

Società Cooperativa a mutualità prevalente

rea - ricerche ecologiche applicate soc. coop. a r.l.

sede sociale:

via San Gottardo, 85
20900 Monza (MI)

numero iscrizione Registro Imprese Milano e codice fiscale:
09728040156

iscritta al Repertorio Economico Amministrativo al numero:
MB - 1314483

iscritta all'Albo delle Cooperative presso la Prefettura di Milano nella
Sezione Mista al numero:
1643

Cooperativa a mutualità prevalente

Regolamento Interno

(approvazione Assemblea Ordinaria 29/12/2004)

Premessa

1. Il presente regolamento interno
 - E' stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 29 dicembre 2004, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 1 gennaio 2005
 - Potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci.
 - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.
3. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.
4. I soci lavoratori della Cooperativa, come indicato all'art.6.2 dello Statuto:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
 - partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
 - mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa e alle richieste e necessità di questa.
5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento, in quanto la cooperativa ha per scopo il raggiungimento di obiettivi gratificanti e socialmente significativi per i soci, tramite la gestione in forma associata delle attività previste nell'oggetto sociale e la prestazione della loro attività lavorativa.
 6. Il contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003 presso l'apposita commissione della Direzione provinciale del lavoro di Milano.
 7. Il presidente del consiglio di amministrazione è delegato ad espletare tutti gli adempimenti (non appena la commissione sarà costituita).

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. Tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - autonomo
 - di collaborazione coordinata non occasionale e altre forme simili previste dalla legge
 - subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio
 - di coltivatore diretto o imprenditore agricolo a titolo principale
2. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.
3. La Cooperativa provvederà, entro 90 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e Cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della Cooperativa tenuto conto:
 - del tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa;
 - delle scelte personali e delle richieste del socio;
 - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del contesto operativo in cui la prestazione verrà effettuata;

2. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la Cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.
3. Il tipo di rapporto di lavoro che si instaura tra socio e Cooperativa trova espressione nei singoli contratti di lavoro subordinato, nei contratti di collaborazione a progetto o di consulenza/collaborazione professionale che specificano il tipo di apporto tecnico o di altra natura che il socio fornisce e le modalità di realizzazione dello stesso

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro / committenti previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità della Cooperativa o sia prestata per soggetti aventi scopi simili e concorrenti a quelli sociali, salvo esplicita deroga dello stesso Consiglio di Amministrazione. L'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione è comunque dovuta, ai sensi dell'art.7.1 dello Statuto, anche per le attività professionali dei soci svolte per altri committenti e aventi caratteri simili a quelle sociali.

Articolo 4 – Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro e lo stabilirsi del rapporto di lavoro tra socio e Cooperativa, anche successivo alla sua adesione alla società, coincidono con la formalizzazione del contratto di lavoro concordato tra le parti e strutturato in una delle forme previste nel presente regolamento e consentite dalla legge.
2. Il Consiglio di Amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto, di lavoro subordinato o non subordinato, l'elenco dei documenti richiesti e previsti dalle disposizioni di legge in materia. Il socio fornisce la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro ed è tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
3. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia. In tutti gli altri casi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro, contenente tutti gli elementi necessari per il regolare il conferimento del lavoro.
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.

Articolo 5 – Distribuzione del lavoro

1. La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla redistribuzione di esso a ogni socio in base alle disponibilità ed interesse personali, agli incarichi già svolti e alle mansioni già ricoperte nella Società, alla professionalità ed esperienza, ai titoli posseduti, al grado di responsabilità raggiunto e al tipo di contratto in essere. Nel caso di soci con rapporto di lavoro libero professionale, la distribuzione del lavoro, oltre ai criteri

sopra indicati, tiene conto del ruolo del socio nella acquisizione del lavoro e delle richieste o attese del committente. Tale ripartizione dovrà essere effettuata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

2. La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative, il massimo di lavoro possibile per i soci. Per questo, nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, non è possibile affidare all'esterno della società e/o a collaboratori o consulenti non soci, lavoro o parti di lavoro che possono essere realizzate da soci della Cooperativa, a meno di esplicita rinuncia di questi e a parità di competenze e capacità.
3. Tra i soci verrà privilegiata l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza e del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro dei soci dipendenti, nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore al lavoro disponibile.
4. Pertanto, a seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di soci lavoratori che non possono esercitare la loro attività o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.
5. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.
6. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tutti i casi, i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione delle variazioni, incrementi o riduzioni, della attività lavorativa connessa alle disponibilità di lavoro.
7. In caso di lavoro subordinato a tempo parziale la Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).
8. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Articolo 6 – Partecipazione e promozione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa. Tutti i soci sono invitati a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione; sono altresì tenuti al segreto riguardo a fatti o cose della cooperativa che riguardino questioni in essere,

ricerche e dati di interesse tecnologico dalla cui divulgazione possa derivare danno alla Società.

2. I soci devono essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale, i programmi strategici e annuali, e le scelte di importanza particolare della Cooperativa. Essi devono poter partecipare alla elaborazione dei programmi e alla formazione delle decisioni nelle forme previste dallo Statuto e dal presente Regolamento.
3. Ai fini di una migliore programmazione del lavoro, il Consiglio di Amministrazione convoca, all'inizio dell'anno sociale, una assemblea dei soci dedicata all'analisi delle aspettative personali di ciascun socio a confronto con le prospettive di lavoro e di sviluppo della società. L'Assemblea da mandato al Consiglio di Amministrazione di prendere le decisioni più opportune tenendo conto di quanto emerso, nei limiti delle possibilità di lavoro e delle esigenze organizzative.
4. Al Consiglio di Amministrazione spetta il compito di promuovere l'immagine della società, di allacciare contatti e costruire rapporti di lavoro nell'interesse della Cooperativa. A singoli soci possono essere affidati compiti specifici di promozione, progettazione e pubbliche relazioni. Questi compiti fanno parte di contratti di lavoro e vengono retribuiti con i criteri propri del tipo di contratto. Tutti i soci sono comunque invitati a compiere opera di promozione e pubblicità, ed ad agire nell'interesse comune e per lo sviluppo societario.
5. I soci lavoratori autonomi operano nell'interesse della Società e promuovono prima di tutto lo sviluppo del lavoro della Cooperativa. Essi, tuttavia, possono operare in attività simili a quelle sociali, se non concorrenziali, se autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, per diversi motivi:
 - per integrare la propria retribuzione quando la Cooperativa non possa loro offrire risorse sufficienti e/o lavoro a tempo pieno;
 - quando in base a norme di legge non sia possibile affidare il lavoro alla Cooperativa, o comunque quando i committenti preferiscano affidare il lavoro a singoli professionisti;
 - quando sia opportuno promuovere attività in settori nuovi, di carattere sperimentale per la Cooperativa;
 - quando si tratti di piccoli incarichi e consulenze la cui gestione è più agevole da parte del singolo, piuttosto che della Società.
 - per altri giustificati motivi, da valutarsi di volta in volta da parte del Consiglio di Amministrazione.
6. Il nome e il marchio della Società possono essere usati dai soci nelle ordinarie attività di promozione e pubblicità. Le stesse attività devono essere autorizzate dal Consiglio di Amministrazione se comportano costi economici e se comportano la stipula di accordi con terzi. Nome e marchio non possono essere utilizzati per scopi personali, a meno che ciò non apporti un beneficio evidente alla Cooperativa e comunque con il consenso del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci e/o, per i soci con

contratto di lavoro autonomo, in base all'accredito alla Cooperativa dei pagamenti relativi ai lavori di cui il socio si occupa. Il protrarsi di tale situazione obbliga il Consiglio di Amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 10 del mese successivo a quello di lavoro.
3. I compensi per gli altri soci saranno erogati, anch'essi di norma con regolarità, in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Articolo 8 – Ristorno

1. Come previsto dallo Statuto (art.23.3), in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati). L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:
 - integrazioni delle retribuzioni
 - aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto
 - distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Consiglio di Amministrazione convocherà tempestivamente l'Assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.
3. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:
 - riduzione dell'orario di lavoro;
 - forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita;
 - deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 12 del presente Regolamento;
 - riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale o dai singoli contratti di lavoro.

4. I contratti di lavoro non subordinato potranno essere riformulati sulla base di un minor impegno lavorativo, solo qualora una tale opportunità sia stata inserita "ab origine" nel contratto stesso e qualora la riduzione del lavoro così concordata sia compatibile con le esigenze organizzative e di gestione dei lavori in corso.
5. Il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

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

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL "Studi Professionali" in vigore o ad altro contratto di categoria comunque riferito al settore Terziario, in relazione al tipo di attività esercitata.
2. In caso di impiego del socio in più settori di attività, si farà riferimento al CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL entro 3 mesi dall'inizio della nuova attività. Per i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori si farà riferimento al trattamento economico previsto dal CCNL Terziario in vigore (Commercio e Servizi o altro pertinente), con le modalità previste dal presente regolamento.
3. La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti di propria competenza relativamente al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale e assicurativa riferibili alle tipologie di contratto utilizzate anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 11 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato e secondo le eventuali specifiche indicazioni contrattuali. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dalla Direzione tecnica e dai responsabili di funzione.
2. La Cooperativa sollecita la assunzione di responsabilità nel lavoro e sostiene la formazione permanente e l'aggiornamento dei soci, eventualmente accollandosene anche i costi economici o partecipando agli stessi.
3. La Cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente Regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'assegnazione di mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

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

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, come definito al precedente articolo 10, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. L'Assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti a livello nazionale.
3. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre deliberare, motivandole, forme diverse di sostegno delle spese dei soci dipendenti che ne facciano richiesta e che siano connesse con l'attività di lavoro presso la Cooperativa (es. particolari spese di trasporto)
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità, ai risultati e all'impegno dimostrati.
5. La retribuzione mensile potrà comprendere in tutto o in parte gli istituti differiti (indicati al punto 2 del presente articolo).

Articolo 13 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento è individuata la seguente sequenza di provvedimenti disciplinari, da applicarsi a mancanze di gravità crescente, dalla negligenza lieve, alla grave inadempienza e violazione dei propri doveri che comportino grave danno all'attività e/o all'immagine della società: Rimprovero scritto, Multa (in misura massima pari a 4 ore di retribuzione), Sospensione, Risoluzione del rapporto per esclusione.
2. La sospensione cautelare del socio è disposta dal Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza dalla Direzione, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 14 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il Consiglio di Amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci

Articolo 15 – Esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
2. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione favorisce e sollecita la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente Regolamento.

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

Articolo 17 – Normativa applicabile ai soci con rapporto di lavoro non subordinato

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno a più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:
 - ai fini fiscali l'articolo 47 comma 1 lettera c) e 48 bis comma 1 DPR 917/86;
 - ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. Il contratto di lavoro dei soci lavoratori autonomi, non riconducibile al caso del comma 1, è di tipo libero professionale, soggetto ad una contrattazione libera nell'ambito delle consuetudini degli specifici settori economici e, quando applicabili, delle norme che regolano l'esercizio delle libere professioni. Per la disciplina previdenziale e fiscale si applicano le norme di settore e in particolare il DPR 633/1972 e s.m.i. e il Dlgs. 103/1996 per la tutela previdenziale.
3. La Cooperativa si impegna ad effettuare gli adempimenti di propria competenza relativi al tipo di contratto attivato, assumendosene i relativi oneri economici. Inoltre la Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale, previdenziale e assicurativa riferibili ai contratti professionali instaurati anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 18 – Organizzazione del lavoro

1. Il contratto di lavoro può prevedere qualsiasi durata del rapporto e qualsiasi entità dell'impegno richiesto. Esso può essere concordato anche in forma di consulenza, commisurata alle esigenze e alle risorse effettivamente disponibili in via previsionale per la Cooperativa ed essere integrato successivamente da incarichi

specifici di collaborazione professionale. Resta fermo il diritto di tutti i soci ad aspirare, a norma di statuto, al pieno impiego lavorativo, quando ve ne siano le condizioni.

2. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli, fatti salvi accordi diversi con il coordinatore del lavoro o la Direzione tecnica o il Consiglio di Amministrazione.
3. I soci sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.
4. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla Direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.
5. Nella esecuzione della attività lavorativa non subordinata i soci utilizzano di norma spazi, strumenti, mezzi e strutture della Cooperativa, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro disposta dal referente tecnico o della Direzione della Società. Nel caso dei contratti di lavoro autonomo o di accordi successivi tra la Cooperativa e il socio professionista relativi a singoli lavori o indagini, può essere concordato un uso limitato di spazi e mezzi della Società o la totale autonomia operativa del socio.
6. Nel caso dei lavori affidati, con autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, direttamente a soci professionisti per i motivi indicati all'art.6 comma 4, si dovrà sempre tenere conto delle spese eventualmente sostenute dalla Cooperativa per l'uso di spazi e attrezzature da parte del socio o per parti di lavoro eseguite da altri soci.
7. Nel caso di nuovi affidamenti ai soci lavoratori autonomi di incarichi diretti di lavoro, intervenuti durante lo svolgersi del contratto di lavoro con la Cooperativa e autorizzati dal Consiglio di Amministrazione, lo stesso contratto, può essere riformulato solo in base ai criteri già previsti dal contratto stesso, similmente al caso delle situazioni di crisi aziendale (art. 9)

Articolo 19 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro disponibile in Cooperativa e a quanto concordato per scritto con il socio in sede di stipula del contratto di lavoro e successivamente, ove ve ne sia occasione, in sede di accordi specifici relativi a singoli incarichi di collaborazione. Lo stesso contratto di lavoro può essere rivisto e nuovamente concordato prima della scadenza contrattuale solo se tale possibilità è contemplata dal contratto di lavoro e secondo le modalità in esso eventualmente specificate.
2. La quantificazione della retribuzione viene determinata in base a quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti e fa riferimento agli standard di mercato e ai compensi medi per

prestazioni analoghe di lavoro autonomo, nonché agli usi e consuetudini, compresi quelli pregressi della società, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla Cooperativa.

3. I contratti di lavoro con i professionisti potranno prevedere che la Società si accoli i costi professionali necessari all'aggiornamento professionale e alla qualificazione tecnica specifica e a forme di assicurazione professionale necessari alla esecuzione dei lavori affidati. Quanto sopra si applica anche ai rapporti di lavoro con contratti coordinati e a progetto.
4. La Cooperativa riconosce economicamente, in forme e misure da stabilirsi da parte del Consiglio di Amministrazione, le attività e i ruoli di responsabilità nella conduzione complessa di gruppi di lavoro, il possesso di titoli necessari alla realizzazione o acquisizione di lavori, l'ideazione e/o la stesura di progetti che abbiano avuto esiti positivi, il ruolo attivo avuto dai singoli nell'attivazione di contatti coi clienti e nell'acquisizione di commesse.

Articolo 20 – Risoluzione e rinnovo del rapporto di lavoro non subordinato

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. Entro 90 giorni dalla scadenza, ai sensi dell'art. 1 comma 3 e degli artt.2 e 5 del presente Regolamento e in relazione alle richieste del socio e alle esigenze della Cooperativa, viene predisposto e proposto al socio, da parte del Consiglio di Amministrazione, un nuovo contratto di lavoro in una delle forme previste dal Regolamento. In caso di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, il contratto di lavoro può prevedere un impegno ridotto o una sospensione temporanea dell'attività del socio.
3. Il mancato accordo sul nuovo contratto entro 6 mesi dalla scadenza del precedente, comporta la facoltà di esclusione del socio per delibera del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 11 comma d del presente Regolamento.
4. L'interruzione anticipata del contratto di lavoro per volontà del socio, è causa di esclusione di questi a meno di diversa valutazione del Consiglio di Amministrazione e salvo che, previa domanda del socio, lo stesso Consiglio non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Articolo 21 – Inadempienze

1. La Cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio.
2. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.

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

Articolo 22 – Impedimenti e assenze

1. I soci sono tenuti a comunicare alla Cooperativa le situazioni di impedimento alla conduzione delle attività lavorative e le mancate prestazioni lavorative che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa
 - In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
 - In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 23 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata, nonché degli indumenti idonei allo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la Cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Articolo 24 – Infortunio

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

2. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
3. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la Direzione della Cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
4. Fermo restando quanto previsto all'articolo 21 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 25 – Malattia

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