

REGOLAMENTO INTERNO

REDATTO AI SENSI DELLA LEGGE 142/91

*DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LA VORO DEI SOCI LAVORATORI DELLA
COOPERATIVA*

Indice

ARTICOLO 1 PREMESSA

ARTICOLO 2 AMMISSIONE A SOCIO

ARTICOLO 3 CORRESPONSIONE DEI COMPENSI

ARTICOLO 4 TIPOLOGIE DEI SOCI LAVORATORI

ARTICOLO 5 MODALITÀ' DI SCELTA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 6 NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI

ARTICOLO 7 TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 8 RISTORNO

ARTICOLO 9 CRISI AZIENDALE

ARTICOLO 10 NORME GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 11 ORGANIZZAZIONE GENERALE DEL LAVORO

ARTICOLO 12 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL SOCIO

ARTICOLO 13 COMPORTAMENTO DEL SOCIO

ARTICOLO 14 INFRAZIONI E PROVVEDIMENTI

ARTICOLO 15 PERIODO DI PROVA E PREAVVISO

ARTICOLO 16 MALATTIA E INFORTUNIO

ARTICOLO 17 SALUTE E SICUREZZA DEI SOCI NEL POSTO DI LAVORO DL 626/94

ARTICOLO 18 CONTROVERSIE

ARTICOLO 1.

PREMESSA

Il Regolamento Interno, così come lo Statuto, rappresenta l'organizzazione e la regola della vita sociale ed è lo strumento indispensabile per la realizzazione degli scopi sociali. E' quindi un preciso dovere di ogni socio accertarsi dei suoi obblighi con una conoscenza precisa della normativa del presente Regolamento Interno che deve essere scrupolosamente rispettato ed osservato da tutti i soci. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data ed entra immediatamente in vigore; potrà essere modificato con delibera dell'assemblea dei soci. Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro. Le disposizioni del presente regolamento, salva diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 fatta eccezione per i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili e al contratto collettivo di riferimento. I soci lavoratori della cooperativa:

- a) Concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e amministrazione dell'impresa.
- b) Partecipano alla elaborazione dei programmi di sviluppo e alle decisioni riguardanti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda.
- e) Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.
- c) Mettono a disposizione della cooperativa le proprie capacità professionali, nonché le prestazioni di lavoro necessarie per la cooperativa.

ARTICOLO 2.

AMMISSIONE A SOCIO

L'aspirante socio dovrà presentare domanda scritta indirizzata al C. di A. con tutti i dati anagrafici, specificando altresì il tipo di rapporto che intende instaurare con la cooperativa e produrre i documenti richiesti, anche in funzione della mansione attribuita. Deve altresì indicare le quote sociali che si impegna a sottoscrivere e deve indicare inoltre, l'impegno a sottoscrivere l'eventuale tassa di ammissione deliberata dal C. di A.

L'ammissione a socio sarà comunicata al lavoratore in forma scritta e indicato l'inquadramento previdenziale tenendo conto delle richieste dello stesso e delle effettive modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, come indicato negli articoli successivi.

Tra la cooperativa e il socio ammesso sarà stipulato un apposito contratto scritto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenenti tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro. L'ammissione del socio avrà effetto a decorrere dalla sottoscrizione del contratto di cui sopra.

ARTICOLO 3 CORRESPONSIONE DEI COMPENSI

I compensi per i soci saranno erogati normalmente entro il giorno 20 del mese *successivo* a quello di lavoro.

La corresponsione dei compensi è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fattori contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti *saranno* calcolati in proporzione al credito del socio.

ARTICOLO 4 TIPOLOGIE DEI SOCI LAVORATORI

I soci potranno instaurare *con* la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- a) Subordinato.
- b) Autonomo.
- e) Associato in partecipazione di solo lavoro.
- d) Collaborazione coordinata e continuativa e/o a progetto.
- e) Artigiano.
- f) Commerciante.
- g) Stagista.
- h) Volontario

I soci potranno inoltre instaurare un altro tipo di lavoro diverso da quelli indicati sopra, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

ARTICOLO 5 _MODALITÀ' DI SCELTA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La scelta del tipo di rapporto di lavoro tra *socio* e cooperativa avviene compatibilmente con:

- a) Il tipo di lavoro disponibile nella cooperativa e la prestazione richiesta al socio
- b) Il contesto operativo in cui *verrà* svolta la prestazione.
- e) L'organizzazione e la modalità con cui si svolgerà il rapporto.

d) Il *possesso* da parte del socio della professionalità richiesta e/o l'iscrizione ad albi. Nel caso di rapporti di tipo professionalizzante oltre a quanto *sopra*, si terrà conto della opportunità di favorire la professionalizzazione del socio piuttosto che *ricercare* sul mercato la professionalità *necessaria*, nonché della disponibilità del socio a seguire il *percorso* professionalizzante prescelto.

Nel caso di rapporti di stage si terrà conto della connessione del rapporto con i cicli di studio seguiti dal socio e del possibile inserimento del socio nell'organigramma della cooperativa una volta raggiunta la professionalità necessaria.

I rapporti di lavoro artigiano o commerciante si potranno applicare solo se e quando la cooperativa dovesse avere i requisiti aziendali per *essere* considerata impresa artigiana o impresa del commercio e terziario ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi.

La scelta di rapporti di lavoro differenti sarà effettuata nel rispetto del principio di parità di trattamento dei soci, per cui si eviterà di instaurare rapporti che migliorino o peggiorino la situazione di un socio rispetto alla maggioranza degli altri soci svolgenti lavori equiparabili, a meno che ciò non sia giustificato da motivi giuridici o dall'interesse complessivo della cooperativa.

ARTICOLO 6 NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI

A seconda del rapporto di lavoro instaurato si applicano gli inquadramenti normativi, previdenziali e assicurativi previsti e, se non previsti, quelli compatibili. In particolare, a titolo esemplificativo:

- a) I rapporti di lavoro subordinato applicabili *sono* tutti quelli previsti dalla normativa vigente, quindi a titolo esemplificativo anche lavoro a tempo determinato, a tempo parziale, di inserimento, stagionale, *ecc.* A *norma* della legge 142/'01, si garantirà un trattamento retributivo non inferiore a quanto previsto nei CCNL applicabile al settore delle cooperative sociali.
- b) *Lavoro a progetto*: si applica il d.lgs. 276/'03, nonché la normativa fiscale e previdenziale connessa.
- c) Collaborazione coordinata e continuativa non occasionale si applica la normativa lavoristica, fiscale e previdenziale di riferimento.
- d) *Lavoro Autonomo*: il *socio* lavoratore autonomo o associato in partecipazione provvederà a fatturare alla cooperativa le sue prestazioni e adempierà personalmente a tutti gli obblighi di legge relativi alla sua posizione tributaria, previdenziale, *ecc.*
- e) *Socio stagista*: si applicherà la normativa lavoristica, fiscale e previdenziale dei rapporti di lavoro qualificabili come stage, borse di studio o simili.
- f) *Socio artigiano*: il socio Lavoratore Artigiano, caratterizzato da mancanza di vincolo di subordinazione *verso* la cooperativa e da personale rischio di impresa nell'attività individuale, e nel contempo dal non *essere* qualificabile né come imprenditore né come lavoratore autonomo, applicherà ai suoi compensi la normativa fiscale di assimilazione al *lavoro* dipendente di cui all'art. 50 del Testo *Unico* delle Imposte sui Redditi, nonché la normativa previdenziale dei titolari di società

artigiane, *con* iscrizione all'Albo Artigiani. La cooperativa si accollerà il pagamento del oneri previdenziali e assicurativi Il socio si impegna a fornire tutta la documentazione necessaria ai fini della sua regolare iscrizione all'Albo Artigiani. In caso di socio extracomunitario egli si impegna a fornire copia autentica del permesso di soggiorno in corso di validità. La Cooperativa si impegna ad effettuare i versamenti dei contributi maturati, in vigenza del rapporto di lavoro, a seguito della ricezione dei modelli F24 da parte dell'Inps, ritenendoli a proprio carico. Qualora il socio non provveda alla regolare sottoscrizione della modulistica necessaria alla sua cancellazione e/o a fornire l'idonea documentazione (mod. Int. P firmato in originale e copia del documento - copia autentica del permesso di soggiorno in corso di validità) la Cooperativa non risponderà della parte dei contributi richiesti dall'Istituto successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro e pertanto ne sarà, a tutti gli effetti di legge, responsabile il socio per l'eventuale mancato pagamento,

- g) Lavoro Commerciante: il socio Lavoratore Commerciante, caratterizzato da mancanza di vincolo di subordinazione verso la cooperativa e da personale rischio di impresa nell'attività individuale, e nel contempo dal non *essere* qualificabile né come imprenditore né come lavoratore autonomo, applicherà ai suoi compensi la normativa fiscale di assimilazione al lavoro dipendente di cui all'art. 50 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, nonché la normativa previdenziale dei titolari di attività commerciali e del terziario, con iscrizione al Registro Commercianti. La cooperativa si accollerà il pagamento del oneri previdenziali e assicurativi.

ARTICOLO 7.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei soci con rapporto non subordinato sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa, tenuto conto dei compensi medi di settore, a seconda da quanto concordato per iscritto con il socio stesso con la stipula del contratto di lavoro.

Il trattamento retributivo dei soci con un rapporto subordinato, sarà pari a quello previsto dal CCNL delle cooperative sociali. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà sulla base dell'effettiva capacità del socio a svolgere le mansioni dagli stessi previsto. E fatta salva la possibilità degli amministratori di stabilire, nel rispetto del principio di parità di trattamento, retribuzioni individuali superiori mediante assegnazione di superminimi anche assorbibili.

Gli amministratori potranno riconoscere dei rimborsi spese ai soci volontari .

Tali somme saranno volte a rimborsate per l'attività da loro svolta esclusivamente a titolo gratuito e non costituiranno retribuzione imponibile né ai fini previdenziali né ai fini fiscali. A tal uopo la cooperativa potrà riconoscere alternativamente due sistemi di rimborso: rimborso a piè di lista di tutte le spese vive sostenute dal socio volontario oppure corresponsione di indennità giornaliera di trasferta stabilite in misura forfetaria nei limiti fiscalmente e previdenzialmente esenti di € 15,49 oppure di € 45,00, oltre ad eventuali rimborsi delle spese di trasporto. Pertanto sulla base di percorrenza fino 15 chilometri al

LO SCRIGNO MAGICO – SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

socio volontario spetteranno € 15,49 di indennità giornaliera e oltre i 15 chilometri verrà riconosciuta l'indennità forfetaria di € 45,00

ARTICOLO 8 **RISTORNO**

In sede di approvazione di bilancio potrà *essere* deliberato, in base ai risultati economici dell'esercizio, un ristorno in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi.

L'erogazione deve avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- a) Integrazione delle retribuzioni.
- b) Aumento gratuito del capitale sociale.

ARTICOLO 9 **CRISI AZIENDALE**

In caso di crisi aziendale, dimostrata dagli amministratori mediante i bilanci, la documentazione contabile o altri strumenti idonei, l'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 8 e non potranno *essere* distribuiti utili .

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito o riduzione per periodi determinati, determinabili, o indeterminati, delle retribuzioni.

ARTICOLO 10

NORME GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO

I soci sono tenuti a svolgere le proprie attività secondo le regole proprie del rapporto instaurato di cui all'art. 4 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro.

La prevalenza del rapporto associativo 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 reputati necessari dagli organi della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

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.

ARTICOLO 11. ORGANIZZAZIONE GENERALE DEL LAVORO

La cooperativa, tramite la sua organizzazione, provvede all'acquisizione del lavoro e alla relativa assegnazione ad ogni socio in base:

- alle mansioni assegnate
- alla professionalità posseduta
- all'esperienza acquisita

La cooperativa, compatibilmente con le esigenze di servizio, favorirà il massimo di lavoro possibile per ciascun socio, privilegiando l'impiego dei soci le cui capacità *siano* rispondenti alle richieste della clientela e del lavoro.

Se per riduzione o mancanza di lavoro i soci non possono esercitare le loro attività o possono esercitarla soltanto a orario ridotto, nessun onere sarà a carico della cooperativa.

Qualora non fosse possibile assicurare al socio il lavoro, secondo la tipologia concordata, e il socio non fosse disponibile ad instaurare un tipo di rapporto di lavoro diverso, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso in attesa di poter offrire allo *stesso* una nuova opportunità di lavoro idonea.

Il socio non può *eseguire* lavori reperiti in proprio o svolgere attività per altri datori di lavoro, senza autorizzazione scritta da parte della cooperativa.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di rapporto scelto.

Il Consiglio di Amministrazione, allo *scopo* di coordinare il servizio operativo, potrà nominare dei capi servizio, e/o capisquadra i cui compiti e responsabilità saranno tesi a:

- a) tradurre in pratica le disposizioni del Consiglio di Amministrazione e della Direzione;
- b) rispondere al C. di A. sui risultati nell'applicazione dei programmi, *avanzare* proposte o suggerimenti in merito alle necessità per rendere il servizio più razionale ed efficiente;
- c) organizzare con la massima solerzia e puntualità l'effettuazione dei servizi e controllare che le direttive del C. di A. siano rispettate;
- d) riferire sull'andamento delle attività;
- e) segnalare le infrazioni alle norme del presente Regolamento Interno, le richieste di permessi, gli spostamenti di turni di lavoro o di riposo;

- f) addestrare, assistere i soci lavoratori;
- g) adoperarsi per dare soluzioni agli eventuali piccoli problemi che di volta in volta si presentino nella fase di realizzazione dei servizi.

ARTICOLO 12

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL *SOCIO*

I rapporti con la clientela sono tenuti dagli organi sociali della cooperativa, o da singoli soci su espressa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Il socio riceve l'assegnazione del lavoro da parte della cooperativa, *avrà cura* di organizzare il lavoro coordinandosi con gli altri soci se *necessario*, utilizzando le attrezzature, i macchinari *ecc. messi a disposizione* dalla cooperativa, al fine di raggiungere il risultato. L'uso di macchinari e attrezzature è consentito solo ed esclusivamente per le lavorazioni da eseguire per la cooperativa, il socio è responsabile del suo regolare uso. Il *socio* è responsabile della perfetta realizzazione del lavoro commissionato dal cliente a lui affidato. In caso di contestazione da parte della committenza, il socio affidatario del lavoro è responsabile ed obbligato a ripetere il *lavoro* eseguito senza onere per la cooperativa e risarcire eventuali danni che la cooperativa dovesse *essere* costretta a pagare.

Il socio svolge la sua attività senza vincolo di subordinazione, dovrà comunque *assicurarsi che* l'attività sia svolta compatibilmente *con le* modalità previste dal contratto individuale di lavoro in *raccordo* con le strutture della cooperativa.

ARTICOLO 13

COMPORTAMENTO DEL *SOCIO*

Il *socio* nello svolgimento del lavoro deve attenersi scrupolosamente alle seguenti norme: Sul luogo di lavoro deve mantenere un contegno corretto e serio improntato alla massima cordialità sia con gli altri soci che con l'eventuale personale delle aziende committenti; ogni ritardo dall'inizio del lavoro, qualora questo sia stato richiesto, dovrà *essere* tempestivamente comunicato; ogni interruzione o sospensione del servizio, salvo cause di forza maggiore, dovranno *essere* segnalate almeno un ora prima dell'inizio del servizio e dovranno comunque *essere* giustificate al momento della ripresa del servizio; il socio deve attenersi alle disposizioni impartite e porre in atto ogni accorgimento utile e *necessario* ad evitare danni sia al materiale, sia alla *merce* movimentata che ai muri e alle attrezzature della cooperativa; di ogni

eventuale *controversia che dovesse sorgere circa* l'espletamento del *lavoro* assegnato dovrà *essere data* immediatamente comunicazione ai responsabili della cooperativa; il *socio* è tenuto a comunicare tempestivamente alla cooperativa le variazioni di domicilio per qualsiasi comunicazione di servizio; dovrà farne richiesta e concordare il periodo di assenza con gli Organi Amministrativi;

- il socio deve evitare ogni comportamento da cui possa derivare un danno alla cooperativa;
- ogni socio deve attenersi alle delibere degli Organi Sociali della cooperativa;
- tutti i soci hanno uguali diritti e uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto scelto, essi sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal C. di A. e sono tenuti al segreto per cui tutte le decisioni e i fatti non devono *essere* comunicati all'esterno;
- i soci della cooperativa sono invitati a compiere opera di promozione e sono tenuti ad informare il C. di A. di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa;
- ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo, ma è fatto divieto di discutere nei luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

ARTICOLO 14

INFRAZIONI E PROVVEDIMENTI

Qualora a norma dell'art. 6 ai soci subordinati non venga applicata la parte normativa del CCNL, nonché per tutti i soci con rapporto diverso da quello subordinato, il c.d.a./l'Amministratore unico valuterà di volta in volta le infrazioni alle norme del presente Regolamento Interno e dello Statuto da parte dei soci. Gli amministratori prenderanno i provvedimenti opportuni che potranno andare dal richiamo, all'addebito dei danni provocati, all'obbligo di ripetizione gratuita della prestazione, alla sospensione dal lavoro, alla esclusione da socio.

Il tipo di sanzione e la sua consistenza dovranno comunque sempre *essere* proporzionate al danno recato all'attività sociale, o funzionali alla prevenzione di eventuali danni futuri che il *socio* potrebbe *arrecare*.

Il provvedimento deve *essere* comunicato al *socio* in forma scritta e non può *essere* eseguito prima che siano trascorsi cinque giorni.

In caso di applicazione dei CCNL ai soci subordinati, si applicherà il codice disciplinare previsto nel CCNL applicato.

In casi di gravità e urgenza i provvedimenti di cui sopra *possono* trovare applicazione immediata nell'interesse generale della cooperativa.

ARTICOLO 15

PERIODO DI PROVA E PREAVVISO

Il *socio* ammesso alla Cooperativa con rapporto di lavoro subordinato dovrà dimostrare le sue capacità a svolgere il lavoro assegnatogli è per questo che in sede di stipulazione del contratto di socio lavoratore *verrà* fissato un periodo di prova calcolato in giorni di lavoro effettivi ed eventualmente rinnovabile di una volta, variabile in funzione della maggior specializzazione delle mansioni che il *socio* dovrà svolgere, da un minimo di 30 a un massimo di 90 giorni. Superato il periodo di prova il *socio si* intende confermato e definitivamente ammesso quale socio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro e quello di *socio* potrà *essere* interrotto in ogni momento, in questo caso al socio spetta il rimborso della quota sociale versata e quanto maturato per le sue prestazioni.

Per i soci *con* rapporto di lavoro diverso dal subordinato non si applicherà alcun periodo di prova, ma gli amministratori potranno verificare che la mancanza delle capacità professionali richieste per l'ammissione a socio lavoratore impediscono la continuazione del rapporto, e adottare i provvedimenti conseguenti.

In caso di *recesso* del *socio* dalla cooperativa, lo *stesso* dovrà darne comunicazione agli organi preposti almeno 15 giorni lavorativi prima della decorrenza, allo scopo di dare alla cooperativa la possibilità di provvedere alla sua sostituzione. In *caso* di mancato adempimento il Organo di Amministrazione potrà trattenere al socio receduto l'ammontare del danno subito dalla società. Il termine suddetto è derogabile in meglio o in peggio in sede di contratto individuale di lavoro, in funzione della specializzazione, professionalità, mansioni e responsabilità del lavoratore.

Per i soci subordinati con applicazione integrale del CCNL di riferimento il periodo di prova e il preavviso sono regolati da detto CCNL.

ARTICOLO 16**MALATTIA E INFORTUNIO**

il Socio colpito da malattia è tenuto ad avvisare tempestivamente e non oltre l'inizio dei lavori, il capo-squadra o la Cooperativa della sua assenza per malattia e far pervenire regolare certificato medico alla Cooperativa entro i termini di legge (due giorni).

Non verranno accettate malattie maturate senza giorni di lavoro a monte.

E' fatto assolutamente divieto al *Socio* di assentarsi dalla propria abitazione in orari previsti dal certificato medico, salvo valide giustificazioni, o di esercitare qualsiasi attività lavorativa presso altri posti di *lavoro*, in *caso* di malattia o infortunio.

La Cooperativa provvederà alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro

nonché alla copertura previdenziale prevista dall'inquadramento richiesto alla

sottoscrizione della domanda di ammissione a socio e come indicato nel contratto di lavoro sottoscritto dal socio.

Al socio in malattia/maternità o infortunio, una volta accertato il diritto alle prestazioni in base anche all'inquadramento richiesto, verranno erogate le seguenti indennità, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione:

- in caso di malattia/maternità:

•=> per i primi tre giorni: nessuna erogazione O dal 4° al 180° giorno compreso: nessuna integrazione

•=> per tutto il periodo di maternità obbligatoria e/o facoltativa: nessuna integrazione

- in caso di infortunio:

<=> nessuna integrazione. Per i soci subordinati con applicazione integrale del CCNL di riferimento le integrazioni saranno quelle ivi previste.

Superato il 180° di infortunio o malattia, anche non consecutivi e cumulabili entrambi, il Consiglio di Amministrazione dichiarerà la decadenza del socio, che *cesserà* a tutti gli effetti i rapporti con la Cooperativa da quella data. Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare la decadenza del socio che pur non superando il periodo di 180 giorni, sia frequentemente malato e causi disagio sul lavoro e nei rapporti con la clientela. Il socio lavoratore per la continuazione o al termine dell'assenza per infortunio ha l'obbligo di procurarsi il certificato medico che attesta il proseguimento o la chiusura dell'infortunio e di consegnarlo alla Cooperativa della quale è socio lavoratore. In caso di mancata denuncia dell'infortunio entro i termini di legge, la Cooperativa riceverà delle sanzioni pecuniarie ed è pertanto indispensabile che la certificazione medica venga consegnata all'ufficio preposto il giorno stesso.

Il socio lavoratore ha l'obbligo di procurarsi il certificato medico di chiusura malattia solo nel caso di rientro anticipato rispetto ai giorni indicati sul documento di inizio della malattia.

ARTICOLO 17

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Ai fini della completa e corretta informazione dei soci in merito ai propri obblighi in tema di sicurezza sul lavoro, di seguito si elencano i principali obblighi di legge facenti capo ai soci. Il lavoratore come da D.L 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni deve:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione individuale e collettiva;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, gli utensili, le sostanze e i preparati

pericolosi e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza; e)

utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;

- d) segnalare immediatamente al datore di lavoro, dirigente o preposto ogni deficienza dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e e), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la *sicurezza*;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) *non* compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza e che *possono* compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

Il lavoratore come da Art. 12, comma 3, primo periodo NON PUÒ' rifiutare, se non per giustificato motivo, la designazione assegnategli. Il lavoratore come da Art. 39

DEVE:

- a) sottoporsi ai programmi di informazione, formazione e addestramento organizzati dalla cooperativa;
- b) utilizzare le attrezzature di lavoro conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti;

Il socio deve inoltre:

- a) aver cura delle attrezzature di lavoro messe a sua disposizione, non apportare modifiche di propria iniziativa;
- b) segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da esso rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a sua disposizione.

Il lavoratore come da Art. 44 DEVE inoltre:

- a) sottoporsi al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'art. 43, commi 4, lett. G) e 5.
- b) utilizzare i dpi messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.
- e) *aver cura* dei dpi messi a sua disposizione;
- d) non apportare modifiche di propria iniziativa.
- e) al termine dell'utilizzo seguire le procedure aziendali in materia di riconsegna dei dpi.
- f) segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da esso rilevato nei dpi messi a sua disposizione.

Il *lavoratore come* da Art. 84, comma 1 DEVE segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici. In base all'art. 93, comma 1, lett. A) la violazione degli obblighi di cui sopra comporta l'ARRESTO FINO A UN MESE O AMMENDA DA €206,58 A €61975.

Il lavoratore come da Art. 67, comma 2 DEVE inoltre abbandonare immediatamente l'area interessata, cui *possono accedere* soltanto gli addetti agli interventi di riparazione e ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e

dispositivi di protezione delle vie respiratorie, messi a sua disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso di possibili dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al minimo strettamente *necessario*.

Il lavoratore come da Art. 84, comma 1 DEVE, se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2,3 o 4, abbandonare immediatamente la zona interessata, cui *possono accedere* soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione. L'art. 93, comma 1, B) stabilisce che la violazione di tale obbligo comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni: ARRESTO FINO A QUINDICI GIORNI O AMMENDA DA € 103,29 a € 309,87.

Al lavoratore come da Art. 65, comma 2 E' VIETATO assumere bevande e cibi e fumare nelle zone di lavoro di cui all'art. 64, lett. b).

Al lavoratore come da Art. 80, comma 2 E¹ VIETATO assumere cibi o bevande e fumare nelle aree di lavoro in cui c'è il rischio di esposizione.

L'art. 94, comma 1, stabilisce che la violazione di tale obbligo comporta l'applicazione della seguente sanzione: AMMENDA DA € 516,46 a € 1.549,37.

La cooperativa adempierà regolarmente a quanto obbligatorio per legge in tema di sicurezza sul lavoro per tutti i soci lavoratori.

ARTICOLO 18 **CONTROVERSIE**

Le controversie individuali o plurime che dovessero *sorgere* nell'interpretazione del presente Regolamento Interno, che non siano stati già sottoposti al Collegio dei Sindaci come previsto dall'art. 17 e qualora non venissero conciliate con il Consiglio di Amministrazione, saranno sottoposte al giudizio di un Collegio Arbitrale irrituale formato da un rappresentante della Cooperativa, da un rappresentante del o dei soci e da un membro esterno alla cooperativa, nominato di comune *accordo* dai due membri designati dalle parti; ovvero in mancanza di *accordo* dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o dal Presidente del Tribunale del luogo dove la cooperativa ha la sede legale. Quanto deciso dal Collegio Arbitrale è vincolante per le parti.