'assemblea separata.
7. I processi verbali delle assemblee separate, salvo che le votazioni avvengano all'unanimità, dovranno contenere il computo dei voti di maggioranza, di minoranza e di astensione per ogni deliberazione presa.
8. Quando si adopera tale forma, l'assemblea generale sarà costituita dai delegati delle assemblee separate presenti, ciascuno dei quali rappresenterà il numero dei soci e dei voti attribuitigli e risultante dal processo verbale della rispettiva assemblea separata.
9. Il delegato che sia impossibilitato a partecipare all'assemblea generale può farsi rappresentare da un altro socio delegato dalla stessa assemblea separata.
10. I delegati rappresentano con vincolo di mandato, fatta eccezione per la nomina degli organi sociali, i soci delle assemblee che li hanno delegati.
11. Il numero dei soci complessivamente rappresentato dai delegati delle assemblee separate presenti all'assemblea generale condiziona la validità dell'assemblea generale stessa in prima ed in seconda convocazione.
12. Per ogni deliberazione dell'assemblea generale il computo dei voti favorevoli, contrari o di astensione va effettuato sulla base di quelli riportati da ciascuna deliberazione nelle singole assemblee separate e risultanti dai processi verbali delle assemblee separate i cui delegati siano presenti e rappresentati nell'assemblea generale.
13. I soci che hanno preso parte alle assemblee separate possono assistere all'assemblea generale.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Articolo 40 - Consiglio di Amministrazione

1. La Cooperativa è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero variabile di membri, da un minimo di cinque ad un massimo di undici.
2. La determinazione del numero di membri del Consiglio di Amministrazione è compiuta dall'Assemblea ordinaria, ai sensi dell'art. 34, in una qualsiasi sessione, purché anteriore e distinta da quella convocata per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione; in difetto di determinazione, sarà eleggibile un numero di membri pari a quello previsto per il Consiglio di Amministrazione uscente.
3. La nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione è compiuta dall'Assemblea ordinaria, sulla base del procedimento di cui al successivo art. 41.
4. Possono essere nominati amministratori anche soggetti non soci e soci sovventori; tuttavia, la maggioranza dei consiglieri deve sempre essere scelta fra i soci cooperatori.
5. I componenti del Consiglio di Amministrazione non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.
6. La legge determina le cause di ineleggibilità e di decadenza degli amministratori.
7. Gli amministratori non possono assumere la qualità di soci illimitatamente responsabili in società concorrenti né esercitare un'attività concorrente per conto proprio o di terzi, né essere amministratori o direttori generali in società concorrenti, salvo autorizzazione dell'assemblea.

8. Costituisce causa di incompatibilità o decadenza l'assunzione della carica di membro del Parlamento Nazionale, Consigliere Regionale, Assessore o Presidente della Regione, Assessore o Presidente della Provincia, Sindaco o Assessore in Comuni con più di 15.000 abitanti.

9. Spetta all'assemblea determinare i gettoni di presenza dovuti agli amministratori per la loro attività collegiale.

10. Spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, determinare il compenso dovuto a quelli dei suoi membri che siano stati investiti di particolari cariche.

11. Il Consiglio di Amministrazione elegge nel suo seno il Presidente ed il Vice-Presidente e nomina un segretario, anche al di fuori dei suoi membri.

Articolo 41 - Nomina degli Amministratori

1. La nomina degli Amministratori viene effettuata sulla base del seguente procedimento:

- a) almeno quindici giorni di calendario prima della data fissata per l'assemblea chiamata a nominare il nuovo Consiglio di Amministrazione, un gruppo costituito da un numero minimo di trenta soci può depositare presso la sede sociale una lista contenente i nominativi di persone aventi i requisiti per la designazione a membro del Consiglio di Amministrazione. Il numero dei nominativi indicati dovrà essere pari a quello fissato ai sensi del precedente art. 40;
- b) il Consiglio di Amministrazione uscente verifica senza indugio la regolarità del deposito e la sussistenza dei requisiti per la nomina ad Amministratore dei candidati di ciascuna lista. Il difetto dell'una o degli altri determina l'eliminazione della lista nel suo complesso;
- c) ciascun socio in assemblea può esprimere il proprio voto soltanto per una lista;
- d) risultano designati alla carica di amministratori i candidati della lista che riporta in assemblea il maggior numero di voti.

Articolo 42 - Convocazione del Consiglio di Amministrazione

1. Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente, o da chi ne fa le veci, tutte le volte nelle quali vi sia materia su cui deliberare, oppure quando ne sia fatta domanda da almeno un terzo dei consiglieri o dal Collegio Sindacale, nella sede sociale o altrove, purchè in Italia.

2. La convocazione è fatta a mezzo lettera, da spedirsi almeno cinque giorni prima dell'adunanza o, nei casi urgenti, a mezzo telegramma, telefax o posta elettronica, da inviarsi ai recapiti comunicati alla Cooperativa dai Consiglieri o dai Sindaci all'atto di accettazione della carica, purchè pervengano all'indirizzo del destinatario almeno ventiquattro ore prima della seduta.

3. La convocazione dovrà contenere l'indicazione del luogo, del giorno e dell'ora dell'adunanza, nonché l'elenco delle materie da trattare.

4. Le adunanze sono valide quando vi intervenga la maggioranza degli amministratori in carica.

5. Il Consiglio è validamente riunito, anche in mancanza di formale convocazione, quando siano presenti tutti i consiglieri ed i sindaci effettivi.

6. Le deliberazioni sono prese con il voto favorevole della maggioranza dei consiglieri presenti. A parità dei voti, prevale il voto del Presidente.

7. Le votazioni sono palesi.

8. È ammessa la possibilità che le riunioni del Consiglio di Amministrazione si tengano per audio-videoconferenza, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale ed i principi di buona fede ed in particolare:

- a) sia consentito al Presidente della riunione di accertare l'identità degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
 - b) sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli eventi oggetto di verbalizzazione;
 - c) sia consentito a tutti gli intervenuti di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti affrontati, di visionare, ricevere e trasmettere documentazione e di partecipare alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno;
 - d) vengano indicati nell'avviso di convocazione (salvo che si tratti di riunione totalitaria) i luoghi audio-video collegati, a cura della Cooperativa, nei quali gli intervenuti potranno affluire.
- 9.** Verificandosi questi requisiti, il Consiglio di Amministrazione si considera tenuto nel luogo in cui si trova il Presidente e dove deve pure trovarsi il segretario della riunione.

Articolo 43 - Poteri del Consiglio di Amministrazione

- 1.** Spettano al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per la gestione della Cooperativa.
- 2.** Il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni ad un Comitato Esecutivo composto da alcuni degli Amministratori, o ad uno o più dei suoi componenti, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.
- 3.** Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'art. 2381 del Codice Civile, i poteri in materia di ammissione, recesso, decadenza o esclusione dei soci e le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci.
- 4.** Il Consiglio di Amministrazione è competente all'adozione di disposizioni disciplinari, per assicurare la corretta, efficace ed efficiente esecuzione della prestazione lavorativa, nonché l'ordinato svolgimento delle relazioni fra soci, lavoratori e terzi. Le disposizioni disciplinari devono ricevere la pubblicità prevista dall'art. 7 della L. 20/05/1970, n. 300; esse sono di preferenza riunite in apposito Codice disciplinare, il cui periodico aggiornamento è affidato alle cure del Consiglio di Amministrazione.
- 5.** Ai sensi della disposizione di cui all'art.2505bis, Il comma, del Codice civile, il Consiglio di Amministrazione è espressamente legittimato a deliberare - nelle forme e nei modi ivi previsti, e nel rispetto delle disposizioni richiamate e dei tempi fissati dalla legge - la fusione per incorporazione ove la Società possieda almeno il novanta per cento delle azioni o quote della società da incorporare.

Articolo 44 - Sostituzione degli Amministratori

- 1.** Qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli mediante cooptazione, tenendo eventualmente conto della categoria di soci cooperatori o sovventori al quale apparteneva l'amministratore da sostituire. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 2386 del Codice civile.

Articolo 45 - Presidente onorario

- 1.** L'assemblea chiamata a nominare il Consiglio di Amministrazione, può nominare il Presidente onorario della Società, fra i Soci o gli ex Amministratori che, per la propria storia personale e professionale, per la propria attività nell'ambito della Società o per il dimostrato rispetto dei valori del Movimento cooperativo, siano ritenuti particolarmente idonei a rappresentare all'esterno l'immagine della Società.
- 2.** Il Presidente onorario resta in carico per il tempo indicato nella delibera di nomina e comunque per un tempo non inferiore a tre esercizi finanziari.
- 3.** Il Presidente onorario partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, senza diritto di voto.
- 4.** Il Presidente onorario può rappresentare la Società nei rapporti negoziali e processuali, ove munito di procura speciale ai sensi del successivo art. 47.

Articolo 46 - Direttore Generale

1. Il Consiglio di Amministrazione è competente alla eventuale nomina ed alla revoca del Direttore Generale della Cooperativa, al quale è demandato il compito di attuare la volontà del Consiglio.
2. Il Direttore Generale partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, con diritto di voto consultivo.
3. Il Direttore Generale è investito dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, su conforme delibera di quest'ultimo, di procura speciale, dal contenuto idoneo a rappresentare efficacemente la Cooperativa nei rapporti con i terzi, relativamente ai compiti che gli sono affidati.
4. Il Direttore Generale è responsabile del personale della Cooperativa.
5. Il Direttore Generale nomina e revoca, sotto la propria responsabilità, uno o più Dirigenti di settore del cui operato risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione e munisce i medesimi - ove lo ritenga opportuno - di poteri subdelegati.
6. Il Direttore Generale risponde al Consiglio di Amministrazione dei beni, dei mezzi e delle sostanze che gli sono affidati in gestione.

Articolo 47 - Rappresentante legale

1. Il potere di rappresentanza della Cooperativa è generale e spetta disgiuntamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Vice Presidente.
2. Il potere di rappresentanza della Cooperativa spetta anche agli Amministratori cui siano delegate particolari funzioni ai sensi dell'art. 2381 del Codice civile, limitatamente alle materie che costituiscono oggetto di delega.
3. I soggetti sopra indicati possono anche delegare l'uso della firma sociale e la rappresentanza legale, purché per atti specifici e nelle forme di legge al Presidente onorario, al Direttore Generale - ove nominati - o ad uno o più procuratori speciali, tanto congiuntamente che separatamente.

COLLEGIO SINDACALE

Articolo 48 - Collegio Sindacale

1. L'Assemblea ordinaria nomina il Collegio Sindacale nei casi in cui tale nomina sia obbligatoria oppure qualora lo ritenga opportuno.
2. Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e di due supplenti, destinati a subentrare in ordine di anzianità agli effettivi che eventualmente si rendessero indisponibili nel corso del mandato.
3. Il Collegio Sindacale deve essere costituito da revisori contabili iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.
4. Il Presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea.
5. I sindaci restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Articolo 49 - Doveri e poteri del Collegio Sindacale

1. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e del presente Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Cooperativa e sul suo concreto funzionamento ed assolve tutte le altre funzioni ad esso attribuite dalla legge.
2. Il Collegio Sindacale esercita anche il controllo contabile, se sussistono i presupposti di legge che rendono possibile lo svolgimento di questa funzione da parte del Collegio Sindacale stesso.

3. Qualora il Collegio Sindacale non venga nominato o non possa esercitare anche le funzioni di controllo contabile, tale controllo è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione ai sensi degli articoli 2409- bis e seguenti del Codice Civile, ferme restando le disposizioni di leggi speciali in materia di certificazione di bilancio.
4. I Sindaci devono assistere alle adunanze del Consiglio di Amministrazione, alle assemblee ed alle riunioni del comitato esecutivo.
5. I Sindaci possono procedere in qualsiasi momento, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e chiedere agli amministratori notizie, anche con riferimento a società controllate, sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari.
6. Di ogni ispezione, anche individuale, dovrà compilarsi verbale da inserire nell'apposito libro.

ASSEMBLEA SPECIALE DEI POSSESSORI DELLE AZIONI DI PARTECIPAZIONE COOPERATIVA

Articolo 50 - *Assemblea speciale dei possessori delle azioni di partecipazione Cooperativa*

1. L'assemblea speciale dei possessori delle azioni di partecipazione Cooperativa, per la quale valgono, ove compatibili, le disposizioni fissate per le assemblee ordinarie dei soci, viene convocata dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa o dal rappresentante comune, quando lo ritenga necessario o quando ne sia fatta richiesta da un terzo dei possessori.
2. L'assemblea, in particolare:
 - a) delibera sulla nomina e sulla revoca del rappresentante comune, sull'approvazione delle deliberazioni dell'assemblea che pregiudicano i diritti della categoria e sugli altri oggetti di interesse comune;
 - b) delibera sulla costituzione di un eventuale proprio fondo per le spese necessarie alla tutela dei comuni interessi e sul relativo rendiconto;
 - c) esprime annualmente un parere motivato sullo stato di attuazione dei programmi pluriennali di sviluppo e di ammodernamento.
3. Il rappresentante comune ha diritto di esaminare i libri sociali indicati dalla legge e di ottenerne estratti; ha diritto di assistere alle assemblee dei soci e di impugnarne le deliberazioni; deve provvedere all'esecuzione delle deliberazioni dell'assemblea speciale e tutelare gli interessi comuni dei possessori delle azioni di partecipazione Cooperativa nei rapporti con la Cooperativa.

TITOLO VI

SCIoglIMENTO E LIQUIDAZIONE

Articolo 51 - *Scioglimento*

1. La Cooperativa si scioglie nei casi previsti dalla legge.
2. Ferme restando le norme in materia di controllo e scioglimento per atto dell'autorità, l'Assemblea dovrà procedere alla nomina di uno o più liquidatori, scegliendoli preferibilmente fra i soci ed indicando quelli cui spetta la rappresentanza della Cooperativa.
3. L'Assemblea dovrà, inoltre, determinare le regole di funzionamento del collegio, in caso di pluralità di liquidatori, i criteri in base ai quali deve svolgersi la liquidazione e quant'altro previsto dall'art. 2487 del Codice Civile.

Articolo 52 - Devoluzione del patrimonio sociale

1. In caso di scioglimento della Cooperativa, l'eventuale residuo attivo di liquidazione è destinato, nell'ordine:

- a) al rimborso delle azioni di partecipazione Cooperativa;
- b) al rimborso dei conferimenti effettuati dai soci sovventori, eventualmente rivalutati;
- c) al rimborso delle partecipazioni al capitale sociale versate dai soci operatori, eventualmente rivalutate;
- d) alla devoluzione al fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione di cui all'art. 11, legge 31 gennaio 1992, n. 59.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 53 - Regolamenti interni

1. Per meglio disciplinare il funzionamento interno, il Consiglio di Amministrazione potrà elaborare appositi regolamenti - fra i quali il Regolamento Interno del socio cooperatore -, sottoponendoli successivamente all'approvazione dei soci riuniti in assemblea.

Articolo 54 - Clausole mutualistiche

1. I principi contenuti agli artt. 4, 29, 31 e 52 esprimono l'essenza del principio mutualistico, sono inderogabili e devono di fatto essere puntualmente osservati.

Articolo 55 - Clausola compromissoria

1. Tutte le controversie che dovessero insorgere fra la Cooperativa ed uno o più soci, oppure fra i soci, e le controversie promosse da amministratori, liquidatori, sindaci e revisori o nei loro confronti, che abbiano ad oggetto diritti disponibili relativi al rapporto sociale e mutualistico, saranno obbligatoriamente devolute alla cognizione di un Collegio Arbitrale, che deciderà secondo diritto, applicando, quanto al rito, le norme contenute negli articoli 806 e seguenti del Codice di procedura civile e le altre norme speciali in materia.

2. Il Collegio Arbitrale sarà composto da tre arbitri, tutti nominati dall' Assessore Regionale del Friuli - Venezia Giulia competente in materia di cooperazione entro il termine di trenta giorni dalla richiesta fatta dalla parte più diligente.

3. Qualora questi non provveda entro il termine previsto, gli arbitri verranno nominati dal Presidente del Tribunale di Udine, su richiesta della parte più diligente.

4. Gli arbitri così nominati eleggeranno il Presidente del Collegio Arbitrale, presso il cui domicilio avrà sede il Collegio Arbitrale stesso.

5. Le spese dell'arbitrato saranno a carico della parte soccombente, salvo diversa decisione del Collegio Arbitrale.

Articolo 56 - Rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente Statuto si applicano le norme del Codice Civile in materia di cooperative e, in quanto compatibili, in materia di società per azioni, delle leggi speciali sulla cooperazione e della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI

1 - La Cooperativa ed i suoi principi ispiratori

La COOPERATIVA IDEALSERVICE Soc. Coop. (di seguito solo “la Cooperativa”) si riconosce negli obiettivi di carattere ideale, sociale ed economico espressi dal Movimento Cooperativo Nazionale ed Europeo, sintetizzati nella carta dei valori della Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue ed ispirati ai principi dell’Alleanza Internazionale Cooperativa.

I Soci sono la parte determinante della Cooperativa in quanto, attraverso il proprio lavoro, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi comuni.

I Soci, affinché il rapporto associativo si affermi nel migliore modo possibile, devono agire con il massimo impegno, diligenza ed intelligenza nello svolgimento delle mansioni affidate.

Poiché l’insieme dei Soci costituisce la Cooperativa, il fine comune prevale sulla singola individualità; da ciò ne deriva la necessità di dotarsi di una organizzazione efficiente ed efficace nella quale il fine individuale viene subordinato agli interessi generali della Cooperativa.

La necessità di rispondere alle esigenze del mercato impone alla Cooperativa di operare con i criteri tipici dell’Impresa moderna sposati al concetto di proprietà diffusa.

La Cooperativa, altresì, deve operare affinché le condizioni economiche e di lavoro dei Soci progrediscano insieme al rafforzamento e consolidamento dell’Impresa, doverosamente coniugando le esigenze di progresso dell’azienda con le esigenze di miglioramento delle condizioni di vita dei Soci lavoratori.

Da quanto affermato ne discende l’importanza che assume il conoscere le leggi economiche sia generali che aziendali compreso l’ordinamento giuridico italiano.

Il raggiungimento da parte dei soci di questa conoscenza viene realizzato dalla cooperativa al suo interno, attraverso due direttrici:

1. L’affermazione di una organizzazione aziendale capace di rispondere a queste esigenze;
2. L’approntamento di strumenti di informazione che concretamente favoriscano l’avvio di un processo permanente di conoscenza collettiva e, quindi del singolo, sia della propria azienda vista nel suo insieme, sia dei fenomeni economici e sociali sui quali la cooperativa deve muoversi.

Si afferma che la cooperativa, collocata nel suo futuro, è una azienda che gestisce il capitale ai fini di realizzare le migliori tutele del socio nella duplice veste di comproprietario e socio lavoratore.

Nel riconoscere che la democrazia economica è un valore connaturato all’impresa cooperativa che ha nella autogestione dei soci e nella loro partecipazione alla vita della cooperativa i perni essenziali del suo essere, la stessa fa propri i seguenti principi:

1. I soci ed i lavoratori in genere, senza distinzioni di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi stabiliti dalla Costituzione e dalle norme di legge.

2. I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai soci interessati.

L'uso degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può effettuarsi nei limiti stabiliti dalle vigenti leggi.

3. Non possono essere effettuate indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali dei soci.

La Cooperativa individua nell'informazione uno degli strumenti necessari all'evolversi consapevole del rapporto societario.

Ne consegue che:

1. Il Consiglio di Amministrazione, oltre alle Assemblee previste dal Codice Civile ha la facoltà di promuovere:

a) assemblee informative sia generali che di cantiere sulla evoluzione della Cooperativa e su progetti o scelte di rilevante interesse generale, fuori dai turni di lavoro senza compenso alcuno;

b) riunioni ristrette per i Soci, fuori dai turni di lavoro, rendendo pubblico l'ordine del giorno;

c) corsi di formazione per i Soci, aventi ad oggetto:

- norme e storia della Cooperazione;

- analisi dell'organizzazione aziendale;

- analisi del bilancio aziendale;

- comunicazione e coinvolgimento dei Soci nei processi aziendali;

- altri corsi specifici che la direzione riterrà utile alla formazione dei propri Soci.

2. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di promuovere riunioni per:

a) individuare e definire gli obiettivi generali della Cooperativa;

b) promuovere eventuali Assemblee sugli obiettivi prestabiliti al precedente punto a.

3. Il Consiglio di Amministrazione, al fine di rendere più snello il processo informativo, potrà delegare alla direzione, ed in particolare alla persona più preparata rispetto agli argomenti da trattare, il compito di individuare le forme e i percorsi più utili per portare a conoscenza dei soci cooperatori le decisioni e le conseguenti strategie della Cooperativa.

4. Il Consiglio di Amministrazione può altresì promuovere o convocare incontri con i Soci organizzati per argomenti specifici concordati con enti esterni e/o organizzazioni.

5. Il Socio ha il diritto-dovere di partecipare agli incontri promossi dal Consiglio di Amministrazione o dalla Direzione aziendale.

6. Durante tali incontri il Socio è tenuto a mantenere un comportamento corretto nei confronti di chi conduce la riunione e degli altri presenti ai quali non deve essere impedito il diritto alla partecipazione e all'informazione. In casi di comportamenti che impediscono la realizzazione delle finalità dell'incontro, il Socio che ne è responsabile può essere allontanato su decisione dei componenti la riunione stessa.

2 - Le attività sociali della Cooperativa.

Le attività sociali sono rivolte a favorire il miglioramento della qualità della vita del Socio e della sua famiglia e costituiscono parte integrante dello scambio mutualistico tra Socio e cooperativa.

Le risorse destinate alle attività sociali, sono preventivamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il Socio che non partecipa alle attività sociali, non ha diritto a compenso o prestazioni sostitutive.

PARTE II

IL REGOLAMENTO INTERNO

Articolo 1 - Finalità del Regolamento Interno

Procedimento di adozione. Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento Interno disciplina, nel rispetto dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni, e dell'articolo 14 del vigente Statuto, l'organizzazione del lavoro e la prestazione di attività lavorative da parte dei Soci della Cooperativa. Esso è adottato dall'Assemblea dei Soci su proposta del Consiglio di Amministrazione, con il quorum costitutivo e deliberativo previsto dall'articolo 36 del vigente Statuto; nelle stesse forme e procedure esso può essere modificato in alcune sue parti o clausole o sostituito da altro Regolamento Interno.

2. Le disposizioni contenute in varie Parti del presente Regolamento interno che riguardano - anche indirettamente -, la materia della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute sul luogo di lavoro si applicano indistintamente a tutti coloro i quali, a qualsiasi titolo, associativo, subordinato, parasubordinato o autonomo, prestano la propria opera per la Cooperativa.

Articolo 2 - Tipologia dei rapporti instaurabili con i Soci

1. Il Socio, in conformità a quanto previsto dallo Statuto, nonché alle deliberazioni legalmente adottate dagli Organi sociali, conferisce la propria attività lavorativa alla Società, secondo le necessità di quest'ultima, ed avrà diritto ad un compenso proporzionale alla quantità e qualità del lavoro svolto.

2. Ai sensi dell'articolo 1 comma 3 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modificazioni e dell'articolo 9 dello Statuto, la Società ammette i propri Soci allo svolgimento della prestazione di attività lavorative secondo i seguenti possibili regimi:

a) sulla base di un ulteriore rapporto di lavoro subordinato, in ogni forma ammissibile secondo le vigenti leggi, ivi comprese, a titolo d'esempio, quelle del rapporto di lavoro a tempo determinato, del rapporto di lavoro a tempo parziale, del rapporto in apprendistato, del rapporto di lavoro intermittente;

b) sulla base di un ulteriore rapporto di lavoro parasubordinato ai sensi dell'art. 409 c.p.c., in ogni forma ammissibile secondo le vigenti leggi;

c) sulla base di un ulteriore rapporto di lavoro autonomo, regolato dagli artt. 2222 e ss. del Codice Civile.

3. L'individuazione del regime in base al quale il Socio è ammesso alla prestazione di attività lavorativa è effettuata sulla base della volontà espressa dall'interessato e dalla Società, nell'ambito delle disposizioni contenute nel presente Regolamento Interno.

4. All'atto dell'instaurazione del rapporto sociale o, al più tardi, all'atto dell'instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, stipulato in ogni caso in forma scritta, nel rispetto delle vigenti leggi, al Socio cooperatore verrà consegnata copia dello Statuto e del Regolamento Interno, ai quali, lo stesso manifesterà la propria espressa adesione.

5. All'ulteriore rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili con la qualità di Socio, le disposizioni delle diverse leggi vigenti in materia.

6. L'applicazione della L. 20.05.1970, n. 300 è condizionata alla esistenza di accordi collettivi fra Associazioni Nazionali del Movimento Cooperativo ed Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori maggiormente rappresentative; essa è in ogni caso esclusa per quanto riguarda le disposizioni contenute all'art. 18.

Articolo 3 - Principio di inscindibilità fra rapporto sociale e rapporto di lavoro

1. La valida instaurazione e la successiva permanenza del rapporto sociale costituisce presupposto indi-

spensabile per l'instaurazione e permanenza di uno degli ulteriori rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, lett. a), b) e c) del presente Regolamento Interno.

2. La perdita della qualità di Socio, da qualunque causa essa dipenda, determina a tutti gli effetti la contemporanea ed automatica risoluzione del rapporto di lavoro, senza necessità di alcun atto estintivo o risolutivo del medesimo.

3. D'altro canto, la risoluzione del rapporto di lavoro, da qualunque causa essa dipenda, determina a tutti gli effetti la perdita della qualità di Socio. A tale principio è fatta eccezione nelle sole ipotesi di collocamento dell'interessato in posizione di aspettativa per attesa lavoro, ai sensi del successivo articolo 17, o di specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, con la quale il Socio è ammesso a conservare tale sua qualità pur in assenza di un rapporto di lavoro, in ragione del pregresso apporto alla Cooperativa, della particolare professionalità posseduta o di circostanze personali oggettivamente apprezzabili.

Articolo 4 - Responsabilità delle Risorse umane

1. Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle vigenti leggi e dello Statuto, designa la persona cui è attribuita la funzione di Responsabile delle risorse umane, determinando i poteri e le facoltà connesse a tale funzione, nonché le possibilità ed i limiti della loro delega.

2. In assenza di designazione, la Responsabilità delle Risorse umane spetta al Direttore generale o, se non nominato, al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

3. È salva l'applicazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 9/4/2008, n. 81 e successive modificazioni.

PARTE III

GLI ORGANI SOCIALI

Articolo 5 - L'Assemblea

1. L'Assemblea dei Soci è l'Organo di massima istanza della Cooperativa.

2. L'Assemblea dei Soci, secondo quanto stabilito dallo Statuto, può essere costituita:

- a) da tutti i soci della Cooperativa che siano, per legge e/o per Statuto ammessi a parteciparvi;
- b) dai delegati eletti dalle Assemblee separate.

Articolo 6 - Il Consiglio di Amministrazione

1. Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa è regolato per ciò che attiene alla sua composizione, convocazione e funzionamento dalla Legge e dallo Statuto sociale.

Articolo 7 - Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

1. Il Presidente o un suo delegato, nell'ambito dei poteri conferitigli dallo Statuto, dovrà vigilare affinché sia rispettato lo Statuto della Cooperativa ed i regolamenti approvati, nonché le disposizioni di legge in materia cooperativa ed a tale scopo è tenuto particolarmente a:

- a) curare l'interesse ed il decoro della Cooperativa;
- b) convocare il Consiglio di Amministrazione secondo le modalità previste dalla Legge, dallo Statuto sociale e dal presente Regolamento Interno.

Il Presidente deve far noto il suo recapito in qualunque località si trovi per poter essere avvisato dei casi urgenti che richiedono la sua presenza, salvo che in seno al Consiglio di Amministrazione sia stato designato anche un Vice-Presidente con funzioni vicarie, per il caso di assenza o impedimento del primo.

Articolo 8 - Le Assemblee separate

1. Il Consiglio di Amministrazione, anche qualora non ricorrano i presupposti di legge che rendono obbligatorio lo svolgimento di assemblee separate, in relazione al numero complessivo dei Soci cooperatori raggiunto dalla Cooperativa, alla distanza dei luoghi di lavoro dalla sede legale o dal luogo in cui è convocata l'assemblea, alla importanza degli argomenti da trattare, onde consentire la massima partecipazione dei soci alle assemblee, ha la facoltà, in occasione di ciascuna convocazione, di far precedere l'assemblea generale da assemblee separate convocate nelle località sedi di lavoro nelle quali siano state istituite le sezioni soci e siano occupati non meno di 50 (cinquanta) Soci cooperatori.
2. Le assemblee separate dovranno essere convocate con il medesimo avviso dell'assemblea generale e con le stesse modalità previste dall'art. 33 del presente Statuto. Le date di convocazione per le singole assemblee separate potranno essere diverse per ognuna di esse ma, comunque, la data dell'ultima deve precedere di almeno 8 (otto) giorni quella fissata per la prima convocazione dell'assemblea generale.
3. Anche per le assemblee separate dovrà essere indicata la data della prima e dell'eventuale seconda convocazione, che dovrà essere di almeno 24 (ventiquattro) ore successiva a quella della prima.
4. Nell'avviso dovrà essere indicata la località di convocazione di ciascuna assemblea separata, scelta dal Consiglio di Amministrazione fra le località sedi di lavori sociali. Nell'avviso dovrà essere chiaramente indicato che le assemblee separate sono convocate per discutere e per deliberare sul medesimo ordine del giorno dell'assemblea generale e per l'elezione dei propri delegati a questa assemblea.
5. Alle assemblee separate si applicano, in quanto compatibili, le medesime norme disposte per lo svolgimento dell'assemblea generale non preceduta da assemblee separate.
6. Ogni Socio può partecipare con diritto di voto solo all'assemblea separata cui appartiene in base alla suddivisione territoriale operata dal Consiglio di Amministrazione.
7. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua vece, uno degli amministratori appositamente delegato dal Consiglio, interverrà a ciascuna assemblea separata.
8. Ogni assemblea separata eleggerà, scegliendoli fra i propri Soci, nella proporzione di uno ogni dieci o frazione di dieci Soci in essa presenti o rappresentati ed aventi diritto al voto, i propri delegati all'assemblea generale, assicurando la proporzionale rappresentanza delle eventuali minoranze espresse dall'assemblea separata.
9. I processi verbali delle assemblee separate, salvo che le votazioni avvengano all'unanimità, dovranno contenere il computo dei voti di maggioranza, di minoranza e di astensione per ogni deliberazione presa.
10. Quando si adopera tale forma, l'Assemblea generale sarà costituita dai delegati delle assemblee separate presenti, ciascuno dei quali rappresenterà il numero dei Soci e dei voti attribuitigli e risultante dal processo verbale della rispettiva assemblea separata.
11. Il delegato che sia impossibilitato a partecipare all'assemblea generale può farsi rappresentare da un altro Socio delegato dalla stessa assemblea separata.
12. I delegati rappresentano con vincolo di mandato, fatta eccezione per la nomina degli organi sociali, i Soci delle assemblee che li hanno delegati.
13. Il numero dei Soci complessivamente rappresentato dai delegati delle assemblee separate presenti all'assemblea generale condiziona la validità dell'assemblea generale stessa in prima ed in seconda convocazione.
14. Per ogni deliberazione dell'assemblea generale il computo dei voti favorevoli, contrari o di astensione va effettuato sulla base di quelli riportati da ciascuna deliberazione nelle singole assemblee separate e risultanti dai processi verbali delle assemblee separate i cui delegati siano presenti e rappresentati

nell'assemblea generale.

15. I Soci che hanno preso parte alle assemblee separate possono assistere all'assemblea generale.

16. Anche fuori dalle ipotesi di assemblee separate, è sempre possibile la convocazione di riunioni di Soci, senza particolari modalità di convocazione, nei modi che il Consiglio di Amministrazione o il Presidente riterrà necessari su specifici argomenti di particolare interesse.

PARTE IV

IL SOCIO E IL RAPPORTO SOCIALE

Articolo 9 - *Configurazione del Socio*

1. La Cooperativa trae origine da un atto di volontà dei Soci; ne consegue che gli interessi di questi si identificano con gli interessi della Cooperativa stessa.
2. Il Socio cooperatore, ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni, instaura con la propria adesione, un rapporto di lavoro sociale. Dalla costituzione del rapporto di lavoro sociale discenderanno tutte le conseguenze di natura fiscale, previdenziale ed assicurativa.
3. I Soci della cooperativa si assoggettano a norme di condotta (doveri) ed esercitano i diritti da essi stessi determinati nell'interesse comune, che sono stabiliti nell'atto costitutivo, nello Statuto sociale e nel presente Regolamento.

Articolo 10 - *Diritti del Socio*

1. I diritti del Socio sono:
 - a) svolgere la propria attività lavorativa all'interno della cooperativa, entro i limiti previsti dalla Legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento interno;
 - b) partecipare alla vita aziendale esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, trascorsi tre mesi dalla iscrizione al libro soci;
 - c) godere di tutela legale quando, per ragioni di servizio, il Socio sia chiamato a rispondere di atti o di fatti riferiti allo svolgimento delle sue mansioni. La direzione proporrà di volta in volta i casi che si presenteranno al Consiglio di Amministrazione.

Articolo 11 - *Doveri del Socio*

1. Il Socio riconosce la necessità di una organizzazione del lavoro diretta al raggiungimento dei fini aziendali. Pertanto, oltre ai diritti, questi ha anche particolari doveri, che sono:
 - a) l'obbedienza scrupolosa alle istruzioni scritte e verbali impartite dai diretti superiori;
 - b) il rispetto dell'orario di lavoro;
 - c) l'esecuzione corretta e puntuale della prestazione di lavoro;
 - d) il rispetto delle procedure e delle priorità indicate dai responsabili;
 - e) l'osservanza delle disposizioni sulla tutela della salute, della sicurezza e dell'igiene sul luogo di lavoro;
 - f) la cura e la custodia delle attrezzature e dei mezzi tecnici in dotazione;
 - g) il mantenimento di rapporti e comportamenti corretti con la Committenza;
 - h) il mantenimento di rapporti e comportamenti corretti con i Soci;
 - i) l'osservanza delle Leggi, dello Statuto e del Regolamento interno;
 - j) l'osservanza delle delibere legalmente prese dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione;

Regolamento interno

- k) la presenza a tutte le riunioni di Assemblea oltre che a tutte quelle nelle quali viene richiesto il suo intervento;
 - l) la segnalazione tempestiva di eventuali difficoltà che limitino l'esecuzione delle prestazioni contrattuali nei confronti della Committenza;
 - m) la effettuazione delle sostituzioni che dovessero rendersi necessarie per esigenze di servizio, secondo i disposti del presente Regolamento interno;
 - n) la presentazione tempestiva, su richiesta della Cooperativa, della documentazione necessaria, secondo le leggi vigenti, per esercitare l'attività lavorativa e per avere accesso alle provvidenze previste dall'ordinamento;
 - o) ad effettuare tempestivamente, su richiesta della Cooperativa, le dichiarazioni inerenti lo status familiare, l'esistenza in vita o in morte di ascendenti o parenti, in linea retta o collaterale, e ad esibire comunque documentazione a comprova di quanto dichiarato su richiesta della Cooperativa;
 - p) a sottoporsi ad accertamenti medici ogni qual volta ciò sia consentito dalle vigenti Leggi o sia richiesto dai Protocolli Sanitari vigenti in Azienda;
 - q) a frequentare in modo proattivo le iniziative e le attività di formazione imposte dalle vigenti Leggi o promosse a livello aziendale.
- 2.** La Cooperativa ha l'obbligo di applicare le norme di Legge sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La Cooperativa adotta inoltre, tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei Soci.
- 3.** Ogni responsabile ha l'obbligo di portare a conoscenza e di far rispettare al Socio cooperatore le disposizioni sopra citate.
- 4.** Colui il quale, prestando la propria opera per la Cooperativa, si avveda di un pericolo per la propria salute o per la sicurezza della prestazione, non deve eseguire la medesima e deve rendere immediatamente noto il fatto ai propri superiori.
- 5.** Il Socio si obbliga a proteggere il segreto aziendale inerente le attività svolte dalla Cooperativa; esso perciò è tenuto a non divulgare a terzi informazioni, notizie e dati che riguardino il lavoro, l'organizzazione aziendale, le attività produttive e i servizi svolti nonché la clientela servita, fatti salvi i casi in cui si tratti di informazioni, notizie e dati già pubblici.

Articolo 12 - Domanda di ammissione a Socio

- 1.** Chi intende diventare Socio cooperatore deve presentare una domanda scritta al Consiglio di Amministrazione, in cui deve:
- a) indicare il proprio nome e cognome, il luogo e la data di nascita, la residenza o il domicilio se diverso dalla residenza, la cittadinanza ed il codice fiscale;
 - b) indicare le specifiche competenze professionali possedute, l'effettiva attività svolta e l'esperienza lavorativa eventualmente maturata nei settori di attività in cui opera la Cooperativa;
 - c) indicare l'ammontare complessivo delle azioni che intende sottoscrivere, che non dovrà mai essere inferiore a Euro 25,00, né superiore al limite massimo stabilito dalla legge;
 - d) dichiarare la volontà di stabilire, sin dal momento dell'adesione alla Cooperativa, un ulteriore rapporto di lavoro fra quelli ammessi dalle vigenti leggi, dallo Statuto e dal presente Regolamento Interno;
 - e) dichiarare di impegnarsi ad osservare le disposizioni dello Statuto, del presente Regolamento Interno e delle deliberazioni adottate dagli Organi sociali.
- 2.** La domanda di ammissione deve inoltre contenere:
- a) la dichiarazione di avere preso conoscenza del contenuto del vigente Statuto e del presente Regolamento Interno, in tutte le sue parti;

- b) la specifica opzione per uno dei regimi di lavoro previsti dal presente Regolamento Interno;
 - c) la previa accettazione, per il caso in cui si tratti di Socio in formazione, del periodo di formazione, nella misura prevista dallo Statuto;
 - d) la data a partire dalla quale l'aspirante Socio è disponibile a rendere la prestazione lavorativa;
 - e) il consenso allo svolgimento di accertamenti medici anche preassuntivi.
- 3.** Il Consiglio di Amministrazione valuta la sussistenza, in capo all'aspirante Socio, dei requisiti richiesti per l'ammissione, l'inesistenza di cause ostative o di incompatibilità e delibera sull'ammissione dell'aspirante Socio nonché sull'instaurazione del rapporto di lavoro.
- 4.** La deliberazione di ammissione deve essere comunicata all'interessato ed annotata nel libro dei soci a cura del Consiglio di Amministrazione.
- 5.** Immediatamente dopo il ricevimento della deliberazione di ammissione, il Socio deve liberare le azioni sottoscritte con le modalità ed i termini stabiliti dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione.
- 6.** Il mancato versamento nel termine massimo di trenta giorni dal ricevimento della comunicazione di ammissione integra una ipotesi di decadenza dalla qualità di Socio.
- 7.** Qualora la domanda di ammissione venga respinta, il Consiglio di Amministrazione deve motivare la relativa deliberazione e comunicarla all'interessato entro sessanta giorni, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In tal caso l'aspirante Socio può, entro sessanta giorni dalla comunicazione del rigetto, chiedere che sull'istanza di ammissione si pronunci l'assemblea. Quest'ultima delibera sulla questione in occasione della sua prossima successiva convocazione.

PARTE V

ORGANIZZAZIONE DELLA COOPERATIVA

Articolo 13 - Organizzazione della Cooperativa

- 1.** Compete al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa definire:
- a) l'organizzazione generale;
 - b) l'organigramma aziendale sulla base dell'evoluzione delle attività e dei settori merceologici;
 - c) la formazione imprenditoriale e dirigenziale dei Soci cooperatori chiamati a gestire tali compiti.
- 2.** Compete altresì al Consiglio di Amministrazione di nominare l'eventuale Direttore Generale (DIG), i Direttori di Divisione (DID). Alla Direzione Aziendale compete di nominare i Responsabili di Settore (RES), i Responsabili di Area (REA), i Responsabili dei Centri Produttivi (RCP), i Responsabili di Gruppi Operativi (RGO) e i Responsabili di Gruppi di Lavoro (RGL), nonché i relativi Organi di Staff.
- 3.** L'attribuzione delle suddette qualifiche comporta l'assunzione di tutte le responsabilità connesse alla mansione e al livello relativo di appartenenza, in specie per le responsabilità riferite agli obiettivi di natura tecnica e rispondenti nei risultati di efficienza, produttività e qualità richiesti. Detta attribuzione è sottoposta a costante verifica da parte della Direzione di competenza, che in caso di insufficiente garanzia di professionalità comunque accertata, o per mancanza di risultati sugli obiettivi assegnati, può chiedere al Consiglio di Amministrazione, previa verifica del caso in Comitato di Direzione, la rimozione dell'incarico ed applica le disposizioni del presente Regolamento Interno in materia di mutamento di mansioni. La competenza di giudizio in caso di reclamo da parte del Socio interessato, rimane affidata al Consiglio di Amministrazione.
- 4.** Il medesimo meccanismo di verifica viene applicato anche per le qualifiche rientranti nelle mansioni e livelli direttivi di carattere amministrativo - finanziario - tecnico - operativo o di importante ufficio aziendale.

Articolo 14 - Organizzazione delle aree produttive

1. La descrizione in forma compiuta dei ruoli, delle competenze e delle responsabilità dell'organizzazione aziendale sono definite nel "MANUALE DI GESTIONE QUALITÀ - AMBIENTE - SICUREZZA" la cui definizione e successive modificazioni sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.
2. La Cooperativa presta i propri servizi alla Committenza, pubblica o privata in settori di attività che il Consiglio di Amministrazione organizza in Divisioni, su più servizi/linee/mercati/tecnologie/aree, nominando i relativi Responsabili.
3. L'organizzazione aziendale si articola su più livelli gerarchici, che sono:
 - a) il Direttore Generale, se nominato;
 - b) i Direttori di divisione;
 - c) i Responsabili di settore (RES) o di Area (REA);
 - d) i Responsabili di Centro produttivo (RCP);
 - e) i Responsabili di Gruppo operativo (RGO) o di Lavoro (RGL).
4. Nel caso in cui il Direttore Generale non sia stato nominato le sue funzioni sono rivestite dal Presidente e/o da uno o più amministratori delegati.
5. Le attività delle Divisioni potranno essere svolte anche attraverso società di scopo costituite con partners pubblici e/o privati, dotati di importanti competenze di settore.
6. Di seguito si riporta l'Organigramma generale della Cooperativa:

Assemblea dei Soci

(CDA)
Consiglio di Amministrazione

Organ. di Vigilanza 231/2001

(PRE)
Presidente

Organi di Staff

(CD)
Comitato di Direzione

Comitato Qualità

Project Management

(DID)
Direttore Divisione 1

(DID)
Direttore Divisione 2

(DID)
Direttore Divisione 3

Organi di Staff

Organi di Staff

Organi di Staff

(CO)
Comitato Operativo

(CO)
Comitato Operativo

(CO)
Comitato Operativo

(RES/REA)
Resp. di Settore/Area

(RES/REA)
Resp. di Settore/Area

(RES/REA)
Resp. di Settore/Area

(RCP)
Resp. Centro Produttivo

(RCP)
Resp. Centro Produttivo

(RCP)
Resp. Centro Produttivo

(RGO/RGL)
Resp. Gruppo Operativo/di Lavoro

(RGO/RGL)
Resp. Gruppo Operativo/di Lavoro

(RGO/RGL)
Resp. Gruppo Operativo/di Lavoro

ADDETTI

ADDETTI

ADDETTI

Articolo 15 - Organigramma della sicurezza

1. Il raggiungimento dello scopo sociale della Cooperativa non può prescindere dalla protezione della salute e della sicurezza dei Soci lavoratori.

2. L'attivazione ed il mantenimento di un ordinato, efficiente ed efficace sistema aziendale di protezione della salute e della sicurezza richiede, fra l'altro, una responsabilizzazione di tutti i Soci lavoratori i quali, in relazione al proprio inquadramento ed alle proprie funzioni, alla propria formazione ed ai mezzi forniti dalla Cooperativa, sono sempre tenuti ad osservare le disposizioni e le istruzioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, e ad astenersi da azioni che possano provocare, su di sé o su altri Soci lavoratori, pericolo o pregiudizio alla persona.

3. Ai sensi delle vigenti disposizioni (con particolare riguardo alle norme contenute nel D. Lgs. 9/4/2008, n. 81 e successive modificazioni), si ricorda, in generale, che:

- a) il datore di lavoro (DAT) è il soggetto che occupa la posizione primaria di garante della sicurezza, in quanto organizzatore della attività produttiva;
- b) il dirigente (DIR) è il soggetto che, dotato di notevole autonomia e responsabilità nell'ambito dell'unità produttiva o della funzione che gli è stata affidata, organizza, coordina e dispone le misure inerenti alla salute ed alla sicurezza;
- c) il preposto (PRE) è il soggetto cui spetta il compito di vigilare che il lavoro, oltre che essere eseguito in base al programma, si svolga in condizioni di sicurezza nell'ambito delle misure predisposte, delle direttive impartite dai superiori, nel rispetto delle regole della comune prudenza, diligenza e perizia, esigendo nel frattempo che i lavoratori rispettino le norme ed usino i dispositivi di protezione individuale, individuati dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, scelti dopo aver tenuto conto del documento di valutazione dei rischi. Al preposto è anche richiesto di riferire ai diretti superiori eventuali deficienze o situazioni pericolose, anche avvalendosi della collaborazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione. All'atto dell'inserimento, il preposto deve informare ogni nuovo lavoratore sui rischi a cui è esposto e sugli obblighi da rispettare; inoltre, deve fornire allo stesso i dispositivi di protezione individuale, nonché comunicargli i nominativi del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del Rappresentante dei lavoratori e del Medico competente. Avvalendosi della collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione istruisce il personale sulle norme e disposizioni previste in materia e partecipa attivamente ai corsi di informazione e formazione proposti dallo stesso responsabile per aiutarlo nell'espletamento della sua funzione.
- d) il Socio lavoratore (o il Lavoratore) (LAV) è il soggetto alla cui protezione l'intero sistema di sicurezza aziendale è rivolto. Il Lavoratore è peraltro anche protagonista attivo del sistema di sicurezza; egli deve infatti osservare le disposizioni del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti; deve utilizzare correttamente macchinari, apparecchiature ed utensili, segnalando prontamente eventuali mancanze o pericoli; deve servirsi dei dispositivi individuali di protezione messi a disposizione; deve astenersi dal rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza e di controllo e dal compiere di propria iniziativa manovre non di sua competenza oppure manovre pericolose per la propria sicurezza o per la sicurezza degli altri lavoratori;
- e) il medico competente (MC) è il medico specialista in medicina del lavoro o altre simili discipline cui è attribuita la sorveglianza sanitaria in ambito aziendale, con particolare riguardo alla idoneità dei lavoratori alle mansioni cui sono adibiti;
- f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è il soggetto, nominato dal datore di lavoro e dotato di particolari competenze professionali, cui è affidato il compito di individuare e valutare i fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro e di elaborare e proporre misure, procedure, programmi ed informazioni relativamente a tali aspetti;

- g) l'addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) è il soggetto che, nell'ambito delle direttive del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, coadiuva il medesimo nel mantenimento del sistema di sicurezza aziendale;
- h) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto designato dai lavoratori, con il compito di rappresentare al datore di lavoro ed al responsabile del servizio di prevenzione e protezione le istanze dei lavoratori in materia di sicurezza e di vigilare sul mantenimento di un adeguato sistema di sicurezza aziendale.
4. Salvo che il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera di delega di funzioni, non abbia disposto diversamente per singoli casi, comunicando il provvedimento ai diretti interessati in forma scritta, si precisa che i ruoli sopra indicati al comma 3, paragrafi (a) / (h), sono così distribuiti, ai fini del sistema di sicurezza aziendale, sulla base dei ruoli e/o funzioni organizzative assunte.

Articolo 16 - Mutamento di mansioni

1. Il Socio cooperatore è adibito alle mansioni per le quali è stato ammesso, o ad altre mansioni comunque appartenenti allo stesso livello di inquadramento e categoria nel quale sono collocate le mansioni di ammissione, anche se di contenuto professionale non equivalente.
2. In tutte le ipotesi di mutamento delle mansioni, il Socio perde il diritto alla percezione delle indennità o dei trattamenti collegati ad una specifica funzione, responsabilità o attività propria delle mansioni di provenienza; d'altro canto egli acquista il diritto alla percezione delle indennità o trattamenti collegati ad una specifica funzione, responsabilità o attività proprie della mansione di nuova adibizione.
3. Al Socio cooperatore destinato a compiere temporaneamente mansioni rientranti nel livello superiore a quello di appartenenza dovrà essere corrisposto per la durata dell'incarico il trattamento corrispondente al livello superiore.
4. Trascorso un periodo di sei mesi continuativi nel disimpegno di mansioni del livello superiore, il Socio cooperatore – salvo che non manifesti una diversa volontà – acquisirà il diritto alla permanenza in tale livello superiore, salvo si tratti di sostituzione di altro Socio cooperatore assente per malattia, ferie, infortunio, richiamo alle armi, maternità, etc., nel qual caso al Socio cooperatore spetterà per la durata dell'incarico il trattamento corrispondente all'attività svolta, senza che ne derivi passaggio di livello.
5. Al Socio cooperatore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni di due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso in cui ciò avvenga, è attribuito al Socio cooperatore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il Socio cooperatore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco dei tre anni.
6. Il Socio cooperatore che abbia acquisito il livello superiore per effetto del precedente comma 4 continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello, ove ciò venga richiesto dalla Cooperativa.
7. Il Socio cooperatore può essere adibito a mansioni inferiori a quelle appartenenti al livello di appartenenza – ferma restando la categoria - nelle seguenti ipotesi:
 - a) nelle ipotesi previste dalla disposizione di cui all'art. 2103 del Codice civile;
 - b) nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva;
 - c) temporaneamente e saltuariamente per esigenze legate all'organizzazione del lavoro, senza perdita di retribuzione;
- d) per perdita, anche temporanea, dei requisiti professionali o dei titoli abilitanti o professionalizzanti, quando non sia possibile fare ricorso agli strumenti previsti al successivo articolo 17, comma 2 e sempre che non sia disposta la decadenza o l'esclusione; il Socio cooperatore utilizzato in mansioni inferiori

Regolamento interno

manterrà inalterata la retribuzione da livello acquisita e la categoria di appartenenza, salva l'applicazione della previsione di cui al precedente comma 2 e sempre che la perdita del titolo non dipenda da fatto imputabile al Socio, nel qual caso la retribuzione è quella del livello corrispondente alle mansioni di nuova assegnazione;

- e) a seguito di richiesta del Socio cooperatore di essere collocato in una mansione inferiore; in questo caso il Socio cooperatore deve motivare le ragioni e spetterà alla Cooperativa accettare o meno la richiesta, fatto salva, in ogni caso, l'applicazione della previsione di cui al precedente comma 2 e l'attribuzione del trattamento retributivo corrispondente al livello di inquadramento prescelto;
- f) negli altri casi previsti dalle vigenti Leggi.

Articolo 17 - *Sviluppo competitivo*

1. La Cooperativa riconosce nello sviluppo competitivo un presupposto indispensabile per garantire la crescita dimensionale per via interna ed esterna, il miglioramento delle posizioni acquisite sul mercato di riferimento, la realizzazione di economie di scala tecnologiche e gestionali, la razionalizzazione di tutti i processi di produzione ed erogazione dei servizi alla Clientela nonché dei processi di gestione. In tale contesto, assumono primaria importanza tutte le azioni volte ad aumentare l'efficienza e la produttività, a migliorare il rapporto fra ricavi e costi, a garantire alla Società condizioni di stabilità patrimoniale e finanziaria, a valorizzare l'innovazione tecnologica, a promuovere la presenza di Soci lavoratori qualificati o riqualificati, anche mediante la partecipazione ad iniziative di formazione continua o ricorrente.

2. Nel caso in cui per oggettive esigenze determinate dallo sviluppo competitivo, da situazioni di mercato, da decisioni delle stazioni appaltanti o da necessità di razionalizzazione o di innovazione del processo tecnologico o gestionale, si determini la necessità di provvedere alla ristrutturazione, alla riorganizzazione o alla soppressione di cantieri o reparti o si imponga il ricorso alla terzizzazione, con conseguente soppressione di postazioni di lavoro, la Cooperativa adotterà le seguenti misure, secondo le proprie determinazioni imprenditoriali:

- a) ricercherà attraverso gli strumenti della mobilità interna e del trasferimento, la ricollocazione dei Soci interessati dalla soppressione, nel rispetto dell'inquadramento professionale raggiunto; allo scopo di concentrare le ricerche attorno a soluzioni lavorative che possano essere di gradimento del Socio, quest'ultimo potrà essere richiesto, a mezzo di apposito questionario preventivo, di esprimere in forma scritta le proprie preferenze/disponibilità in ordine alle possibili ricollocazioni lavorative (c.d. Dichiarazione di disponibilità); in caso di risposta negativa o limitativa, la Cooperativa sarà tenuta a ricercare la ricollocazione esclusivamente entro gli ambiti territoriali, di orario e di inquadramento che il Socio ha dichiarato preventivamente di essere disponibile ad accettare, essendo liberata da obblighi di ricollocamento per i quali il medesimo abbia dichiarato la sua indisponibilità di principio;
- b) nell'ipotesi in cui non sia possibile provvedere alla ricollocazione del Socio ai sensi della precedente lettera a), ma si ritenga possibile l'offerta prossima di una nuova occasione di lavoro entro gli ambiti come più sopra stabiliti, la Cooperativa potrà collocare il Socio in aspettativa per attesa lavoro non retribuita, per un periodo massimo di dodici mesi. Durante tale periodo la Cooperativa potrà offrire al Socio in aspettativa, a preferenza di terzi aspiranti soci, le nuove occasioni di lavoro che si presentino compatibili con la Dichiarazione di disponibilità di cui alla precedente lettera a);
- c) salvo diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione, il Socio per il quale non sia possibile una ricollocazione, o per il quale sia trascorso integralmente il periodo di aspettativa per attesa lavoro, è escluso dalla Cooperativa, con conseguente cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, senza necessità di un atto estintivo o risolutivo del medesimo, ai sensi dell'articolo 19 del vigente Statuto e del precedente articolo 3, comma 2.

Articolo 18 - Politiche retributive

1. Compete al Consiglio di Amministrazione, che ne è pienamente responsabile di fronte all'Assemblea dei Soci, la determinazione delle politiche retributive della Cooperativa, per tutto quanto concerne il riconoscimento di trattamenti economici individuali o collettivi non previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro richiamati.

2. Compete altresì al Consiglio di Amministrazione di puntualizzare l'erogazione di trattamenti economici individuali o collettivi già previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro richiamati, che abbiano bisogno di determinazione nel caso concreto.

3. Nell'esercizio delle prerogative di cui ai precedenti commi, il Consiglio di Amministrazione privilegerà l'adozione di misure dirette ad incentivare la produttività individuale e collettiva ed a promuovere la costituzione del rapporto sociale nei confronti di coloro i quali abbiano già in corso con la Cooperativa solo un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, anche mediante l'istituzione di trattamenti differenziati.

4. L'Assemblea dei Soci, attraverso apposito Regolamento del ristorno, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva la ripartizione di ristorni ai Soci cooperatori, anche in formazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo illustrerà i criteri parametrici utilizzati nella elaborazione della proposta, i quali dovranno in ogni caso avere riguardo alla qualità e quantità dello scambio mutualistico, ovvero sia principalmente:

- a) al livello di professionalità acquisito;
- b) alle responsabilità assunte nel governo di persone o nell'amministrazione di beni o relazioni;
- c) all'apprezzamento riscontrato per la prestazione lavorativa resa;
- d) alla produttività dimostrata;
- e) al raggiungimento di obiettivi prestabiliti;
- f) alla quantità ed alla intensità delle giornate/ore di lavoro prestate.

L'erogazione del ristorno potrà essere effettuata sotto forma di remunerazione del lavoro oppure come incremento del capitale sociale individuale.

Articolo 19 - Tutela del patrimonio sociale

1. La Cooperativa promuove mediante specifiche iniziative ed attraverso mirate politiche retributive la crescita personale e professionale dei propri Soci.

2. Allo scopo di proteggere il patrimonio sociale, il Consiglio di Amministrazione può prevedere, per singoli casi o per gruppi di casi omogenei, la costituzione di vincoli di non concorrenza destinati a durare dopo la cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto sociale, secondo i requisiti previsti dalle vigenti leggi, determinando le conseguenze della eventuale violazione.

PRIMA PARTE SPECIALE

IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Articolo 20 - Richiamo dei CCNL applicabili

1. La Società ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative in qualità di lavoratori subordinati secondo tutte le tipologie ammesse dalla Legge vigente al momento dell'ammissione, con l'obiettivo di realizzare un'organizzazione aziendale capace di rispondere alle esigenze del mercato, di promuovere la crescita professionale ed economica dei propri Soci e di contemperare le esigenze della produzione con quelle della persona del Socio e della sua famiglia.

Regolamento interno

2. La Società dichiara di richiamare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 e all'art. 6, lett. a) della L. 3.4.2001, n. 142 e successive modificazioni, il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nella versione di volta in volta vigente:
-“CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI”;
3. In relazione ai Soci che appartengono alla categoria Dirigenti, la Società dichiara di richiamare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3 e all'art. 6 lett. a) della L. 3.4.2001, n. 142 e successive modificazioni, il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nella versione di volta in volta vigente:
- “CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DIRIGENTI DELLE IMPRESE COOPERATIVE”.
4. L'individuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al singolo rapporto è compiuta all'atto della costituzione del rapporto di lavoro e può successivamente essere variata
5. Con delibera del Consiglio di Amministrazione, può farsi luogo al richiamo di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diverso da quelli richiamati, nella sola ed esclusiva ipotesi in cui la Stazione appaltante ne imponga in modo preciso ed inequivoco l'adozione per il solo Personale impiegato nell'appalto e per il tempo di durata di questo; in assenza di tale precisa ed inequivoca prescrizione, troverà applicazione il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Multiservizi.
6. Nell'ipotesi in cui il Consiglio di Amministrazione, valutate adeguatamente le particolarità territoriali e le esigenze di mercato, ravvisi la necessità di applicare un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro diverso da quelli sopra individuati, potrà dare corso all'applicazione di tali Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sottoponendo all'attenzione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del primo bilancio successivo, la questione relativa al loro formale inserimento nella lista di cui al secondo comma.
7. Con delibera del Consiglio di Amministrazione e limitatamente ai soli Lavoratori Mobili definiti come tali secondo le vigenti Leggi, il Consiglio di Amministrazione valutate adeguatamente le particolarità territoriali, le attività di autotrasporto da svolgersi, le prescrizioni delle Stazioni Appaltanti, la tipologia dei mezzi impiegati e dei percorsi ipotizzati, potrà richiamare l'applicazione anche temporanea e per singolo appalto o servizio del CCNL logistica e trasporti (parte relativa all'organizzazione del lavoro).
8. Le disposizioni di cui agli articoli 21 e ss. del presente Regolamento si applicano ai rapporti di lavoro sottoposti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Multiservizi; esse si applicano altresì ai rapporti di lavoro sottoposti agli altri Contratti Collettivi richiamati, salvo che questi non dispongano diversamente.
9. Limitatamente al solo Personale a suo tempo specificamente associato o assunto sulla base di tale fonte, ed in servizio alla data del 31/5/2017 viene applicato il Contratto collettivo nazionale per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari.
10. Relativamente alla disciplina di cui al D.Lgs. 9/4/2008 n. 81 l'assunzione dei diversi ruoli rilevanti ai fini della sicurezza è esplicitata nella tabella che segue:

CCNL DIRCOOP			Organizzazione Aziendale		Organizzazione D.L. 81/2008
Dirigente			PRE		Datore di lavoro
Dirigente			DID		Dirigente 1° Livello
CCNL Multiservizi					
Livello	Impiegati	Operai	Team	Linee	
Q	Quadro		Staff	RES	Dirigente 2° Livello
7	Direttivo		Staff	REA	
6	Concetto		Staff	RCP	Dirigente 3° Livello
5	Concetto		Staff	RGO	Preposto
4	Ordine	Specializzato	Staff	RGL ADD	
3	Esecutivo	Qualificato	Staff	ADD	
2	Esecutivo	Comune	Staff	ADD	Lavoratore
1		Manovale	Staff	ADD	Lavoratore

Articolo 21 - Assunzione

1. A colui il quale è ammesso in qualità di Socio, quando si presenti l'opportunità di lavoro derivante da nuove commesse acquisite dalla Cooperativa, anche per periodi definiti, sarà richiesta la disponibilità a prestare attività lavorativa. Qualora la risposta sia positiva la Cooperativa procederà all'assunzione, che verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera, nella quale saranno specificati i termini e il tipo di assunzione.
2. All'atto dell'assunzione il Socio cooperatore deve presentare:
 - a) un documento d'identità;
 - b) il documento attestante la qualifica professionale acquisita e le esperienze lavorative pregresse;
 - c) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
 - d) quattro foto formato tessera.

Articolo 22 - Inquadramento: profili generali

1. I Soci ammessi a prestare attività lavorative in qualità di lavoratori subordinati sono inquadrati secondo la seguente classificazione, articolata su sette categorie professionali, a ciascuna delle quali corrispondono le declaratorie e le esemplificazioni indicate di seguito.
2. L'inquadramento nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi di cui al successivo articolo 23. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del Socio lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
3. Per l'ipotesi di mansioni promiscue, trovano applicazione i principi di cui al precedente articolo 16.
4. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Regolamento interno

5. L'inquadramento dei Soci cooperatori avviene secondo le qualifiche e i livelli gerarchici di cui agli articoli 23 e ss.; essi sono il riferimento base per la definizione di una giusta ed equa politica retributiva che il Consiglio di Amministrazione assumerà.

Articolo 23 - Inquadramento: declaratorie

1. Categoria Quadri

- a. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria Quadri viene effettuato secondo le previsioni contenute nel CCNL di cui al precedente articolo 20.
- b. A decorrere dalla data di inquadramento nella categoria di Quadro, verrà corrisposta ai Soci lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a Euro 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
- c. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- d. La presente regolamentazione da piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria Quadri.

Declaratoria Quadri:

Appartengono a questa categoria i Soci lavoratori con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII° livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi.

2. VII Livello

<i>Categoria</i>	Impiegati.
<i>Qualifica</i>	Impiegati con funzioni direttive.

Declaratoria VII Livello:

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) nonché la responsabilizzazione sui risultati attesi/obiettivi da conseguire.

3. VI Livello

<i>Categoria</i>	Impiegati. Operai.
<i>Qualifica</i>	Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/ poteri di iniziativa. Operai con mansioni specialistiche.

Declaratoria VI Livello

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Profili (1): Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del V° livello, compiono, con autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, gestioni di impianti o centri produttivi complessi.

Esempi:

- 1.1. Impiegati di concetto tecnico/amministrativo
- 1.2. Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente
- 1.3. Analista programmatore, tecnico programmatore
- 1.4. Approvvigionatore
- 1.5. Assistente di Direzione
- 1.6. Contabile
- 1.7. Coordinatore di servizi
- 1.8. Ispettore
- 1.9. Responsabile di stabilimento o di centro produttivo
- 1.10. Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale/energetico, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.
- 1.11. Operatore responsabile conduzione di impianti complessi

4. V Livello.

<i>Categoria</i>	Impiegati. Operai.
<i>Qualifica</i>	Impiegati di concetto. Operai provetti.

Declaratoria V Livello

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profili (1): Soci lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del IV° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse

Esempi:

- 1.1. Tecnico responsabile di conduzione di impianti
- 1.2. Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale/energetico, pulizie, manutenzione e installazione, logistica
- 1.3. Manutentore polivalente.
- 1.4. Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche consentite dalle disposizioni di legge in materia.
- 1.5. Cuoco.

Profili (2): Soci lavoratori con qualifica di impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa.

Esempi:

- 2.1. Contabile e contabile cliente, preventivista
- 2.2. Supervisore
- 2.3. Programmatore

Regolamento interno

Profili (3): Soci lavoratori con qualifica di impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e di gestione di attività specifiche.

Esempi:

3.1. Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi 3.2. Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia

5. IV Livello

Categoria Impiegati. Operai.
Qualifica Impiegati d'ordine. Operai specializzati.

Declaratoria IV Livello

Appartengono a questo livello i Soci lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Profili (1): Soci lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.

Esempi:

- 1.1. Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.
- 1.2. Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.
- 1.3. Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.
- 1.4. Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne
- 1.5. Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.
- 1.6. Aiuto cuoco

Profili (2): Soci lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.

Esempi:

- 2.1. Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali
- 2.2. Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali

Profili (3): Soci lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti

Esempi:

- 3.1. Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore
- 3.2. Conducente di semoventi, pale caricatrici, autogru, trattorista con patente C.
- 3.3. Magazziniere che opera anche con l'ausilio di supporti informatici.

Profili (4): Soci lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.

Esempi:

4.1 Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile.

4.2 Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.

Profili (5): Soci lavoratori con la qualifica di impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni (esecutive) che richiedono una specifica preparazione professionale

Esempi:

5.1 Contabile d'ordine

5.2 Segretario, archivista

5.3 Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati.

Profili (6): Soci lavoratori con la qualifica di impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Soci lavoratori con la qualifica di impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Esempi:

6.1 Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;

6.2 Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;

6.3 Capogruppo delle attività di controllo biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto;

6.4 Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;

6.5 Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;

6.6 Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di lingue straniere ove richieste dall'attività;

Profili (7): Soci lavoratori con la qualifica di operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.

Esempi:

7.1 Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti d'ingresso;

7.2 Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili e beni.

6. III Livello

<i>Categoria</i>	Impiegati. Operai
<i>Qualifica</i>	Impiegati esecutivi. Operai qualificati

Declaratoria III Livello

Appartengono a questo livello i soci lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profili (1): Soci lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi ed aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse

Regolamento interno

Esempi:

1.1 Addetti al risanamento ambientale

1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate

1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;

1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);

1.5 Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;

1.6 Addetti alla potature e al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;

1.7 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;

1.8 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Profili (2): Soci lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.

Esempi:

2.1 Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali

Profili (3): Soci lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi

Esempi:

3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiore ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D)

3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte

3.3 Aiuto magazziniere

3.4 Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione.

Profili (4): Addetti ai servizi alla ristorazione

Profili (5): Soci lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.

Esempi:

5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile;

5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore;

Profili (6): Soci Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro

Esempi:

6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;

6.2 Centralinista/assistenza telefonica;

6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;

6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;

6.5 Altri compiti di ufficio.

Profili (7): Soci lavoratori con qualifica di impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.

Esempi:

7.1 Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets;

7.2 Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali;

7.3 Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;

7.4 Addetto alle attività di receptions e accompagnamento dei visitatori.

Profili (8): Soci lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati in livelli inferiori .

Esempi:

8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici, etc.

8.2 Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno di siti archeologici, fieristici, museali aree ed edifici

Profili (9): Addetti alle operazioni di rizzaggio e derizzaggi polivalente

7. II Livello

<i>Categoria</i>	Impiegati. Operai.
<i>Qualifica</i>	Impiegati esecutivi. Operai comuni.

Declaratoria II Livello

Appartengono a questo livello i soci lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione. Appartengono a questo livello anche i soci lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici. Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profili (1): Soci lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.

Esempi:

1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;

1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;

1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;

1.4 Addetti al servizio di spazzamento, raccolta ed accessori anche con l'uso di veicoli;

1.5 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;

1.6 Addetti alla rotazione trasporto sacchi;

1.7 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;

1.8 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.;

1.9 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura.

1.10 Operai comuni addetti ad altre attività di supporto in ambito scolastico, sanitario (tali soggetti vengono inquadrati al II Livello con parametro 115).

1.11 Addetti al servizio di lavanderia, guardaroba, stireria e rammendo.

Profili (2) : Soci lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti prerogolati e/o predisposti

Esempi:

2.1 Operai comuni addetti controllo impianti automatici;

2.2 Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;

2.3 Operai comuni addetti alla reception, servizi copia.

Profili (3): Soci lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimen-

Regolamento interno

tazione e la distribuzione di materiali.

Esempi:

- 3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;
- 3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio;
- 3.3. Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata
- 3.4 Addetti rizzaggio e derizzaggio

Profili (4): Soci lavoratori che svolgono semplice attività di servizi alla ristorazione.

Esempi:

- 4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e ai servizi alla ristorazione;
- 4.2 Operai addetti alla distribuzione di pasti preconfezionati;
- 4.3 Operai addetti al ricevimento ed allo stoccaggio del materiale di consumo.

Profili (5): Soci lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore eseguono semplici lavori di manutenzione.

Esempi:

- 5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- 5.2 Operaio comune manutentore e montatore;

Profili (6): Soci lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici.

Esempi:

- 6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;
- 6.2 compiti semplici di ufficio;
- 6.3 addetti al centralino.

Profili (7): Soci lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.

Esempi:

- 7.1 Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- 7.2 Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;
- 7.3 Addetto al controllo e alla custodia di edifici privati e pubblici.
- 7.4 Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento.

8. I Livello

<i>Categoria</i>	Operai
<i>Qualifica</i>	Operai manovali

Declaratoria I Livello

Appartengono a questo livello i soci lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni. Appartengono altresì a questo livello i soci lavoratori del secondo livello, di prima assunzione nel settore, per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

- 1.1 Guardiano
- 1.2 Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia.

Articolo 24 - Contratto di lavoro a termine

Altre forme contrattuali.

1. La conclusione di contratti di lavoro a termine è possibile in tutte le ipotesi ammesse dalle vigenti leggi.
2. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a 3 mesi nel caso di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del Socio lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5, 6 e 7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi.
3. In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto iniziale; essa non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i soci lavoratori a tempo indeterminato.
4. Valgono, con riguardo alla cessazione del rapporto sociale e di lavoro, le disposizioni di cui al precedente articolo 3.
5. La Cooperativa può altresì fare ricorso ad altre tipologie contrattuali, purché ammesse dalle vigenti leggi, fra le quali quella del contratto di lavoro a tempo parziale, del contratto di lavoro in apprendistato.

Articolo 25 - Soci in formazione

1. In principio tutti i nuovi Soci cooperatori vengono ammessi nella categoria speciale dei soci cooperatori in formazione.
2. La categoria dei soci cooperatori in formazione è disciplinata dallo Statuto. Il periodo di formazione dura complessivamente ventiquattro mesi.
3. Durante tale periodo, il socio in formazione viene destinato ad uno dei percorsi formativi e di inserimento previsti dal Consiglio di Amministrazione. Al termine di tale fase il socio in formazione che abbia completato positivamente il percorso formativo e di inserimento assegnatogli viene ammesso nella categoria dei Soci cooperatori; in caso di valutazione negativa, il socio in formazione può essere escluso dal Consiglio di Amministrazione.
4. Il lavoro in prova è regolato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro richiamati.
5. Per quanto non espressamente disposto, valgono le norme di Legge e di Statuto.

Articolo 26 - Periodo di prova

1. Il Socio lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
 - mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
 - mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
 - mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
 - mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegate inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
 - giorni 30 di effettivo lavoro per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
 - giorni 26 di effettivo lavoro per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.
2. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.
3. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
4. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al Socio lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Regolamento interno

5. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto il Socio lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

6. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

Articolo 27 - *Trattamento economico*

1. Per quanto concerne il trattamento economico la Cooperativa garantisce un trattamento non inferiore ai minimi previsti per prestazioni analoghe dal CCNL Imprese di Pulizia e servizi integrati/multi servizi richiamato al precedente articolo 20. Nello specifico si intendono espressamente richiamate le seguenti disposizioni del CCNL summenzionato:

- Retribuzione- Determinazione del trattamento economico - Riproporzionamento della retribuzione;
- Tredicesima mensilità - Quattordicesima mensilità;
- Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai;
- Trattamento di malattia e infortunio;
- Congedo di maternità e congedo parentale;
- Previdenza complementare;
- Trattamento di fine rapporto;
- Indennità in caso di morte;
- Organismo Nazionale Bilaterale dei Servizi Integrati del settore (O.N.S.B.I.).

2. Il cedolino paga di ciascun Socio Lavoratore, così come le altre comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro (CUD, circolari interne etc.) verrà messo a disposizione del Socio esclusivamente nell'area riservata del sito internet aziendale, al quale ciascun Socio potrà accedere tramite *nome utente e password individuali*. Tali documenti rimarranno a disposizione del Socio lavoratore on line fino al mese di giugno dell'anno successivo rispetto a quello in cui è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro.

3. L'attribuzione di trattamenti economici individuali è pattuita fra la Società ed il Socio all'atto dell'assunzione o durante il corso del rapporto, nell'ambito della Politica Retributiva approvata dal Consiglio di Amministrazione.

4. Salvo che non sia espressamente disposto, il superminimo individuale è soggetto al principio dell'assorbimento.

5. Ove il trattamento economico ulteriore sia stato attribuito in collegamento ad una specifica funzione, responsabilità o attività, e questa venga meno, viene meno anche il diritto alla percezione del collegato trattamento economico ulteriore.

6. Di regola, il Consiglio di Amministrazione o la Direzione determinano all'inizio di ciascun esercizio i contenuti di un piano di incentivi, in denaro o in natura. Tale piano, redatto in osservanza del principio di parità di trattamento fra Soci che si trovino nella identica collocazione lavorativa e professionale, ha la finalità di promuovere la spinta di ciascun Socio al perseguimento degli obiettivi di crescita quantitativa e qualitativa che la Società si è data in relazione all'esercizio in corso.

7. I presupposti di erogazione degli incentivi sono elaborati - ove possibile - mediante indici numerici collegati alla produzione o alla produttività collettiva e/o individuale, oppure mediante la descrizione di attività oggettivamente circoscrivibili, allo scopo di rendere più agevole la valutazione finale o le eventuali valutazioni di percorso.

8. Il Socio matura il diritto all'erogazione dell'incentivo e/o delle sue componenti esclusivamente al raggiungimento pieno del parametro o al completamento dell'attività assunti a presupposto, salvo che il piano

medesimo non preveda la possibilità di erogazione proporzionale o progressiva.

9. La cessazione del rapporto di lavoro sociale in corso di esercizio, da qualsiasi causa dipenda, determina la perdita del diritto alla percezione dell'incentivo previsto nel piano, salvo che, già al momento della cessazione, il parametro di riferimento sia stato pienamente attinto. Ricorrendo tale eventualità, la liquidazione della componente maturata verrà effettuata unitamente al trattamento di fine rapporto o - a scelta della Società o quando ciò sia imposto dall'analisi dei risultati a consuntivo dell'esercizio -, unitamente alla liquidazione della quota sociale.

Articolo 28 - Orario di lavoro

1. Per la durata dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni, nonché alla disciplina del CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/Multiservizi.

2. La strutturazione dell'orario normale di lavoro è di quaranta ore settimanali, che salgono a quarantacinque ore per le sole attività previste all'art.16, comma 1, lett. d) del D. Lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modificazioni (occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia) quali, esemplificativamente, custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili; custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici; personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio; personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi; personale addetto al controllo degli impianti e delle aree. In queste ultime ipotesi le maggiorazioni per lavoro straordinario si applicano a partire dalla 46a ora settimanale.

3. La Cooperativa, viste le specificità delle propria attività che la porta ad operare su aree geografiche molto ampie con la parcellizzazione delle sue unità lavorative, viste le fluttuazioni del lavoro di difficile programmabilità, constatato che la quantità di lavoro prodotto è in relazione all'andamento del tempo, delle stagioni, degli ordini del Committente, utilizzerà in tutte le forme consentite gli strumenti di flessibilità dell'orario, la banca ore, il contratto di lavoro a tempo parziale ed ogni altro strumento idoneo per adattare nel modo più proficuo possibile la strutturazione dell'orario di lavoro alle esigenze del servizio.

4. Il Responsabile per i rapporti di lavoro definisce i regimi di orario settimanale per gruppi di lavoro in riferimento ai cantieri e reparti di appartenenza, sulla base delle esigenze del servizio ed utilizzando gli opportuni criteri di flessibilità.

5. Tutti i Soci sono tenuti a svolgere le mansioni a loro assegnate, in più cantieri o reparti, nonché a variare l'orario di lavoro in relazione ad improvvise esigenze tecnico - produttive (imprevisti o assenze di altri addetti) compatibilmente con le proprie motivate esigenze.

6. Nel caso in cui l'attività lavorativa giornaliera si svolga in modo frazionato in più cantieri o reparti diversi il tempo compreso fra la cessazione della prestazione lavorativa in un cantiere o reparto e l'inizio della prestazione lavorativa presso altro cantiere o reparto non è computabile come tempo di lavoro.

7. Al fine di ottenere un equilibrio nell'orario di lavoro tra i vari soci è necessario sulla flessibilità mantenere un confronto costante con gli stessi e il loro responsabile.

8. Salvo eccezioni, il riposo settimanale cade normalmente di domenica con distribuzione delle prestazioni su cinque o su sei giorni. Qualora il lavoro sia organizzato con altra distribuzione ai Soci lavoratori destinati al lavoro domenicale sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo sostitutivo e pertanto per la prestazione domenicale non verrà riconosciuta alcuna maggiorazione festiva.

9. Nel caso di organizzazione della prestazione di lavoro su sei giorni, sarà corrisposta la maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base nel sesto giorno di lavoro effettivo consecutivo.

10. La percentuale di maggiorazione di cui sopra non è cumulabile con le altre maggiorazioni (lavoro straordinario, notturno, supplementare, festivo), nel senso che la maggiore esclude la minore.

Regolamento interno

11. Nel caso in cui la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sia articolata in più frazioni, sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato.

12. Il Socio è tenuto alle prestazioni straordinarie, salvo giustificato motivo di impedimento. Per lavoro straordinario si intende quello effettuato oltre l'orario massimo settimanale indicato al punto 2 compensato sul mese.

13. La prestazione di lavoro straordinario è ammessa con i soli limiti previsti dalla legge.

14. L'orario di lavoro verrà conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

15. È ammessa, con il consenso del Socio, la previsione di una indennità di forfetizzazione del lavoro straordinario. In tale ipotesi l'indennità copre il superamento dell'orario normale di lavoro sostituendo ogni trattamento legale o contrattuale che a tale superamento è collegato. È sempre consentito alla Cooperativa di revocare tale indennità e di disporre che, per il futuro riprenda, vigore il sistema ordinario.

Articolo 29 - Orario di lavoro multiperiodale per i lavoratori a tempo pieno

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro, come determinata ai sensi del precedente articolo 28, può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

2. Gli scostamenti delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

3. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i Soci interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

4. Il Socio lavoratore potrà far confluire in una "**banca individuale delle ore**" le ore di lavoro eccedenti la 45^a ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

5. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il Socio lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

6. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

7. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al Socio lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Articolo 29bis - Orario di lavoro dei Lavoratori mobili e disciplina di alcuni aspetti del rapporto.

1. La disciplina contenuta nel presente articolo è applicata in via automatica ai Soci lavoratori con patente C o superiore, adibiti a mansioni esclusive o prevalenti di autista in servizi di autotrasporto, ed inquadri

al IV Livello (o a Livello superiore) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Multiservizi.

2. La disciplina contenuta nel presente articolo è applicata altresì ai Lavoratori subordinati i quali si trovino nelle condizioni di cui al precedente comma 1 e, in sede di assunzione o successivamente, facciano espressa dichiarazione scritta di accettazione di tale disciplina, senza che ciò implichi l'assunzione della qualità di socio.

3. La disciplina contenuta nel presente articolo si applica indipendentemente dalla obbligatoria presenza sul mezzo di apparecchio di controllo dei tempi di guida.

4. I Lavoratori cui è fatto riferimento nel presente articolo (di seguito solo Lavoratori mobili), per le particolarità del servizio svolto, sono soggetti a discontinuità nella prestazione di lavoro; essi sono perciò considerati quale lavoratori mobili e discontinui ai sensi delle vigenti leggi (con particolare ma non esclusivo riguardo alle disposizioni di cui all'art. 3 del RD 15/3/1923 n. 692 e del D. Lgs. 19/11/2007, n. 234).

5. Salva l'osservanza dei tempi massimi di guida e dei tempi minimi per pause obbligatorie nonché per riposo intermedio e notturno imposti dalle vigenti leggi, l'orario normale di lavoro settimanale dei Lavoratori mobili è di 47 ore; esso è distribuibile senza maggiorazioni su sei giorni alla settimana, con termine alle ore 13,00 del sabato.

6. L'orario normale di lavoro settimanale è suscettibile di conguaglio in aumento o in diminuzione nell'arco di ventiquattro settimane, fatto salvo il rispetto dell'orario massimo di lavoro fissato in sessanta ore su base mensile e quello medio, su base a ventiquattro settimane, di cinquantotto ore.

7. E' onere del Lavoratore mobile quello di acquisire preventivamente, presso la sede di carico e di scarico, l'indicazione circa il periodo di attesa. Tale acquisizione si considera equiparata alla anticipata conoscenza della possibile durata della medesima, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3, comma 1, lett. a, sotto numero 2) del D. Lgs. 19/11/2007, n. 234. In mancanza di tale acquisizione il tempo di attesa è predeterminato in 30 minuti primi per ciascuna operazione di carico/scarico.

8. Il tempo impiegato nelle pause obbligatorie, nel riposo intermedio e notturno nonché il tempo di attesa al carico o scarico per la quale è acquisita l'indicazione di cui al precedente comma 5, non è considerato ad alcun effetto come tempo di lavoro, ordinario o straordinario.

9. Il trattamento economico della trasferta è affidato alla contrattazione collettiva di carattere aziendale, che vi provvederà su base giornaliera, secondo criteri forfetari o mediante rinvio a tempi e distanze o mediante una combinazione dei medesimi criteri o in altra forma. Tale trattamento rimpiazza e sostituisce qualsiasi altro trattamento previsto nel CCNL Multiservizi o nel presente Regolamento interno per altre categorie di Soci lavoratori.

10. Sono ammessi trattamenti forfetari del lavoro straordinario da concordarsi a livello individuale.

Articolo 29 ter. - Personale addetto ad attività di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani.

1. I Soci Lavoratori addetti ad attività di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani – indipendentemente dal Contratto collettivo nazionale di lavoro richiamato e ad essi applicabile – non sono soggetti alla disciplina ordinaria dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera n) n. 3 del D. Lgs. 8/4/2003, n. 66.

2. In relazione a tali Lavoratori, trovano applicazione, quanto all'orario di lavoro, le regole di seguito indicate:

a) l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali;

b) la durata massima settimanale dell'orario di lavoro è determinata in 55 ore, compreso l'eventuale lavoro straordinario;

Regolamento interno

c) la durata media settimanale dell'orario di lavoro, commisurata al periodo di 12 mesi, non può in ogni caso superare le quarantotto ore settimanali.

d) nel caso di effettuazione di lavoro straordinario, in alternativa al pagamento della maggiorazione prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al rapporto, è consentita, a discrezione della Cooperativa, la concessione di riposi compensativi, secondo il seguente metodo:

- le ore di lavoro straordinario effettuate dal Socio lavoratore vengono accantonate in apposito conto individuale, e vengono retribuite con le eventuali maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, esclusa quella per lavoro straordinario;
- le ore accantonate nella banca ore saranno godute dal Socio lavoratore in un momento successivo, purché entro sei mesi dal momento della loro contabilizzazione, mediante la concessione di altrettante ore di riposo compensativo, senza alcuna decurtazione della retribuzione o del monte ore ferie e permessi in corso;
- ove la fruizione non avvenga entro il termine predetto, o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore di lavoro straordinario accantonate debbono essere monetizzate secondo la valorizzazione ordinaria.

Articolo 30 - Lavoro a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 28. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

- **orizzontale**, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- **verticale**, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto**, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro

2. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontà delle parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
 - c) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.
3. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra Cooperativa e Socio lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:
- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche;
 - il periodo di prova per i nuovi assunti.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. La Cooperativa tenderà ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a

24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

5. Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione; nei rapporti a tempo parziale verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del Socio lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

6. L'esercizio, da parte della Cooperativa, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

7. Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola flessibile, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

8. Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 19 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.

9. In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

10. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000.

11. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

12. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà della Cooperativa di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

13. La Cooperativa può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

14. L'eventuale rifiuto del Socio lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

15. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 7 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal Socio lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

16. Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

17. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 28.

18. L'eventuale rifiuto del Socio lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Regolamento interno

19. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari determinata convenzionalmente e forfettariamente, tra le parti, nella misura del 28% calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione a copertura di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, ai sensi dell'art. 3, comma quarto, primo e secondo periodo, del decreto legislativo n. 61/2000.

20. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dal CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/Multiservizi.

21. Nella determinazione dell'orario di lavoro minimo giornaliero, settimanale o mensile non trovano applicazione limiti quantitativi minimi.

22. Il trattamento economico e normativo del Socio lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

23. I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

24. I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.

25. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Articolo 31 - Lavoro notturno

1. È considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d) del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni.

2. È considerato "lavoro notturno", ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

3. Il lavoro notturno viene retribuito con la maggiorazione del 20% (compreso quello in turni avvicendati). La percentuale di cui sopra verrà calcolata sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione delle stessa.

4. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i Soci lavoratori che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

5. Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il Socio lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part - time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni.

6. Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati/Multiservizi quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
 - necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
 - necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
 - per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.
7. Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.
8. Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il Socio lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Articolo 32 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

1. Il Socio è tenuto, su richiesta della cooperativa, alla prestazione di lavoro straordinario, salva l'esistenza di comprovati motivi d'impedimento, nel limite stabilito dalla Legge.
2. Non sono considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità, ai sensi del precedente articolo 29.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile. Il lavoro straordinario e quello compiuto in giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione :

- Lavoro straordinario diurno feriale	25%
- Lavoro straordinario notturno	50%
- Lavoro straordinario festivo	65%
- Lavoro straordinario notturno festivo	75%
- Lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
4. Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione delle stesse.
5. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Articolo 33 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.
2. Per i Soci lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
3. Per i Soci lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 del Decreto Legislativo n. 66/2003, il Socio Lavoratore ha di-

Regolamento interno

ritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

5. Il suddetto periodo di riposo consecutivo può tuttavia essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

6. Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Articolo 34 - *Ricorrenze festive*

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo (di cui all'art. 33 riposo settimanale), nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che interverranno per disposizioni di carattere generale;
- c) le seguenti festività: Capodanno (1° gennaio); Epifania del Signore (6 gennaio); Pasqua (mobile), Lunedì dopo Pasqua (mobile); Assunzione (15 agosto); Ogni Santi (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Santo Natale (25 dicembre); Santo Stefano (26 dicembre).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 33) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornalieri degli elementi della retribuzione globale mensile.

2. Le festività abolite di cui alla legge n. 54 del 5 marzo 1977, saranno così regolate:

- a) per quanto riguarda la festività civile (4 Novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il Socio lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre;
- b) nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al Socio lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività;
- c) i permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del Socio lavoratore. Nel caso in cui il Socio lavoratore non usufruisca dei permessi entro il semestre successivo a quello dell'anno di maturazione, allo stesso competeranno tante quote giornalieri di retribuzione globale mensile, per quante sono state le giornate ex festive religiose maturate;
- d) la giornata del Patrono verrà usufruita come permesso retribuito da aggiungersi ai permessi di cui al punto 4 - lettera b).

3. Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo, è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Articolo 35 - *Ferie e R.O.L.*

1. Il Socio Lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a:

- a) 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- b) 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

2. In caso di recesso comunque avvenuto o di dimissioni, qualora si sia maturato il diritto alle ferie intere,

avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

3. Qualora non abbia maturato per intero le ferie, ha diritto a tanti dodicesimi quanto sono i mesi interi di anzianità di lavoro.
4. Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai quindici giorni.
5. In caso di ferie collettive, al Socio Lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanto sono i mesi di anzianità di lavoro. La Cooperativa s'impegna a predisporre un piano di ferie tendenzialmente organizzate su due settimane continuative.
6. La Cooperativa, per il tramite di ciascun Responsabile di Centro Produttivo, Area, Settore o Funzione, elabora annualmente un Piano ferie, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e delle preferenze dei Soci Lavoratori, a tale scopo specificamente interpellati. Allorquando il Piano ferie sia stato ultimato, esso è comunicato ai Soci Lavoratori, che sono tenuti alla sua osservanza. La comunicazione vale come assegnazione individuale, anche ai fini delle vigenti disposizioni collettive in materia di recupero delle ferie non godute.
7. È consentito al Responsabile di Centro Produttivo, Area, Settore o Funzione, per motivate ragioni imposte dalla attività produttiva o per sopravvenute esigenze organizzative, di variare il Piano ferie già in precedenza comunicato, informando i Soci Lavoratori interessati dalle modifiche.
8. Il richiamo del Socio Lavoratore dalle ferie in corso è ammesso in caso di oggettiva necessità, e dovrà essere seguito da un corrispondente periodo di nuove ferie a compensazione.
9. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
10. La rinuncia alle ferie, espressa o tacita, non è ammessa, né è ammessa la sostituzione con compenso alcuno. Il Socio che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
11. A partire dal 1° gennaio 1986 l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico produttive e organizzative.
12. Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.
13. I permessi maturati dal Socio Lavoratore ai sensi del precedente comma 12 e dell'art. 34, comma 2 e non goduti nel corso del semestre successivo a quello dell'anno solare di maturazione, verranno liquidati nella busta paga del mese di luglio, salvo diversa disposizione del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 36 - Permessi

1. Il regime dei permessi per motivi personali è il seguente:
 - a) permessi retribuiti:
 - in occasione della nascita di un figlio: un giorno;
 - al Socio colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello e del coniuge: tre giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia; cinque giorni, di cui tre retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia;
 - b) se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al Socio sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dalla precedente lettera a); tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
 - c) permessi non retribuiti: a discrezione della Cooperativa, in considerazione delle esigenze produttive, salvo il caso di grave situazione familiare o di forza maggiore.
2. Il regime dei permessi e delle aspettative per Soci tossicodipendenti o per Soci familiari di tossicodipen-

Regolamento interno

denti, per Soci portatori di handicap e loro familiari, per Soci donatori di sangue, per Soci che ricoprono cariche pubbliche elettive, per Soci che svolgono attività di protezione civile sono regolati dal CCNL di riferimento e dalle vigenti Leggi.

3. Per quanto non previsto si applica la Legge 8 marzo 2000 n. 53 e successive modificazioni.

4. Ferme restando le ipotesi già previste dalla legge, il Consiglio di Amministrazione potrà concedere ai Soci Lavoratori che ne avranno fatta formale richiesta un periodo di aspettativa dal lavoro e dalla retribuzione della durata massima di sei mesi (ivi comprese eventuali proroghe), purché la richiesta sia accompagnata da idonea e comprovata giustificazione ed il suo accoglimento sia compatibile con l'organizzazione tecnico produttiva aziendale.

Articolo 37 - Lavoratori immigrati

1. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei paesi d'origine non aderenti alla UE, la Cooperativa valuterà, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro e vi potrà dare seguito attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente Regolamento, anche cumulando quanto già maturato in periodi precedenti all'anno di riferimento.

Articolo 38 - Congedo matrimoniale

1. Al Socio lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni di calendario con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

2. Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Articolo 39 - Diritto allo Studio

1. I Soci lavoratori a tempo indeterminato e non in prova che, al fine di migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa, risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria e secondarie o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i lavoratori.

3. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei Soci lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

4. I Soci lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

5. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il Socio lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il Socio lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

6. Qualora il numero dei richiedenti composti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini

l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione aziendale stabilirà, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

8. I Soci lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

9. Resta inteso che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso e dalla coincidenza delle ore del corso con l'orario di lavoro specificamente assegnato nel periodo.

Articolo 40 - Permessi a lavoratori studenti

1. I Soci lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- 2 giorni per ciascun esame universitario;
- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Articolo 41 - Servizio militare

1. Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi, agli effetti della sola indennità di anzianità - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.

2. Terminato il servizio militare il Socio lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di trenta giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto, sarà considerato dimissionario.

3. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al Socio lavoratore.

4. Le norme di cui al presente articolo si applicano, secondo le leggi vigenti in materia, anche ai Soci lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Articolo 42 - Trasferte

1. La Cooperativa, per esigenze di servizio, può inviare il Socio fuori dell'abituale sede di lavoro. In tal caso il Socio avrà diritto ad una indennità, così determinata:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il Socio lavoratore a incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
- d) in alternativa a quanto previsto alle precedenti lettere, alla percezione di una indennità giornaliera nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.

2. Lo stesso trattamento compete al Socio chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

3. Il personale adibito a mansioni di autista di autocarro o autotreno (compreso il secondo autista e/o la

Regolamento interno

seconda persona) riceve, in alternativa a quanto previsto al precedente comma 1, una indennità di trasferta nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto del parametro tempo e/o del parametro distanza.

Articolo 43 - Mobilità aziendale, trasferimenti, cessazione di appalto

1. Oltre a quanto previsto al precedente articolo 17, il Socio può essere trasferito da una unità produttiva all'altra su sua domanda - e sempre che ve ne sia la possibilità - oppure per iniziativa della Cooperativa, quando vi siano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. In tale ipotesi la Cooperativa deve comunicare al Socio il trasferimento in forma scritta, con il preavviso di 7 giorni liberi, salvo accordi diversi. È ammesso l'invio in trasferta durante il termine di preavviso, con il relativo trattamento.
2. Il Socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari funzioni, responsabilità o attività rivestite o svolte presso la sede di origine, che non ricorrono nella unità produttiva di nuova destinazione.
3. Al Socio trasferito compete una indennità di prima sistemazione, in misura pari ad una mensilità, allorquando al trasferimento consegua un mutamento di domicilio o di residenza. Tale indennità non spetta quando il trasferimento sia stato disposto su richiesta del Socio.
4. Il Socio può essere trasferito, senza preavviso, da una unità produttiva all'altra per sopravvenuta incompatibilità ambientale, a mezzo di comunicazione scritta. Sussiste sopravvenuta incompatibilità ambientale allorquando, anche indipendentemente da una precedente condotta disciplinarmente rilevante, la presenza del Socio presso l'unità produttiva di adibizione è causa di disorganizzazione o di disfunzioni dell'attività, dà luogo a liti o tensioni con i colleghi di lavoro o i superiori, origina rilievi da parte della stazione appaltante o infine dà luogo a rallentamenti, inefficienze, cali di rendimento nell'erogazione del servizio o costituisce ostacolo all'erogazione di premi di carattere collettivo.
5. Qualora il Socio rifiuti il trasferimento senza giustificato motivo, sarà soggetto all'applicazione delle norme disciplinari previste dal Codice Disciplinare.
6. In caso di acquisizione/cessazione d'appalto verrà applicato l'art. 4 del CCNL Imprese di Pulizia e servizi integrati Multiservizi e pertanto non troverà applicazione l'art. 17 del presente Regolamento.

Articolo 44 - Manutenzione attrezzature

1. Il Socio deve curare la piccola manutenzione delle attrezzature di lavoro, intesa questa a conservare le stesse in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario di lavoro.
2. Il Socio deve avere, inoltre, la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della Cooperativa o di terzi.
3. Il Socio è civilmente responsabile danni causati con dolo o colpa a beni della società che siano stati ad esso affidati, che si trovino nella sua sfera di controllo o siano stati comunque interessati da una sua condotta attiva od omissiva.
4. L'importo del danno può essere risarcito, previa comunicazione scritta di addebito, anche mediante trattenuta sui crediti del Socio verso la Cooperativa; ove il credito sia costituito dalla retribuzione mensile, la trattenuta non potrà superare il quinto della medesima.

Articolo 45 - Ritiro, sospensione, revoca o perdita di titoli professionalizzanti o abilitanti Inidoneità

1. Qualora per esercitare l'attività lavorativa sia richiesto il possesso di specifiche autorizzazioni, licenze, abilitazioni, iscrizioni, nulla osta, patenti e simili, il Socio lavoratore ha il diritto di occupare la corrispondente posizione lavorativa e di godere del correlato inquadramento se e solo se sia in possesso dei titoli previsti all'atto dell'assunzione (o all'atto del successivo inquadramento) e se mantenga tale possesso per tutta la durata del rapporto.
2. Nel caso in cui, in corso di rapporto, si verifichi il ritiro, la sospensione, la revoca o comunque la perdita del titolo in oggetto, sicché non è più possibile il disimpegno delle mansioni, la Cooperativa farà applicazione delle disposizioni di cui al precedente articolo 16, comma 7, lettera b).
3. E' fatta salva l'applicazione di sanzioni disciplinari quando il fatto che ha dato luogo al ritiro, alla sospensione, alla revoca o alla perdita del titolo sia stato commesso in servizio.
4. Qualora il medico competente accerti l'inedoneità temporanea o permanente alle mansioni di assegnazione, la Cooperativa offrirà al Socio Lavoratore una posizione lavorativa compatibile con le risultanze mediche, anche se di inquadramento inferiore, ove questa sussista nella stessa unità produttiva o, in difetto, in ogni altra unità produttiva alla quale il Socio Lavoratore, previamente richiesto, si dichiara disponibile a trasferirsi. Nel caso in cui per inesistenza della posizione lavorativa o per rifiuto del lavoratore al trasferimento, non sia possibile assegnare al medesimo una proficua collocazione lavorativa, si applicano le previsioni di cui all'art. 17 comma 2 lettera b) o c) del vigente Regolamento.
5. La disciplina di cui al precedente comma 4 si applica anche alle ipotesi di idoneità parziale con prescrizioni o limitazioni, allorché il contenuto delle medesime sia tale che non residua un sufficiente interesse della Cooperativa alla prosecuzione della prestazione lavorativa originaria come modificata dalle prescrizioni o dalle limitazioni.

Articolo 46 - Preavviso

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

IMPIEGATI

A) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 - mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

B) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

- 1 - mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 - mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
- 3 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

C) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1 - mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 - mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

2. I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il Socio lavoratore a dare il preavviso

Regolamento interno

3. I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.
5. La Cooperativa ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al Socio lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
6. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.
7. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
8. Durante il compimento del periodo di preavviso la Cooperativa concederà al Socio lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dalla Cooperativa in rapporto alle esigenze dell'impresa.
9. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Articolo 47 - Codice disciplinare

1. Le disposizioni di carattere disciplinare sono contenute in apposito Codice disciplinare, i cui contenuti sono determinati dal Consiglio di Amministrazione.
2. Il Consiglio di Amministrazione può adottare ulteriori disposizioni disciplinari, che hanno la stessa efficacia di quelle contenute nel Codice disciplinare, purché siano soddisfatti i requisiti di pubblicità ivi previsti.

Articolo 48 - Piano di crisi aziendale

1. L'Assemblea è competente a deliberare l'adozione di un piano di crisi aziendale, quando sussista almeno uno dei seguenti presupposti:
 - a) cessazione, riduzione o sospensione significativa dell'attività produttiva quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Cooperativa;
 - b) ristrutturazione, riorganizzazione o conversione dell'attività aziendale;
 - c) cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto;
 - d) difficoltà produttive e di mercato, con conseguente perdita di redditività delle attività svolte e/o diminuzione del corrispettivo con il quale esse sono mediamente remunerate dalla clientela;
 - e) crisi economica del settore e del luogo ove è svolta in prevalenza l'attività;
 - f) difficoltà finanziaria derivante da mancata o ritardata riscossione di crediti o da sottoposizione a procedura concorsuale di creditori significativi della Cooperativa.
2. Il piano di crisi aziendale, che deve in tutti i casi essere corredato di un termine, eventualmente prorogabile, può prevedere l'adozione delle seguenti misure, in scala graduata:
 - a) divieto di distribuzione di eventuali utili;
 - b) sospensione o riduzione dei trattamenti economici ulteriori previsti al precedente articolo 27;
 - c) imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Cooperativa o ad alleviare comunque lo stato di crisi, quali ad esempio: svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge; svolgimento delle prestazioni lavorative in regime di orario flessibile o di orario ridotto; rinuncia totale o parziale a una o più componenti accessorie della retribuzione o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale

- di Lavoro richiamato; rinuncia totale o parziale alla retribuzione, nel limite massimo di $\frac{1}{4}$ (un quarto);
- d) esclusione dei Soci per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito.
- 3.** Ove la crisi di interessi un solo ramo di azienda, il piano di cui al comma precedente può essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo interessato dalla crisi.
- 4.** Le determinazioni legalmente assunte dall'Assemblea dei Soci in sede di adozione o di proroga del piano di crisi si impongono anche ai Soci assenti o dissenzienti.

SECONDA PARTE SPECIALE

IL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Articolo 49 - Normativa applicabile ai rapporti di lavoro autonomo

- 1.** Ai sensi dell'art.6, lettera c) della Legge 3 aprile 2001, n.142 e successive modifiche, la Cooperativa applica nei confronti dei Soci cooperatori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato, le relative disposizioni di legge.
- 2.** Al relativo rapporto si applicano le seguenti disposizioni:
- a) articoli 2222 e ss. del Codice civile;
 - b) articolo 47, comma 1, lettera c) bis DPR 22.12.1986, n. 917 e successive modificazioni;
 - c) articolo 2, commi 26 - 31, L. 8.8.1995, n. 335 e successive modificazioni;
 - d) articolo 5, D. Lgs. 23.2.2000, n. 38 e successive modificazioni ove l'attività svolta sia soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
 - e) articolo 409 n. 3 c.p.c., in relazione a tutte le attività lavorative di lavoro parasubordinato ammesse dalle vigenti leggi;
 - f) altra disciplina tempo per tempo vigente in materia di regolamentazione del lavoro autonomo o parasubordinato.
- 3.** Fermo quanto sopra individuato, si applicheranno, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge, che riguardano tali tipi di rapporto di lavoro.
- 4.** La Cooperativa provvederà alla stipula di contratti di lavoro autonomo o parasubordinato, ove gli stessi risultino compatibili con la figura del Socio cooperatore e con le relative esigenze organizzative e produttive della Società.
- 5.** Dovrà risultare, in maniera espressa, la volontà delle parti - Cooperativa e potenziale Socio cooperatore - diretta alla stipula di un ulteriore vincolo, privo di qualsiasi carattere di subordinazione.

Articolo 50 - Collaborazione coordinata

- 1.** La Cooperativa ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative in qualità di collaboratori coordinati, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di temporaneità ed autonomia nelle scelte delle modalità di adempimento, salvo il suo collegamento funzionale con l'organizzazione imprenditoriale della Società.
- 2.** La prestazione del Socio non è soggetta a vincoli di orario e non comporta soggezione del Socio al potere disciplinare della Società, né l'attribuzione ai Soci di poteri direttivi o disciplinari su Soci in rapporto di lavoro subordinato.
- 3.** Il Socio è ammesso ad essere o divenire titolare di più rapporti di lavoro coordinato con soggetti diversi

dalla Società, salvo il rispetto dei limiti stabiliti nel vigente Statuto, e purché ciò sia compatibile con la regolare esecuzione della prestazione dedotta in contratto.

4. La eventuale disciplina dei periodi di sospensione della prestazione nonché il trattamento economico del Socio sono stabiliti in sede di contratto individuale, nel rispetto dei requisiti previsti dalla disposizione di cui all'art. 3 della L. 3.4.2001, n. 142 e successive modificazioni.

5. Nel caso in cui siano conclusi altri rapporti di tipo parasubordinato, ad essi si applicano, in quanto compatibili, i principi di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3, oltre che le norme tempo per tempo vigenti.

6. Per quanto non espressamente disposto, si applicano altresì le disposizioni del Codice civile in materia di contratto d'opera.

Articolo 51 - *Contratto d'opera*

1. La Cooperativa ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative occasionali in qualità di prestatori d'opera, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di autonomia nella gestione di persone e mezzi propri del Socio e nella scelta delle modalità di adempimento.

Articolo 52 - *Trattamento economico*

1. Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini ed, in ogni caso, da quanto concordato, per iscritto, con il Socio cooperatore stesso.

2. Lo stesso trattamento economico pattuito si dovrà ritenere commisurato al grado di professionalità del Socio cooperatore, nonché al risultato da raggiungere con la prestazione dovuta.

3. In sede di approvazione del bilancio di esercizio il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'erogazione per i Soci cooperatori (lavoratori autonomi) non in formazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- a) integrazione del compenso;
- b) aumento gratuito del capitale sociale;
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Articolo 53 - *Modalità di svolgimento dell'incarico*

1. Nello svolgimento dell'incarico al Socio cooperatore è riconosciuta la più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione, concordati nell'apposito contratto stipulato dalle parti.

Articolo 54 - *Obblighi del Socio*

1. Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro concorrenziale all'attività della cooperativa, il Socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per l'autorizzazione di cui all'art. 12 dello Statuto.

2. Qualora il Socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere o anche solo sospendere un lavoro intrapreso, è tenuto a dare al Socio subentrante (anche solo per la sua sostituzione temporanea) tutta la collaborazione necessaria ai fini di una corretta e proficua prosecuzione del lavoro.

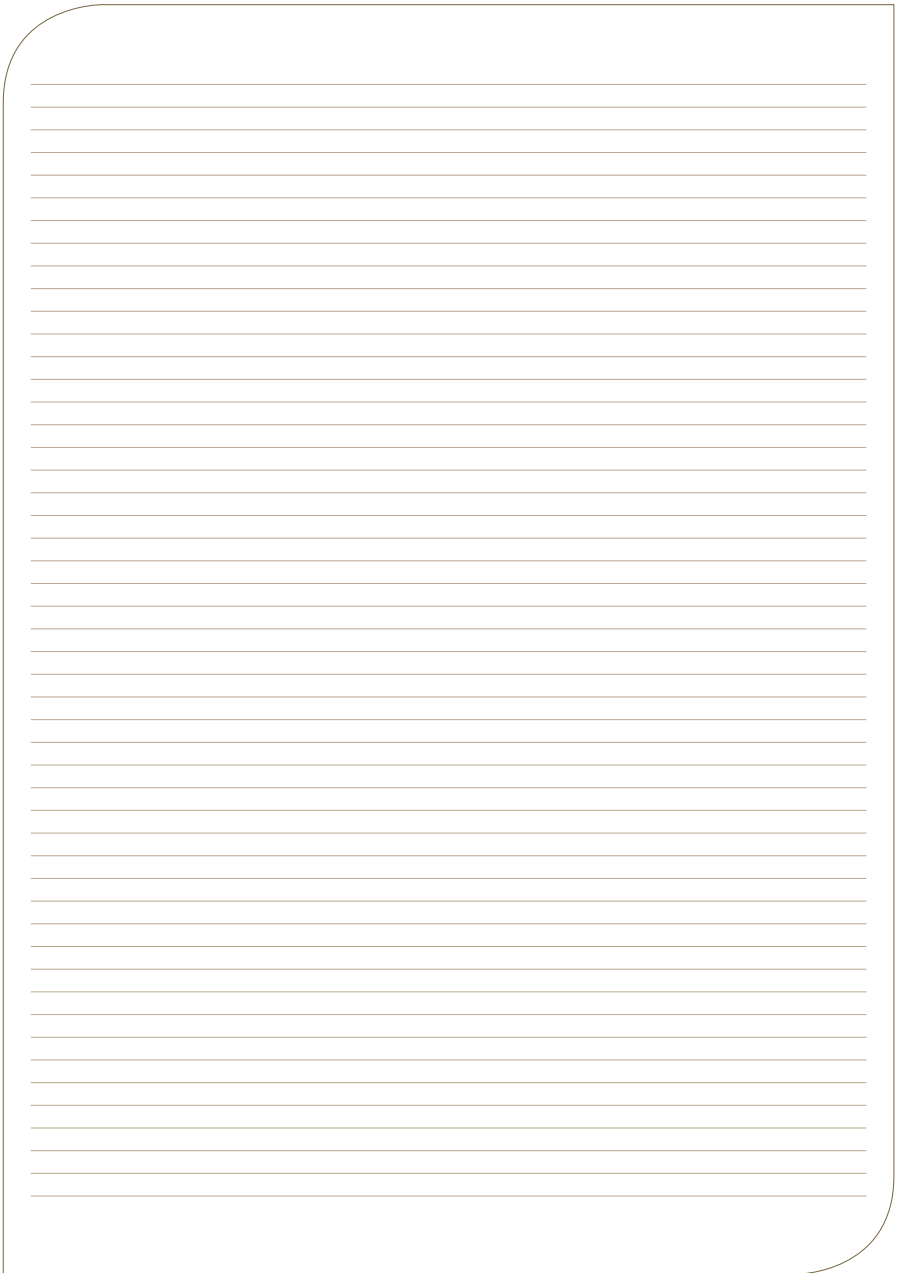
Articolo 55 - Revoca e scioglimento del rapporto

1. L'accertata oggettiva inidoneità del Socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del Cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.
2. Ai fini della determinazione delle conseguenze, sull'ulteriore rapporto sociale in capo al Socio cooperatore, si rimanda all'articolo 3 del presente Regolamento o alle diverse disposizioni regolamentari applicabili al caso concreto.

DISPOSIZIONI FINALI**Articolo 56 - Decorrenza degli effetti e relative modifiche al Regolamento**

1. Il presente Regolamento Interno entra in vigore dal giorno 1 agosto 2017.
2. Tutto quanto non rientri nella specifica disciplina del presente Regolamento, sarà devoluto alla regolamentazione dello Statuto, delle delibere dei competenti Organi sociali, delle disposizioni di legge applicabili, alle intese sottoscritte, a livello nazionale, tra le Associazioni delle Cooperative e le Organizzazioni Sindacali, riguardanti il settore servizi integrati/multiservizi ed agli accordi aziendali sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, territoriali e/o regionali.
3. Il presente Regolamento Interno potrà essere modificato dall'Assemblea ordinaria dei Soci con la maggioranza prescritta nello Statuto ed è vincolante per tutti i Soci cooperatori.
4. Il presente Regolamento Interno annulla e sostituisce i precedenti.
5. È fatto obbligo a tutti i Soci ed Amministratori di osservare e far osservare le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

A large rectangular area with rounded corners, containing numerous horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, providing a template for text entry.



Idealservice Soc. Coop.

Sede legale e amministrativa

Via Basaldella, 90

33037 Pasian di Prato (Ud)

Tel. 0432 693511 (6 linee r.a.)

Fax 0432 691044

e-mail: info@idealservice.it

idealservice.it