



## **Art. 1 – Scopo ed oggetto del regolamento**

*Il presente regolamento disciplina tutti gli aspetti relativi al corretto svolgimento del rapporto sociale e gli aspetti mutualistici.*

*Il presente regolamento ha inoltre lo scopo – ai sensi dell’art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e successive modifiche e dell’art. 48 dello statuto – di disciplinare l’organizzazione del lavoro dei soci lavoratori e le relative prestazioni, con cui contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.*

*In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori.*

## **Art. 2 – Ammissione a socio cooperatore**

*Per essere ammessi come soci cooperatori è necessario aver compiuto la maggiore età.*

*Ad ogni socio è richiesto un periodo di formazione della durata minima di 18 mesi per verificarne le attitudini ed acquisire la pratica e l’esperienza necessarie a farlo partecipare con profitto all’attività sociale; a questo fine il socio è inserito nella categoria dei soci speciali, con le specifiche previste all’art. 10 dello statuto sociale.*

*Sono, quindi, definiti dei minimi formativi per le varie attività in cui è inserito il socio speciale che possono essere così riassunti:*

- 1. al sesto mese, acquisizione di un grado di efficienza e qualità del lavoro non inferiore al 60% rapportato al livello standard dell’attività sociale;*
- 2. al dodicesimo mese, acquisizione di un grado di efficienza e qualità del lavoro non inferiore all’80% rapportato al livello standard dell’attività sociale;*
- 3. al diciottesimo mese, acquisizione del grado di efficienza e qualità del lavoro in linea con i valori minimi previsti per lo standard dell’attività sociale e, per i casi in cui è necessaria, di una sufficiente autonomia operativa.*

*Spetta al Consiglio di amministrazione, durante il periodo di formazione, valutare l’effettiva possibilità di inserimento del socio speciale nella categoria dei soci ordinari; pertanto, nel caso in cui il socio speciale non raggiunga gli obiettivi formativi sopra definiti o non si dimostri comunque in grado di partecipare al conseguimento dello scopo sociale, il Consiglio di amministrazione potrà dichiararne l’esclusione, con le conseguenze definite all’art. 14 dello statuto sociale. Allo stesso modo, spetta al Consiglio di amministrazione, in presenza di accertata professionalità o per particolari esigenze della Cooperativa, ridurre la durata del periodo di formazione ed anticipare il passaggio a socio ordinario.*

*È altresì definita la soglia di presenza che assicura la partecipazione del Socio speciale all’attività sociale della Cooperativa. Qualora il Socio abbia cumulato più di 90 giorni di assenza nell’arco del periodo di*



*formazione come Socio speciale, il Consiglio di Amministrazione può deliberarne l'esclusione, con le conseguenze definite all'art. 14 dello Statuto sociale.*

*Nel caso in cui il socio non possa partecipare all'attività lavorativa per periodi complessivamente superiori a un mese nell'arco del periodo di formazione, così da rendere non sufficienti le valutazioni necessarie, tale periodo sarà automaticamente prorogato.*

*La Cooperativa potrà ammettere soci con contratto di apprendistato, in tale caso il periodo di formazione e, di conseguenza, di mantenimento dello status di socio speciale potrà essere innalzato per corrispondere alla durata del contratto di apprendistato, fino ad un massimo di 24 mesi.*

*La Cooperativa potrà altresì attivare con i soci rapporti di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle normative di legge.*

### **Art. 3 – Diritti del socio cooperatore**

*Il socio cooperatore ha diritto:*

- a) di svolgere la propria attività lavorativa all'interno della Cooperativa, compatibilmente con le possibilità e le esigenze di lavoro di questa;*
- b) di usufruire di tutte le particolari previdenze predisposte dalla Cooperativa a favore dei soci;*
- c) di eleggere, una volta inserito nella categoria dei soci ordinari, le cariche amministrative e di controllo della Cooperativa;*
- d) di essere eletto, ricorrendo le condizioni previste dall'art. 36 dello statuto, alle cariche amministrative della Cooperativa.*

### **Art. 4 – Doveri del socio cooperatore**

*Il socio cooperatore deve:*

- a) dichiarare, per iscritto, la propria residenza e domicilio;*
- b) comunicare tempestivamente e comunque entro 10 giorni, per iscritto, alla cooperativa, ogni sopravvenuta variazione dei propri dati (residenza, domicilio, scadenze di documenti, ecc.) comunicati al momento dell'assunzione;*
- c) operare in conformità dello statuto, del presente regolamento e delle delibere validamente prese dall'assemblea e da ogni altro organo di direzione della Cooperativa, conformando il proprio comportamento ai principi stabiliti dal "codice etico" e, in particolare:*
  - prestare la propria attività lavorativa secondo le disposizioni del Consiglio di amministrazione, degli organi da questo incaricati e dei responsabili del servizio;*



- *tenere un contegno rispettoso verso i componenti degli organi di direzione, i responsabili del servizio, i colleghi di lavoro, oltre che verso la clientela e i dipendenti della stessa, i fornitori e i loro dipendenti; un contegno, quindi, tale da non cagionare alcun danno e/o pregiudizio alla cooperativa, anche di immagine.*

*d) presenziare alle assemblee, nonché a tutte le riunioni per le quali venga richiesto il suo intervento;*

*I trasgressori saranno sottoposti alle sanzioni previste dallo statuto sociale e dal presente regolamento interno.*

#### **Art. 5 - Infrazioni e provvedimenti disciplinari.**

*Le infrazioni disciplinari, i relativi provvedimenti, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal presente regolamento.*

*In particolare i provvedimenti disciplinari sono i seguenti:*

- a) richiamo verbale;*
- b) richiamo scritto;*
- c) multa in misura non superiore a 6 (sei) ore di retribuzione da destinare al fondo previsto dalla cooperativa per le attività solidaristiche;*
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.*

*La cooperativa, con atto del Consiglio di amministrazione, potrà richiedere al socio il risarcimento dei danni provocati per negligenza; in questo caso dovrà preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del richiamo scritto, riservandosi di comunicare l'entità del danno o specificandola se ne è a conoscenza.*

*A titolo esemplificativo e non esaustivo:*

- 1) il richiamo verbale o scritto può essere inflitto al socio che commetta, durante il lavoro, lievi mancanze;*
- 2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:*
  - *del socio che si presenti in ritardo al lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;*
  - *del socio che non comunichi nei termini dovuti la propria assenza e/o invii in ritardo la documentazione giustificativa per l'assenza;*
  - *del socio che ritardi di comunicare o non comunichi le variazioni intervenute nei propri dati;*



- *del socio che si rifiuti o non si presenti alla visita medica effettuata ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/08;*
- *del socio che si rifiuti o non si presenti ai corsi di formazione o di addestramento previsti dalla Cooperativa;*
- *del socio che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;*
- *del socio che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;*
- *del socio che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela; del socio che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;*
- *il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:*
- *del socio che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;*
- *del socio che arrechi danno, colpevolmente o per incuria, al materiale e/o alla merce che deve movimentare, trasportare, o che comunque abbia in consegna, al mezzo o al veicolo o all'attrezzatura che comunque gli siano affidati, o che arrechi danno a terzi, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;*
- *del socio che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di droghe;*
- *del socio cui è affidato un veicolo che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo stesso per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;*
- *del socio che sia sorpreso a fumare nei locali ove siano depositate merci e/o materiali infiammabili;*
- *del socio che commetta una delle mancanze riportate al punto 2) con la volontà evidente di arrecare danno alla cooperativa.*

*Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati. Nel caso di recidività saranno applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti. La cooperativa adotterà il provvedimento disciplinare nei confronti del socio, più grave del rimprovero verbale, comunicandoglielo per iscritto. La contestazione disciplinare dovrà essere notificata al socio secondo i termini fissati dal CCNL applicato nel singolo rapporto di lavoro. Il socio, entro il termine stabilito dal CCNL di riferimento, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa. Il provvedimento disciplinare sarà eventualmente comminato soltanto dopo la decorrenza dei termini a difesa stabiliti dal CCNL di riferimento. Al socio che arrechi danno, colpevolmente o per incuria, al materiale e/o alla merce che deve movimentare, trasportare, o che*



*comunque abbia in consegna, al mezzo o al veicolo o all'attrezzatura che comunque gli siano affidati, o che arrechi danno a terzi, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati, potrà essere richiesto il risarcimento del danno cagionato.*

*In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal presente articolo. Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre l'immediata sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare, sperando successivamente la procedura sopra richiamata.*

#### **Art. 6 – Organizzazione aziendale**

*L'attuale struttura organizzativa aziendale si articola:*

- a) nel servizio amministrativo - finanziario;*
- b) nel servizio tecnico, organizzativo e gestionale;*
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.*

*Ai servizi di cui alla precedente lettera a) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione, segreteria generale).*

*Ai servizi di cui alla precedente lettera b) fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela, rapporti commerciali e promozione dei nuovi servizi, organizzazione e coordinamento politiche del personale e della formazione.*

*Al servizio di cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività di gestione tecnica/operativa necessarie all'esperimento dei servizi effettuati dalla Cooperativa, servizi descritti nell'oggetto dello statuto.*

*Ai fini di una corretta gestione delle attività sopra descritte, il Presidente, previa consultazione del Consiglio di Amministrazione, potrà rilasciare apposite deleghe o procure ovvero potrà nominare/assumere dirigenti, applicando le norme ed i contratti in vigore. Potrà inoltre nominare/assumere responsabili di comparto, struttura o di settore, capi servizio di coordinamento e di settore in numero rispondente alle effettive esigenze; tale nomina non avrà limitazioni di tempo o scadenza, ma potrà essere singolarmente revocata dal Consiglio di amministrazione stesso in qualunque momento si renda necessario.*

*Gli stessi saranno tenuti a vigilare sull'andamento del servizio in genere, sulla condotta dei soci nelle loro prestazioni di lavoro ed affinché i mezzi ed attrezzature di proprietà della Cooperativa e le merci di*



*proprietà di terzi affidati ai soci per il compimento del servizio siano custoditi e curati diligentemente. Potranno intervenire di iniziativa e provvedere a loro discrezione in quei casi in cui reputeranno la necessità di intervento immediato, informando la struttura dirigenziale preposta di ciò e di tutte le eventuali irregolarità o manchevolezze riscontrate.*

*Dovranno essere reperibili nelle ore di servizio e dovranno avvisare tempestivamente di ogni loro assenza in modo da poter provvedere alla sostituzione.*

*L'attività della cooperativa si caratterizza per la qualità e la flessibilità che è in grado di produrre sia in termini temporali che territoriali, garantendo l'effettuazione dei servizi nell'arco delle ventiquattro ore per una media di trecentosessanta giorni l'anno. Per garantire il massimo dell'efficienza e della qualità nell'ambito di una forte competizione commerciale, è necessario garantire, da parte dei soci, tale flessibilità. Pertanto, in presenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive che lo richiedano, spetta al delegato o procuratore alle politiche del personale, in accordo con i responsabili di comparto, struttura o settore, provvedere agli ordini di servizio per lo spostamento temporaneo dei soci lavoratori da un reparto, struttura o settore ad altro, anche se questo produca un cambiamento temporaneo di luogo di lavoro e/o spostamento territoriale. Sarà cura del responsabile avvertire anticipatamente, anche verbalmente e possibilmente con un congruo preavviso, il socio dell'ordine di servizio di spostamento.*

*Spetta sempre invece al Consiglio di amministrazione provvedere al trasferimento del socio lavoratore da un reparto, struttura o settore ad altro in via continuativa, nel qual caso la comunicazione avverrà tramite un ordine di servizio scritto.*

#### **Art. 7 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

*Ai sensi dell'Art. 1, comma 3, della legge 142/01, e dell'Art. 6 dello statuto, ogni socio cooperatore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:*

- *subordinato;*
- *autonomo;*
- *di collaborazione.*

*Tra il socio cooperatore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio.*

*Per i soci cooperatori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dalle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, informando il socio sulle regole che disciplinano la prestazione.*

*La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.*



## **Rapporto di lavoro subordinato e trattamento economico**

### **Art. 8 – Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro subordinato**

*A seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla disciplina relativa al rapporto di lavoro subordinato contenuta nel presente regolamento.*

*Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge e dai CCNL applicati, nonché in qualunque altra forma consentita dalla normativa vigente.*

*La stipulazione del rapporto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di amministrazione.*

### **Art. 9 – CCNL applicabili, trattamento economico e normativo, indennità**

**9.1** - *Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.*

*Ai fini del trattamento economico si richiamano, in via non esaustiva:*

- a) il CCNL “Logistica, Trasporto Merci e Spedizione” così come sottoscritto dall’Associazione di rappresentanza LegacoopServizi (ex Ancst/Lega), con le specifiche modalità di applicazione ai soci lavoratori delle cooperative, definite nel “protocollo d’intesa in applicazione della dichiarazione congiunta Associazioni Cooperative e Organizzazioni Sindacali di cui al rinnovo del CCNL Logistica, trasporto Merci e Spedizione”, sottoscritto in data 09/11/2004 dalle associazioni Ancst/Lega, Federlavoro e Servizi/Cgi, Ancotat/Agci e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Filt/Cgil, Fit/Cisl e Uiltrasporti e successive modifiche, Si richiama, inoltre, l’accordo di applicazione sottoscritto in sede aziendale in data 16 febbraio 2010, accordo che allegato al presente regolamento ne forma parte integrante;*
- b) il CCNL “per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi”;*
- c) il CCNL “per i dipendenti di imprese e società esercenti Servizi ambientali”;*
- d) il CCNL “per gli operai agricoli e florovivaisti”, con le specifiche modalità di applicazione definite nei contratti collettivi di livello provinciale.*

*In ogni caso, dove sia esplicitamente richiesto dal committente o derivante da specifici accordi sindacali, o dove il settore di attività non sia corrispondente ai CCNL comunemente applicati dalla Cooperativa, o ancora in caso di acquisizione di aziende operanti in settori non contemplati dai CCNL comunemente applicati dalla Cooperativa, il contratto applicato potrà essere quello riferito al settore di attività oggetto del contratto di appalto.*



**9.2 - Relativamente all'applicazione del CCNL "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione" si specifica che:**

- a) ai soci che siano comandati in missione per cause di servizio, la cooperativa valuterà l'eventuale rimborso delle spese effettivamente sostenute dal socio secondo quanto previsto dal regolamento aziendale di missione, allegato C) del presente atto;
- b) ai soci che svolgono attività di personale viaggiante, sarà corrisposta una indennità di trasferta nella forma e nei valori definiti nell'Accordo Aziendale di Applicazione CCNL Trasporto Merci e Logistica, siglato in data 16 febbraio 2010, e nella tabella A) allegata al presente regolamento.

Fatte salve le condizioni economiche definite nell'accordo sopra richiamato, per particolari situazioni produttive sono istituite, con delibera del Consiglio di amministrazione, specifiche indennità:

- 1) Per le attività svolte negli impianti produttivi, possono essere istituite, dal Consiglio di Amministrazione, indennità di produttività che seguiranno l'eventuale evoluzione/modificazione delle condizioni operative per cui sono state introdotte e potranno dunque essere modificate o cessate.

Per le attività che si svolgono in cella frigo surgelati, nonché per i servizi di trasporto e distribuzione di prodotti surgelati effettuati con automezzi di peso complessivo superiore ai 115 q.li, sono istituite delle indennità definite in base ai parametri di cui all'allegato B). Il pagamento delle indennità (straordinari, notturni, festivi, produttività ecc.) e trasferte mensili, potrà essere effettuato con il differimento di un mese rispetto alla effettiva prestazione che le ha generate; questo per consentire un più agevole controllo e calcolo da parte dell'ufficio demandato all'elaborazione delle buste paga (es. le indennità e le trasferte relative al mese di gennaio sono retribuite con la busta paga del mese di febbraio, e così via).

#### **Art. 10 – Trattamento economico specifico in caso di malattia e/o infortunio**

Fermo restando quanto stabilito dai CCNL di riferimento, l'assemblea dei soci approva le seguenti ulteriori norme applicative:

- a) L'apertura di malattia da parte del socio straniero che si trova temporaneamente all'estero (generalmente al paese di origine) in ferie, con procedura e/o modulistica non corrispondente alle norme stabilite dall'Istituto di Previdenza, tale da provocare la mancata apertura della pratica di malattia da parte dello stesso Istituto, sarà considerata dalla Cooperativa, a tutti gli effetti, come assenza non retribuita. Le decisioni prese dal Consiglio di Amministrazione sull'applicazione del presente punto sono inoppugnabili in altra sede ed in nessun caso potranno esser richieste in conseguenza di tali decisioni alla Cooperativa risarcimenti o indennità alcuna per qualsiasi titolo, ragione o causa.
- b) Con specifico riferimento al CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, qualsiasi decisione presa dal Consiglio di amministrazione in merito alla sospensione del trattamento di integrazione economica, derivante dall'applicazione del punto c) Norme Generali, dell'articolo 17 dell'Accordo Aziendale di Applicazione CCNL Trasporto Merci e Logistica, siglato in data 16 febbraio 2010 e successive modificazioni, è inoppugnabile in altra sede ed in nessun caso potranno essere richieste





*alla Cooperativa, in conseguenza di tali decisioni, risarcimenti o indennità alcuna per qualsiasi titolo, ragione o causa.*

*Con specifico riferimento ai soci cui è applicato il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, quando il socio cooperatore in conseguenza di malattia o infortunio non sia in grado di partecipare all'attività sociale e lavorativa per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi in un arco di tempo di 36 (trentasei) mesi, sarà dichiarato decaduto da socio nei modi, nei termini e con le conseguenze previste dallo statuto sociale.*

### **Art. 11 – Soci onorari**

*I soci cooperatori che abbiano raggiunto il limite di età pensionabile o comunque abbiano diritto alla pensione ai sensi delle norme previdenziali, possono diventare soci onorari della Cooperativa con delibera del Consiglio di amministrazione.*

*Possono diventare soci onorari della Cooperativa, con delibera dell'assemblea ordinaria, anche altri soggetti aventi particolari titoli di merito nei confronti della Cooperativa.*

*I soci onorari possono essere esclusi, con delibera dell'assemblea ordinaria, quando abbiano perso i requisiti di onorabilità o moralità per il mantenimento dello status di socio onorario.*

*I soci onorari possono essere invitati alle assemblee ordinarie della cooperativa, senza diritto di voto.*

*La nomina a socio onorario ha un valore esclusivamente morale e non determina né diritti né doveri che sono tipici della categoria dei soci effettivi.*

### **Art. 12 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato**

*Ai sensi dell'Art. 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.*

*Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli artt. 2222 e ss. del Codice civile e nell'art. 409 del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.*

### **Art. 13 – Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro non subordinato**

*Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione a socio, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.*

*La stipulazione del rapporto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza di esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta utilizzazione al lavoro, secondo la valutazione*



*discrezionale del Consiglio di amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.*

#### **Art. 14 - Trattamento economico**

*Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.*

#### **Art. 15 - Modalità di svolgimento dell'incarico.**

*Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della 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 tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico - organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.*

#### **Art. 16 - Obblighi del socio**

*Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione.*

*Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.*

#### **Art. 17 - Revoca e scioglimento del rapporto.**

*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.*

*La revoca dell'incarico lavorativo o la cessazione volontaria dell'incarico da parte del socio, provocano la immediata decadenza da socio cooperatore e la cessazione di ogni rapporto sociale e di lavoro.*

#### **Art. 18 - Ristorno**

*In sede di approvazione del bilancio di esercizio, su proposta del Consiglio di amministrazione e comunque nei limiti previsti dalla normativa vigente, l'assemblea potrà deliberare l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti economici individuati dall'Art. 9 del presente regolamento, di ulteriori trattamenti economici mediante:*

*integrazione delle retribuzioni per i soci subordinati;*



*integrazione dei compensi per gli altri soci lavoratori;*

*aumento gratuito del capitale sociale;*

*distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.*

*L'erogazione dell'integrazione alle retribuzioni ed ai compensi sarà commisurata alla quantità, nella misura del 95%, e qualità, nella misura del 5%, della prestazione lavorativa.*

*Ai soci speciali, previsti dall'art. 10 dello statuto, tenuto conto dei costi di formazione ed inserimento, il ristorno sarà corrisposto in misura non inferiore al 15% rispetto al valore definito per i soci ordinari.*

#### **Art. 19 – Indennità di carica**

*Ai membri del Consiglio di amministrazione, per la funzione elettiva svolta, è riconosciuta una indennità di carica, sotto forma di compenso annuale per il presidente e il/i vice presidente, sotto forma di gettone di presenza alle riunioni del Consiglio di amministrazione per i consiglieri.*

*Il valore di tale indennità è definito nell'allegato B) che fa parte integrante del presente regolamento.*

*L'indennità di carica per il presidente e il/i vice presidente viene corrisposta ripartita per dodici mensilità.*

*L'indennità di carica non concorre al calcolo ai fini dell'accantonamento del TFR; la stessa, sia sotto forma annuale che di gettone di presenza, cessa di essere erogata con il mese di cessazione della carica elettiva.*

#### **Art. 20 – Partecipazione augurale o di condoglianze**

*La cooperativa invierà partecipazioni augurali o di condoglianze nelle seguenti e distinte circostanze:*

- a) per il decesso di un socio, del coniuge, dei figli, dei genitori del socio stesso: telegramma di condoglianze e affissione di un comunicato nella sede della cooperativa ove il lavoratore presta la propria attività ovvero nella sede a cui fa riferimento la sua unità produttiva;*
- b) per il decesso di un socio onorario: telegramma di condoglianze e affissione di un comunicato nella sede della cooperativa;*
- c) per il decesso di fratelli e/o sorelle del socio: telegramma di condoglianze.*

*Rimane facoltà del Consiglio di amministrazione, per quanto non espressamente previsto, decidere o meno e a seconda delle circostanze, partecipazioni che riguardino parentele di appartenenti alla cooperativa o persone che abbiano rapporti di lavoro o attinenti all'attività della cooperativa stessa.*

*Inoltre, in caso di decesso del socio, del coniuge o dei figli del socio, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare una partecipazione in forma di liberalità nei confronti della famiglia, con un importo forfetario.*

### **Art. 21 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti**

*La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:*

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;*
- b) situazioni temporanee di mercato;*
- c) crisi economiche settoriali e locali;*

*una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati. Nei casi sopra indicati l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.*

*Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.*

*Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.*

*In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.*

*Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.*

### **Art. 22 – Sospensione temporanea dell'attività**

*Al fine di evitare provvedimenti di riduzione della forza lavoro il Consiglio di amministrazione può deliberare una sospensione temporanea dell'attività lavorativa e dei rapporti di lavoro, con conseguente sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali.*

*Tale provvedimento può essere assunto in conseguenza di particolari condizioni di difficoltà, riferite a specifici cantieri o settori della cooperativa, per cui ci sia la previsione di una ricollocazione in breve*



*tempo, che possono essere riassunte, in via esemplificativa e non esaustiva, nei casi di calo significativo e temporaneo dell'attività derivanti da:*

- 1. perdita o ridimensionamento significativo di appalto;*
- 2. condizioni oggettive derivanti da scelte o avvenimenti esterni alla volontà della cooperativa, quali politiche commerciali/logistiche dei committenti che impattano negativamente sull'organizzazione del lavoro;*
- 3. evento naturale, incendio e/o comunque danni strutturali agli impianti che impediscano parzialmente o totalmente l'attività;*
- 4. ogni condizione economico/organizzativa che preveda una riduzione temporanea del personale e non consenta il ricollocamento in altri cantieri gestiti dalla cooperativa.*

*Il provvedimento sarà assunto sulla base dei seguenti criteri:*

- a. la delibera del Consiglio di amministrazione deve contenere le motivazioni del provvedimento, l'ambito di attività a cui il provvedimento si riferisce, la durata ed il numero dei soci interessati;*

*ferma la salvaguardia della continuità del servizio e conseguentemente la presenza delle figure professionali necessarie, la cooperativa dovrà garantire la rotazione dei soci.*

### **Art. 23 – decadenza, recesso, esclusione/licenziamento**

*Così come stabilito dallo statuto sociale e dal presente regolamento, la decadenza, il recesso e l'esclusione da socio comportano l'interruzione del rapporto di lavoro.*

*Parimenti le dimissioni, il licenziamento e, comunque, l'interruzione del rapporto di lavoro, determinano la cessazione del rapporto societario.*

*In ogni caso, ad esclusione del licenziamento per giusta causa, i tempi per l'interruzione del rapporto di lavoro sono conseguenti ad un preavviso i cui termini sono mutuati, ai fini del presente regolamento, dai CCNL di riferimento.*

*Tenuto conto che l'ammissione del socio è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e all'effettiva partecipazione dello stesso all'attività della Cooperativa, così come definito all'art. 5 dello statuto sociale, il Consiglio di amministrazione potrà deliberare/delibererà la decadenza da socio lavoratore nei confronti di coloro che vengano a trovarsi nell'impossibilità di partecipare all'attività lavorativa e conseguentemente a partecipare al relativo scambio mutualistico, per sopravvenute prescrizioni mediche derivanti da particolari condizioni fisiche/sanitarie, previa attenta valutazione della possibilità di un diverso impiego che consenta la prosecuzione del rapporto sociale.*

*L'esclusione da socio, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge e dallo Statuto, può essere deliberata nei confronti dei soci, qualsiasi sia la forma di rapporto di lavoro instaurato, nei seguenti casi:*

- 1) recidiva reiterata delle mancanze di cui all'Art. 5 del presente regolamento;*

- 2) condotta incompatibile con i valori ed i principi della Cooperativa tale da rendersi indegno di far parte della Cooperativa, che arrechi gravi offese alla dignità, all'onore o grave pregiudizio agli interessi della Cooperativa stessa, ai superiori, ai colleghi di lavoro ed ai soci in genere;
- 3) furto o danneggiamento doloso di mezzi, attrezzature, materiale, impianti o merce in genere, della Cooperativa o di terzi;
- 4) alterco litigioso seguito da vie di fatto durante il lavoro con soci lavoratori o con terzi;
- 5) reiterata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso; reiterato stato di ubriachezza;
- 6) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- 7) condanna ad una pena detentiva comminata al socio per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto societario (in senso ampio), che leda la figura morale del socio lavoratore;
- 8) trafugamento di studi, disegni, progetti o documenti che determinano una violazione dei segreti della Cooperativa;
- 9) esecuzione di lavori per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) irregolare e dolosa scritturazione o timbratura relativa alla presenza sul luogo di lavoro;
- 11) rifiuto del trasferimento in altro reparto o magazzino della Cooperativa senza giustificato motivo;
- 12) assenza ingiustificata superiore a tre giorni lavorativi consecutivi.

*Il socio speciale può recedere nei casi previsti dalla legge e dall'art. 11 dello statuto sociale in vigore, con le medesime modalità.*

*Il socio speciale può recedere alla scadenza del periodo di cui al precedente art. 2 oppure anche prima qualora non sia più in grado di partecipare al raggiungimento degli scopi sociali.*

*I soci speciali possono essere esclusi, anche prima della data di scadenza del loro periodo di inserimento nei casi previsti dalla legge e dall'art. 13 del vigente statuto sociale con le medesime modalità e nei termini ivi previsti.*

*In particolare in caso di mancato superamento degli standard previsti dal piano formativo il Consiglio di amministrazione può deliberare il provvedimento di esclusione nei confronti del socio speciale.*

*Fermo restando quanto specificatamente previsto per i soci speciali dal presente regolamento, al socio speciale competono, comunque, i diritti e gli obblighi previsti dallo statuto sociale e dalle norme di legge in quanto compatibili con le loro caratteristiche.*

#### **Art. 24 – Decorrenza degli effetti del regolamento**



*Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea in data 19 dicembre 2004 ai sensi dell'Art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modificazioni, ed è entrato in vigore il 01 gennaio 2005.*

*Le modifiche apportate alla premessa e agli art. da 1 a 23, così come disposto dal successivo art. 25, sono state approvate dall'assemblea generale ordinaria dei soci in data 7 aprile 2017, il regolamento così modificato entra in vigore dal 8 aprile 2017.*

*Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.*

#### **Art. 25 – Modificazione del regolamento**

*Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.*



## **Allegato B)**

### **Indennità surgelati**

Per i servizi relativi ai prodotti surgelati, così come previsto all'art. 9.2 comma 2 vengono corrisposte le seguenti indennità:

- *movimentazione e picking in cella surgelati: € 1,50 per ogni ora di effettiva prestazione attività, con un importo massimo giornaliero di € 10,33.*

*Qualora l'attività all'interno della cella venga svolta con l'ausilio di mezzi di movimentazione che non comportino il contatto diretto con le basse temperature (ad es. Termo-retrattile) l'indennità non verrà erogata.*

- *distribuzione surgelati con automezzi di peso complessivo superiore a q.li 115: € 10,33 giornaliero;*

### **Buonuscita straordinaria**

*In relazione a quanto stabilito nella norma transitoria del regolamento, l'importo annuale di riferimento della buonuscita straordinaria, per l'anno 2010, è fissato in € 362,00.*

*L'importo annuale della buonuscita straordinaria potrà essere così ridotto:*

- *anno 2010 € 362,00.=*
- *anno 2011 € 350,00.=*
- *anno 2012 € 300,00.=*
- *anno 2013 € 250,00.=*
- *anno 2014 € 200,00.=*
- *anno 2015 € 150,00.=*
- *anno 2016 € 100,00.=*
- *anno 2017 € 50,00.=*
- *anno 2018 € 00,00.=*

### **Indennità di carica**

*Per la funzione elettiva, così come previsto all'art.16, sono riconosciute le seguenti indennità di carica:*

- *Presidente € 800,00 mensili*
- *Vicepresidente € 600,00 mensili*
- *Consigliere € 25,00 gettone di presenza per ogni riunione del C.d.A.*