



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Indice

| | | |
|---------|--|---------|
| Art. 1 | Scopo ed oggetto del regolamento | Pag. 2 |
| Art. 2 | Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta | Pag. 2 |
| Art. 3 | Organizzazione aziendale della Cooperativa | Pag. 2 |
| Art. 4 | Ammissione a socio | Pag. 3 |
| Art. 5 | Azioni | Pag. 4 |
| | Rapporto ulteriore di lavoro subordinato | Pag. 4 |
| Art. 6 | Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato | Pag. 4 |
| Art. 7 | Contratto collettivo nazionale di Lavoro applicabile e trattamento economico | Pag. 4 |
| Art. 8 | Inquadramento del personale | Pag. 5 |
| Art. 9 | Orario di lavoro | Pag. 5 |
| Art. 10 | Lavoro a tempo parziale | Pag. 6 |
| Art. 11 | Banca ore | Pag. 6 |
| Art. 12 | Ferie | Pag. 6 |
| Art. 13 | Tredicesima mensilità | Pag. 6 |
| Art. 14 | Lavoro festivo e domenicale | Pag. 6 |
| Art. 15 | Indennità competenze minime | Pag. 7 |
| Art. 16 | Indennità e maggiorazioni | Pag. 7 |
| Art. 17 | Vantaggi Soci | Pag. 7 |
| Art. 18 | Rimborsi per utilizzo dell'autoveicolo | Pag. 7 |
| Art. 19 | Trattamento di fine rapporto | Pag. 8 |
| Art. 20 | Anticipazione del TFR | Pag. 8 |
| Art. 21 | Corresponsione della retribuzione | Pag. 8 |
| Art. 22 | Aspettativa | Pag. 8 |
| Art. 23 | Permessi | Pag. 9 |
| Art. 24 | Diritto allo studio e formazione professionale | Pag. 9 |
| Art. 25 | Infrazioni e sanzioni disciplinari | Pag. 9 |
| Art. 26 | Piano di crisi aziendale | Pag. 10 |
| | Il rapporto di lavoro autonomo | Pag. 10 |
| Art. 27 | Collaborazione a progetto | Pag. 10 |
| Art. 28 | Contratto d'opera | Pag. 11 |
| | Disposizioni finali | Pag. 11 |
| Art. 29 | Disposizioni suppletive e integrative | Pag. 11 |
| Art. 30 | Soci onorari | Pag. 11 |



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 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 45 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.

Art. 2 Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, ogni Socio-lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato, in ogni e qualsiasi forma ammessa dalle vigenti leggi, purché compatibili con lo status di socio/a;
- autonomo;
- di collaborazione a progetto ovvero coordinata e continuativa.
- di libera professione
- di ulteriore tipologia anche di nuova introduzione nell'ordinamento, sempre purché compatibile con lo status di socio/a.

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.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere formalizzato per iscritto: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento.

In caso di rapporto di lavoro di tipo subordinato, tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia.

Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro sarà stipulato un apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la Cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La Cooperativa e il socio lavoratore possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, sulla base della manifestazione della volontà di entrambi e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui ai commi precedenti

Art. 3 Organizzazione aziendale della Cooperativa

L'organizzazione aziendale della Cooperativa è normata dal Sistema di Gestione per la Qualità Aziendale e dal relativo Manuale, in particolare dalla Sezione MGQ.05. Tale sezione del Manuale viene allegata al presente Regolamento e ne forma parte integrante e



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

inscindibile. Eventuali modifiche non sostanziali della Sezione MGQ.05 del Sistema di Gestione per la Qualità Aziendale che verranno decise dal Consiglio di Amministrazione comporteranno l'aggiornamento del documento allegato al presente Regolamento.

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

Fatto salvo il perseguimento dello scopo sociale, ovvero la garanzia di continuità dell'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali ai soci, possono comunque verificarsi situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, – sia per le obiettive esigenze produttive della Cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile sia a causa di mancanza o riduzione momentanea di lavoro – in tal caso il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto alla retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi.

Art. 4 Ammissione a socio

Chi desidera essere ammesso a Socio della Cooperativa deve presentare domanda scritta al Consiglio di Amministrazione, il quale decide in merito con le modalità e forme previste dall'art. 8 dello Statuto e del presente Regolamento Interno, valutando i requisiti dell'aspirante Socio e le esigenze della Cooperativa.

La domanda di ammissione dovrà specificare, sulla base di un modello predisposto:

- cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza, cittadinanza, stato civile e codice fiscale;
- la sottoscrizione del numero di azioni che si propone di sottoscrivere per l'ammontare e con le modalità di corresponsione previste dal successivo articolo 5 del presente Regolamento;
- la dichiarazione di attenersi a quanto previsto dallo Statuto, dal Regolamento interno e dalle deliberazioni legalmente adottate dagli organi societari;
- l'attività che l'aspirante Socio si propone di svolgere in relazione agli scopi sociali e l'impegno lavorativo della Cooperativa;
- la tipologia del rapporto di lavoro che il Socio lavoratore instaura con la cooperativa;
- ogni altra informazione che il Consiglio di Amministrazione ritenesse opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, delibererà in merito all'ammissione e sulla base delle necessità operative nonché delle disponibilità di posizioni di lavoro in essere, compatibili con la professionalità dichiarata, disporrà per l'avviamento al lavoro tenendo conto anche della tipologia contrattuale dichiarata dal socio/a.

In caso di mancato accoglimento della domanda di ammissione a socio/a, sarà obbligo del Consiglio di Amministrazione motivarne il rigetto.

Il Socio può essere eletto negli organi sociali una volta trascorsi tre mesi dalla data di ammissione.

Oltre a quanto suesposto, il Socio-lavoratore è tenuto ad adempiere alle mansioni previste per il servizio cui viene destinato, attendendosi scrupolosamente alle disposizioni dategli dagli incaricati responsabili.



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 5 Azioni

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'iscrivibilità al libro Soci del richiedente a condizione che lo stesso presenti tutti i requisiti richiesti e che abbia assolto a tutti gli obblighi imposti dallo Statuto sociale e dal presente Regolamento.

Il numero delle azioni da sottoscrivere determinato dall'Assemblea in una quantità non inferiore a 10 e del valore nominale di € 51,64 ciascuna può essere versato con le alternative seguenti modalità:

- versamento in un'unica soluzione;
- versamento differito con trattenute in busta paga la cui entità è fissata, di norma, in 10 mensilità salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 6 Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato.

Qualora lo svolgimento dell'attività 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, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La stipula 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 anche in relazione alla quantità di lavoro disponibile nella Cooperativa a causa di eventuale mancanza o riduzione momentanea di lavoro.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

Art. 7 Contratto collettivo nazionale di Lavoro applicabile e trattamento economico

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

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama il C.C.N.L. per le lavoratrici e lavoratori della cooperative del settore socio-sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva come normato dal successivo articolo 16.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva. 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 % dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- integrazione delle retribuzioni
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa

Si intende per trattamento economico complessivo, ai sensi del presente Regolamento Interno, quello costituito da:

- minimo contrattuale conglobato (minimo contrattuale più contingenza);
- scatti di anzianità;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto al socio-lavoratore in forza di disposizioni di legge o di CCNL ovvero di deliberazioni della cooperativa.

Per la determinazione in base al livello del minimo contrattuale conglobato, l'attuale CCNL prevede retribuzioni mensili divise per 165 ore, pari alle 38 ore settimanali.

Art. 8 Inquadramento del personale

L'accesso ai livelli è subordinato all'effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello ed il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

Fatto salvo quanto specificato nel paragrafo precedente, gli inquadramenti del personale sono quelli previsti dal CCNL.

I profili professionali non specificatamente individuati dal CCNL saranno inquadrati dal C.d.A. sulla base dell'insieme delle capacità professionali, dell'autonomia, delle responsabilità e dei titoli di studio.

Art. 9 Orario di lavoro

L'orario di lavoro normale è fissato in 38 ore settimanali o diverso valore previsto dal/i CCNL di riferimento.

La Cooperativa definisce i regimi di orario in riferimento alle commesse e servizi di appartenenza, sulla base delle esigenze del servizio ed utilizzando gli opportuni criteri di flessibilità.

In considerazione della peculiarità dei servizi svolti dalla Cooperativa, l'orario di lavoro dei soci può subire delle variazioni che periodicamente saranno riesaminate al fine di attribuire a tutti il corretto impegno contrattuale pattuito. In particolare, di norma quadrimestralmente, saranno esaminati gli eventuali scostamenti dell'effettivo lavoro svolto rispetto all'orario assegnato e ove questi siano superiori al 20% dell'orario il contratto individuale verrà rideterminato con l'assegnazione alla corretta fascia di impegno.



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 10 Lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale si attiva all'interno della Cooperativa secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

E' ammesso il ricorso al lavoro supplementare a quello definito contrattualmente con le modalità previste dal CCNL di riferimento, ivi comprese le relative maggiorazioni.

Il trattamento economico, e ove previsto anche normativo, incluse tutte le competenze a carattere ultramensile del socio con contratto di tipo subordinato a tempo parziale sarà proporzionato in base all'impegno orario definito nel contratto individuale.

Per quanto non espressamente specificato, si rinvia a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

Art.11 Banca ore

La Cooperativa per raggiungere gli obiettivi di flessibilità propri di un servizio qualificato per l'utenza e per consentire ai soci un coordinamento dei tempi di vita e lavoro, istituisce la Banca delle ore e, quindi, un conto ore individuale per ciascun socio lavoratore in cui confluiscono le prestazioni eccedenti (banca ore positiva) e non liquidate secondo il disposto del CCNL di riferimento ovvero quelle mancanti al raggiungimento dell'orario individuale assegnato (banca ore negativa).

Le ore di prestazioni supplementari e straordinarie, potranno essere recuperate entro il semestre successivo all'anno di maturazione mentre quelle a debito costituiscono un impegno per il socio lavoratore a fornire le prestazioni mancanti che potranno essergli richieste dalla cooperativa in qualsiasi momento.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Il saldo della banca ore verrà evidenziato mensilmente nella busta paga.

Art. 12 Ferie

I Soci-lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura stabilita dal CCNL di riferimento. Per la maturazione del diritto alle ferie durante i periodi di assenza, fermo restando il disposto del CCNL, vale quanto previsto dal successivo articolo 13.

Art. 13 Tredicesima mensilità

Ai Soci-lavoratori verrà corrisposta, con le modalità stabilite dal CCNL di riferimento, la prevista mensilità aggiuntiva.

Agli effetti della maturazione del diritto alla mensilità aggiuntiva si considerano utili oltre ai periodi prestati regolarmente in servizio, i periodi di assenza equiparati dal CCNL di riferimento alla prestazione lavorativa.

Art. 14 Lavoro festivo e domenicale

Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività previste dal CCNL di riferimento, spetterà una maggiorazione del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 15 Indennità competenze minime

A tutto il personale addetto all'assistenza - non qualificato ma in possesso dell'attestato di frequenza del corso regionale di "competenze minime" - viene corrisposta un' indennità pari al 50% della differenza con il livello di inquadramento successivo.

Art. 16 Indennità e maggiorazioni

Ai Soci-lavoratori della Cooperativa il Consiglio di Amministrazione può assegnare, in presenza dei requisiti indicati, le seguenti indennità e maggiorazioni aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL:

- a) l'indennità per responsabilità di area, di settore, di sede o progetto o altro, ai Soci-lavoratori espressamente incaricati dal Consiglio di Amministrazione, in considerazione dell'importanza e della responsabilità connessa;
- b) l'indennità di mansione ai Soci-lavoratori che nel corso dell'anno siano adibiti a mansioni superiori al livello di inquadramento, per periodi complessivamente non superiori a tre mesi nell'anno per le ore svolte in dette mansioni superiori;
- c) l'indennità di disagio, per il lavoro prestato dai Soci-lavoratori in particolari condizioni di disagio ambientale o fisico preventivamente identificate dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 17 Vantaggi Soci

Oltre a quanto previsto in materia di indennità dal CCNL e dal presente Regolamento Interno, nonché a quanto previsto dalla normativa vigente e dal regolamento in materia di ristori ai Soci, il Consiglio di Amministrazione può istituire i seguenti strumenti a favore dei Soci:

- a) sconti o contributi per la frequenza di figli iscritti in nidi d'infanzia;
- b) assistenza fiscale per la compilazione e presentazione della dichiarazione dei redditi;
- c) messa a disposizione di un'autovettura aziendale per ragioni di servizio;
- d) buoni pasto;
- e) premi qualità o di produttività a fronte di raggiungimento di particolari obiettivi;
- f) eventuali ulteriori strumenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione e successivamente portati all'approvazione dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base di una programmazione annuale e tenuto conto dell'andamento economico della Cooperativa, delibera annualmente l'eventuale attivazione degli strumenti, definendone l'entità e le modalità attuative nonché l'applicazione per la generalità dei Soci o per particolari categorie.

Art. 18 Rimborsi per utilizzo dell'autoveicolo

Al Socio-lavoratore che, per ragioni di servizio, è tenuto ad utilizzare il proprio autoveicolo spetta un rimborso pari a 1/5 del costo effettivo della benzina. Il prezzo viene rilevato trimestralmente sui dati forniti dalla Regione FVG.



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 19 Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 297/82 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 20 Anticipazione del TFR

Oltre ai casi previsti dalla legge e dal CCNL, e in subordine ad essi, il Socio-lavoratore con almeno 5 anni di servizio può richiedere l'anticipazione del TFR in caso di:

- acquisto della prima casa già effettuato e con mutui in corso di pagamento, nei limiti del 70% del TFR maturato;
- restauro della prima casa, nei limiti del 50% del TFR maturato.

Inoltre il Socio-lavoratore con almeno 3 anni di anzianità può richiedere l'anticipazione, nel limite massimo del 70% del TFR maturato, per motivi di salute propria o dei familiari conviventi.

Per il numero delle richieste che possono essere soddisfatte, si rimanda a quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 21 Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione dei singoli Soci-lavoratori sarà effettuato con bonifico bancario o assegno come previsto dal CCNL entro e non oltre il ventesimo giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Qualsiasi reclamo sulla somma pagata deve essere effettuato entro il mese lavorativo successivo a quello di pagamento, in caso di contestazione deve essere corrisposto al Socio-lavoratore la parte di retribuzione non contestata, previo rilascio di quietanza per la somma ricevuta. Per la parte contestata si procederà agli opportuni accertamenti.

Art. 22 Aspettativa

Oltre alle aspettative previste dalle leggi vigenti per i lavoratori subordinati, se e in quanto applicabili anche ai soci della Cooperativa, e alle aspettative previste dal CCNL di riferimento, potranno essere concessi al Socio-lavoratore, per motivi personali, periodi non superiori a 6 mesi di aspettativa non retribuita e non utile per alcun istituto di cui al presente regolamento a fronte di motivata richiesta presentata dal Socio-lavoratore.

In casi di eccezionale gravità il Consiglio di Amministrazione, motivandolo in apposita deliberazione, potrà rinnovare l'aspettativa di cui al paragrafo precedente.

I Soci-lavoratori iscritti e frequentanti corsi di studio e qualificazione professionale in scuole abilitate al rilascio di titoli professionali inerenti l'attività della Cooperativa potranno inoltre richiedere, per iscritto, periodi di aspettativa non retribuita e non utile per alcun istituto di cui al presente regolamento per una durata massima di 6 mesi e comunque non oltre la durata del corso frequentato.

Il Socio-lavoratore che usufruisce di aspettativa in base al presente articolo, non ha diritto alla conservazione del posto nello stesso servizio in caso di evidenti problemi organizzativi.



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 23 Permessi

Al Socio-lavoratore, a fronte di specifiche necessità personali e familiari, sono concessi brevi permessi che possono essere recuperati a regime normale sulla base della compatibilità con le esigenze aziendali.

Oltre a quanto previsto dal CCNL, i Soci-lavoratori hanno diritto, in caso di lutto, a permessi retribuiti in base alla retribuzione media giornaliera:

- ulteriori tre giorni in caso di morte del coniuge, del convivente more-uxorio, di figli.
- un giorno ulteriore in caso di morte di un parente di primo grado.

Oltre a quanto previsto, il Consiglio di Amministrazione potrà concedere ulteriori permessi retribuiti a fronte di gravi necessità del Socio-lavoratore richiedente.

Art. 24 Diritto allo studio e formazione professionale

Fermo restando quanto previsto dal CCNL per l'individuazione del monte orario complessivo per il diritto allo studio e la formazione professionale, la Cooperativa, all'interno di tale monte ore, assume il seguente ordine di priorità nella concessione dei permessi di studio:

1. aggiornamento professionale interno;
2. percorsi formativi propedeutici al conseguimento di una qualifica;
3. riqualificazione e qualificazione professionale;
4. diritto allo studio.

L'aggiornamento professionale interno di cui al punto 1. è programmato all'inizio di ogni anno e, anche in caso di superamento del monte ore annuo stabilito dal CCNL, è comunque interamente retribuito.

Nel caso che gli interventi di aggiornamento professionali programmati coprano l'intero monte ore determinato dal CCNL per il Diritto allo studio e la formazione professionale, il Consiglio di Amministrazione potrà concedere, compatibilmente con la situazione economica della Cooperativa, un monte ore aggiuntivo nella misura massima di 6 ore per Socio-lavoratore impiegato al 31 dicembre.

Le domande relative ai punti 2. 3. e 4. del presente articolo vanno inoltrate, esclusivamente in forma scritta, entro il 31 dicembre. Successivamente il Consiglio di Amministrazione delibera e ne dà comunicazione ai Soci-lavoratori richiedenti entro la data di approvazione del bilancio

Quanto spettante verrà liquidato entro 60 giorni su presentazione del diploma o attestato ovvero del certificato comprovante una frequenza (se prevista) non inferiore al 70%.

Art. 25 Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal CCNL richiamato.

Nei casi d'infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

Art. 26 Piano di crisi aziendale

L'Assemblea è competente a deliberare l'adozione di un piano di crisi aziendale, quando sussista almeno uno dei seguenti presupposti:

- a. cessazione, riduzione significativa o sospensione dell'attività produttiva quando essa non dipenda da fatto imputabile alla Società;
- b. ristrutturazione, riorganizzazione o conversione dell'attività aziendale;
- c. cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto;
- d. difficoltà produttive e di mercato, con conseguente perdita di redditività delle attività svolte e/o diminuzione del corrispettivo con il quale esse sono mediamente remunerate dalla clientela;
- e. crisi economica del settore e/o del luogo ove è svolta in prevalenza l'attività;
- f. difficoltà finanziaria derivante da mancata o ritardata riscossione di crediti o da sottoposizione a procedura concorsuale di creditori significativi della Società.

Il piano di crisi aziendale, che deve in tutti i casi essere corredato di un termine, eventualmente prorogabile, può prevedere l'adozione delle seguenti misure, in scala graduata:

- a. divieto di distribuzione di eventuali utili;
- b. sospensione o riduzione dei trattamenti economici ulteriori previsti al precedente art.7;
- c. imposizione ai Soci di forme temporanee di apporto in natura, dirette a migliorare la produttività della Società o ad alleviare comunque lo stato di crisi, quali ad esempio: svolgimento di mansioni diverse da quelle di assunzione, anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge; svolgimento delle prestazione lavorativa in regime di orario flessibile o di orario ridotto; rinuncia totale o parziale a una o più componenti accessorie della retribuzione o a una o più maggiorazioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro richiamato dalla disposizione di cui all'art.6, comma 2; rinuncia totale o parziale alla retribuzione, nel limite massimo del 12,5%;
- d. licenziamento dei Soci per i quali non esista alcuna possibilità di utile collocazione lavorativa, nel rispetto del patrimonio professionale precedentemente acquisito, osservate le leggi vigenti in materia.

Ove la crisi di interessi un solo ramo di azienda, il piano di cui al comma precedente può essere adottato anche con riguardo esclusivo al ramo interessato dalla crisi.

IL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Art. 27 Collaborazione a progetto.

La Società ammette i propri Soci allo svolgimento di attività lavorative in qualità di collaboratori a progetto, purché la prestazione dedotta in contratto presenti caratteristiche di autonomia nelle scelte delle modalità di adempimento, salvo il suo collegamento funzionale con l'organizzazione imprenditoriale della Società.

La prestazione del Socio, a termine o a tempo indeterminato, non è soggetta a vincoli di orario e non comporta soggezione del Socio del potere disciplinare della Società, nè



REGOLAMENTO INTERNO

Codess Friuli Venezia Giulia Cooperativa Sociale Onlus

l'attribuzione al Socio di poteri direttivi o disciplinari su Soci in rapporto di lavoro subordinato.

Il Socio è focalizzato ad essere o divenire titolare di più rapporti di collaborazione con soggetti diversi dalla Società, salvo il rispetto dei limiti stabiliti nel vigente Statuto, e purché ciò sia compatibile con la regolare esecuzione della prestazione dedotta in contratto.

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

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

Art. 28 Contratto d'opera

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

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 Disposizioni suppletive e integrative

Ferme restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento valgono le norme di legge e le decisioni adottate dagli organismi sociali della Cooperativa e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Inoltre trovano applicazione nei confronti dei Soci le disposizioni contenute nelle leggi che regolano il rapporto Soci-Cooperative.

Art. 30 Soci onorari

L'Assemblea può deliberare l'ammissione o la nomina a Soci onorari di Soci che non possano più partecipare all'attività della Cooperativa e che abbiano acquisito particolari meriti per lo sviluppo e la promozione della stessa o del mondo della Cooperazione.

Il Socio onorario può partecipare senza diritto di voto alle assemblee dei Soci nonché alle altre forme adottate dalla Cooperativa per lo sviluppo e la promozione della socialità e della comunicazione interna. Il Socio onorario è escluso dall'obbligo di versamento della quota sociale e dalle altre attività economiche e sociali della Cooperativa.

Il presente Regolamento è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 11 dicembre 2008