

**Società cooperativa “Primo Vere”
Pescara, via San Donato n.1,**

**REGOLAMENTO INTERNO
AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA
LEGGE 2 APRILE 2001 N.142**

Approvato in Pescara dalla assemblea dei Soci
il 22/12/2004

Depositato alla Direzione provinciale del lavoro
Sezione di Pescara il 17/01/2005

PREMESSA

1. Il presente regolamento interno:

- è stato approvato dall'assemblea dei soci della cooperativa in data 22/12/2004 ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n.142 ed entra in vigore dal giorno 22/12/2004.

- potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie dei soci indicate nell'articolo 2.

3. 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.

ARTICOLO 1 - Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n.142 e dell'articolo n. 4 dello statuto di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali 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 quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

ARTICOLO 2 - Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

I soci della cooperativa:

- A) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- B) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- C) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
- D) mettono a disposizione le loro capacità professionali, anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 142/01, e dell'articolo 4 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa, in forma scritta, uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato;
- autonomo;
- di collaborazione coordinata non occasionale.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio. In caso di stipula di un contratto di lavoro subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D. Legs. 152/1977 o dalle disposizioni di legge in materia. Per tutti gli altri tipi di rapporto sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva. Ogni tipologia di rapporto che si metterà in essere dovrà in ogni caso rispondere alle previsioni di Legge di tempo in tempo vigenti. Per i Soci lavoratori in forza alla Cooperativa all'atto della approvazione del presente regolamento, viste le modalità di esecuzione dell'opera dagli stessi resa, considerata la loro dipendenza gerarchica e funzionale dalla cooperativa si procede, con la approvazione del presente regolamento, alla conferma e ratifica di un "rapporto di lavoro subordinato".

Il rapporto di lavoro, in qualsiasi forma venga messo in essere, sarà stipulato in

forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa. 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 precedente comma.

ARTICOLO 3 – Organizzazione aziendale

L'attuale struttura organizzativa - aziendale si articola:

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

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione - organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale) e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta di conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, l'attività di sviluppo della immagine della Cooperativa, l'individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio di cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della cooperativa, specificamente riferibili alle attività previste nell'oggetto sociale (art. 5 dello statuto), quali:

- vendita al dettaglio;
- approvvigionamento del magazzino;
- carico/scarico merci;
- allestimento del punto vendita;
- ogni altra attività operativa utile e necessaria al buon andamento della Cooperativa e necessaria al raggiungimento degli scopi Sociali.

Il consiglio di amministrazione è delegato, e tenuto, ad apportare sia all'organigramma che alla pianta organica tutte le variazioni e le modifiche che le condizioni di mercato, l'organizzazione del lavoro e l'esercizio della impresa Cooperativa richiedono per un buon funzionamento della cooperativa stessa e per la migliore redditività del lavoro reso dai soci.

ARTICOLO 4 - Rapporto di lavoro

A) Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività aziendale della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il

socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla Legge. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore 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.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui precedente comma, la cooperativa stipula l'ulteriore rapporto di lavoro con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive convergenti; a parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggiore anzianità di iscrizione nel libro soci.

Possono divenire soci, instaurando rapporti di lavoro di "apprendistato" o di "formazione e lavoro", ovvero d'ogni altro genere avente concorrente finalità formativa, anche i giovani ultradiciottenni che, pur non in possesso di una professionalità piena, intendano acquisirla mediante prestazione del loro lavoro nella cooperativa, mettendo a disposizione di questa la loro capacità lavorativa. Al termine di tali rapporti con i soci stessi sarà instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto delle vigenti normative collettive, a meno che, prima della scadenza, e nel rispetto dei termini di preavviso, ove dovuto, la cooperativa, con motivato giudizio, non abbia valutato non raggiunta una professionalità piena. ritenendo quindi insussistenti le condizioni per un consolidamento del rapporto societario che verrà risolto insieme a quello di lavoro subordinato.

B) Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

I soci stabiliranno, di comune accordo con la cooperativa, un rapporto di lavoro in forma autonoma o di collaborazione coordinata non occasionale, applicandosi la relativa regolamentazione, sulla base della tipologia del rapporto prescelto, qualora ne ricorrano le condizioni di non subordinazione ed in quanto compatibile con la disciplina dettata dalla Legge 662/1996 ai fini previdenziali.

• COLLABORAZIONE COORDINATA E NON OCCASIONALE

Per i soci con rapporto di collaborazione coordinata e non occasionale si applicano le seguenti disposizioni:

- l'art. 50 comma 1 lettera c)-bis della Legge 917/1985;
- l'art. 2 comma 26 della Legge 335/1995;
- l'art. 2222 del Codice Civile e seguenti e l'art. 409, comma 4°, del Codice di Procedura Civile;
- l'art. 5 Decreto Legislativo 38/2000 in ogni caso in cui l'attività svolta sia soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali.

Tali norme esplicheranno i relativi effetti previdenziali e fiscali di tempo in tempo vigenti.

Si applicano inoltre tutte le disposizioni di Legge che riguardano il presente tipo di rapporto di

lavoro.

• LAVORO AUTONOMO ARTIGIANO

La cooperativa potrà stipulare rapporti di lavoro con soci artigiani per tutte quelle attività complementari ed accessorie al proprio ciclo produttivo principale che possano essere svolte con autonomia organizzativa e con mezzi di produzione propri dei soci. Tali attività dovranno avere quale fine quello di completare i servizi resi dalla cooperativa, integrandosi con gli stessi.

Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa avente per oggetto sociale lo svolgimento di attività artigiane ai sensi e per gli effetti della Legge 443/1985 e iscritta al relativo albo delle imprese artigiane è regolato dalle norme del presente regolamento in tema di rapporto di lavoro diverso da quello subordinato. Pertanto i soci stabiliranno, di comune accordo con la cooperativa, un rapporto in forma di lavoro autonomo applicandosi la relativa regolamentazione, sulla base della tipologia del rapporto prescelto, in quanto compatibile con la disciplina dettata alla Legge 443/95 e dall'art.13 della Legge 57/2001 con i conseguenti effetti ai fini anche degli adempimenti di carattere fiscale e previdenziale.

• LAVORO AUTONOMO LIBERO PROFESSIONALE

La cooperativa potrà stipulare rapporti di lavoro con soci liberi professionisti, iscritti ai rispettivi albi professionali, per le attività proprie previste dagli ordinamenti di iscrizione ed effettivamente svolte quale abituale professione dai soci stessi. Tali rapporti potranno essere messi in essere per tutte quelle attività per cui la cooperativa abbisogna, in via non occasionale, di apporti di conoscenze, professionalità e specializzazioni non presenti nel proprio organico e che per tipologia ed alto livello professionale non richiedono un continuità di prestazione in cooperativa e non sono riconducibili, per le modalità con cui vengono rese le prestazioni, ad un rapporto di lavoro subordinato.

Pertanto i soci stabiliranno, di comune accordo con la cooperativa, un rapporto in forma di lavoro autonomo libero professionale, applicandosi la relativa regolamentazione, sulla base della tipologia del rapporto prescelto, in quanto compatibile con la disciplina dettata dalle leggi istitutive e regolamentari dei rispettivi ordinamenti professionali.

NORME COMUNI AI RAPPORTI DI LAVORO

La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumere i relativi oneri economici.

I Soci con rapporto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso

altri committenti a condizione della preventiva autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità imprenditoriali ed industriali della cooperativa.

ARTICOLO 5 - CCNL applicabile e trattamento economico per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei Soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini del trattamento economico e normativo di cui sopra la Cooperativa applica il contratto collettivo di lavoro "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi – CONFCOMMERCIO".

Per i soci lavoratori che ricoprono la qualifica di dirigente, il trattamento economico e normativo, cui fare riferimento, sarà quello previsto per i dirigenti delle imprese cooperative del 10 Luglio 2000. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione del compenso;
- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione.

Il consiglio di amministrazione che, con la approvazione del presente regolamento a tal fini riceve specifica delega, provvederà, viste le mansioni svolte ed i titoli professionali posseduti da ciascun socio, ad inquadrare i singoli soci lavoratori subordinati nei livelli retributivi contrattuali, secondo le specifiche declaratorie e mansioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In tale ambito il presente regolamento disciplina specificatamente quanto segue:

1) Orario di lavoro

- a) il normale orario di lavoro è fissato di norma, ma non in via esclusiva, in 8 ore giornaliere e 38 ore settimanali; l'orario settimanale di lavoro, in ragione delle necessità organizzative del lavoro, potrà essere distribuito sia su cinque che su sei giorni la settimana. L'articolazione dell'orario di lavoro potrà avvenire in turni spezzati, con pausa, tra un turno e l'altro minima di un'ora; in turni continuati, sia al mattino che al pomeriggio che di notte, in turni continuativi od alternati.
- b) Il lavoro straordinario potrà essere svolto nella misura massima di 3 ore giornaliere e 10 settimanali.

c) Le ore di lavoro che, in via eccezionale o per particolari situazioni organizzative, anche ricorrenti, venissero svolte in eccedenza ai limiti di cui al punto "b" saranno accantonate nella "BANCA DELLE ORE" al conto progressivo di ciascun socio e potranno essere fruite a titolo di permesso individuale dei singoli soci, entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. In caso di mancato godimento le stesse ore saranno retribuite con la paga del mese di aprile di ciascun anno, o all'atto della cessazione del rapporto, con la maggiorazione della paga oraria ordinaria prevista dal CCNL per gli straordinari infrasettimanali.

2) Riposo settimanale

Il giorno di riposo di norma è fissato nel giorno di domenica, nei lavori a turni od in situazioni che prevedono la prestazione lavorativa di domenica potrà essere fissato in altro giorno della settimana.

3) Lavoro straordinario notturno e festivo

Salvo quanto previsto al precedente punto 1) lettere b) e c) si rimanda alla previsione contrattuale.

4) Trasferte

Tutti i soci, in ragione delle esigenze organizzative della cooperativa e delle commesse di lavoro, sono tenuti a recarsi in ogni luogo di lavoro della Cooperativa.

Per i trasferimenti che comportino, dalla sede della cooperativa, distanze inferiori ai cento chilometri, non sarà dovuta alcuna indennità di trasferta qualora la cooperativa metta a disposizione il mezzo di trasporto e fornisca il pasto ai soci. Per distanze superiori, od in assenza delle condizioni sopra esposte, la vantazione della eventuale indennità di trasferta sarà effettuata di caso in caso, tenuto conto del disagio sopportato dal socio e delle previsioni del contratto collettivo di lavoro.

5) Mensa

La cooperativa non organizza in proprio alcun servizio di mensa. Tale servizio sarà fornito ai soci per il tramite delle mense aziendali delle imprese committenti quando sia possibile stabilire con le stesse convenzioni oppure in situazioni di particolare disagio lavorativo con convenzioni messe in essere con esercizi pubblici. Tali situazioni non costituiscono comunque alcuna obbligazione della cooperativa sia nei confronti del singolo socio che della generalità degli stessi, dovendosi considerare la possibilità di fruire di tale servizio quale condizione di miglior favore temporanea, dettata da condizioni logistiche e contingenti e non una obbligazione contrattuale.

6) Svolgimento mansioni

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi operativi e degli scopi mutualistici propri della cooperativa, tutti i soci, secondo le esigenze produttive, sono tenuti a svolgere tutte le mansioni che vengono richieste dalle esigenze operative ed organizzative del lavoro, anche qualora le stesse siano riferibili a mansioni di un livello inferiore a quello in cui contrattualmente è inquadrato il socio interessato.

Resta fermo in ogni caso il trattamento economico previsto per il livello di inquadramento originario.

I soci che per esigenze organizzative, produttive o sostitutive, vengono temporaneamente adibiti a mansioni superiori a quello del livello di inquadramento avranno diritto, per tutto il tempo in cui sono adibiti a tali mansioni superiori, a percepire una maggiorazione retributiva pari alla differenza tra il loro livello di inquadramento e quello di riferimento per le superiori mansioni svolte. In ogni caso di adibizione a mansioni superiori per un periodo superiore agli undici mesi consecutivi, o in tempi diversi, negli ultimi ventiquattro mesi, scatta automaticamente il passaggio al livello superiore.

7) Part time

La cooperativa potrà stipulare con i soci contratti part-time nella misura massima del 10% dell'organico stesso della cooperativa. Tali contratti dovranno comunque sempre trovare riscontro di compatibilità con il lavoro e l'organizzazione della cooperativa.

Il contratto part-time dovrà essere stipulato in forma scritta secondo le norme di legge e contrattuali di tempo in tempo vigenti.

Al contratto part-time potranno essere apposte clausole di flessibilità dell'orario di lavoro pattuito, sino al 30% dell'orario contrattualmente stabilito per il part-time stesso.

In caso di pluralità di richieste di part-time che vadano oltre i limiti massimi di cui sopra oppure che superino i limiti massimi di compatibilità con le esigenze organizzative e produttive della cooperativa, sarà data precedenza, con il seguente ordine:

ai soci che abbiano titolo per fruire dei congedi parentali, così come regolamentati dalla legge;

ai soci affetti da malattie professionali;

ai soci con invalidità permanente superiore al 30%;

ai soci dediti agli studi per il conseguimento di un titolo di studio a corso legale (Laurea compresa).

8) Trattamento economico dei soci lavoratori subordinati

Il trattamento economico dei soci lavoratori dipendenti subordinati è stabilito dal contratto collettivo di lavoro applicato.

L'assemblea, inoltre, potrà definire con apposita delibera un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati dalla associazione cooperativa cui aderisce, ai sensi dell'art. 2 della Legge 142/2001.

In sede di approvazione del bilancio d'esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

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

ARTICOLO 6. Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla Legge e dal contratto collettivo.

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 comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare dei soci, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

ARTICOLO 7 - Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto associativo

I soci che volontariamente abbiano rassegnato le proprie dimissioni dal rapporto ulteriore di lavoro subordinato (salvo che lo stesso rapporto di lavoro sia stato trasformato, ricorrendone i presupposti di legge ed associativi, in altra tipologia) decadono altresì in pari data dal rapporto associativo.

Il licenziamento di socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dalla legge e dal contratto collettivo di riferimento.

In caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove ricorra l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta da apposita delibera di approvazione della assemblea dei soci del programma di mobilità.

Il licenziamento individuale del socio lavoratore per motivi disciplinari, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto associativo per decadenza.

ARTICOLO 8 - Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitato) 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:

- contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;
- situazioni temporanee di mercato;
- crisi economiche settoriali o locali;
- una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardo introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al precedente comma, 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 a livello aziendale e territoriale.

Se necessario l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico il quale non potrà comunque essere inferiore al 70% del trattamento globalmente previsto dal contratto collettivo nazionale applicabile. Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate all'assemblea, il cda potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui riversano i soci o eventuali 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.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 9 - Normative di Legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera e, 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 articoli 2222 e ss. del Codice Civile e nell'articolo 409, n.4, del codice di procedure 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 coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

ARTICOLO 10 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore 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 il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione 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.

ARTICOLO 11 - 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.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione del compenso;

- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione.

ARTICOLO 12 - 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 i tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico - organizzative della cooperative e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 13 - Obblighi del Socio

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

Qualora il socio per gravi motivi, sia costretto ad interrompere il lavoro intrapreso, sarà cura del cda garantire il pieno proseguimento 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.

ARTICOLO 14 - Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

ARTICOLO 15 - Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito l'oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dall'incarico stesso.