

## **SERVICES FACILITY LOGISTICS SOC. COOP.**

### **REGOLAMENTO INTERNO**

---

#### **PREMESSA**

Il presente Regolamento Interno costituisce per SFL Soc. Coop. lo strumento capace di regolare la vita interna della Cooperativa stabilendo i rapporti fra la Società ed i singoli Soci. Tale documento disciplina, nel rispetto della Legge e dello Statuto Sociale, l'organizzazione della società, del lavoro dei Soci lavoratori, la prestazione di attività lavorativa da parte dei Soci della Cooperativa. Tale Regolamento definisce e disciplina le tipologie dei rapporti di lavoro che saranno adottate dalla SFL Soc. Coop. e dai Soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il presente Regolamento Interno, approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 26 Novembre 2019 ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 Aprile 2001 n°142 e sue successive modifiche o integrazioni, ha validità dalla data del 27 Novembre 2019 e potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea dei Soci.

Il suddetto Regolamento costituisce documento di modifica di quello già esistente approvato dall'assemblea della cooperativa in data 20/06/2013 ed entrato in vigore il 21/06/2013

Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Le disposizioni del presente Regolamento Interno, salva diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di Soci indicate all'articolo A parte seconda ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

Fermo restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento Interno valgono le decisioni adottate dagli organi sociali e dagli organi competenti della SFL Soc. Coop. nonché le disposizioni di legge applicabili e di accordi collettivi in quanto applicabili.

Inoltre trovano applicazione nei confronti dei Soci le disposizioni contenute nelle leggi che regolamentano i rapporti Soci – Cooperativa.

## **PARTE PRIMA: SCOPO ED OGGETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO**

### **Art. 1 Scopo, oggetto e rapporto mutualistico**

SFL Soc. Coop., con il presente Regolamento Interno intende dotarsi di uno strumento per il raggiungimento di rilevanti obiettivi sociali.

Stimolati dalla volontà di garantire la maggiore informazione e trasparenza conseguente al rapporto sociale mediante l'adesione alla Cooperativa stessa SFL, pone il Socio nel diritto dovere di:

- Concorrere alla gestione dell'Impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'Impresa;
- Partecipare alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'Azienda;
- Contribuire alla formazione del Capitale Sociale e partecipare al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- Mettere a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla puntualità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

## **PARTE SECONDA: RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI E RELATIVE MODALITA' DI SCELTA**

### **Art. A: Tipologie di rapporto di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

Ai fini del raggiungimento dei propri scopi statutari la Cooperativa instaura un ulteriore rapporto lavorativo con i propri soci. Con la stipulazione di tale atto:

- Il Socio mette a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla qualità delle prestazioni di lavoro disponibili nella Cooperativa stessa;

- La Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa, favorendone l'occupazione in base alle esigenze produttive.

Ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 Aprile 2001 n° 142, e di quanto previsto dallo Statuto, si disciplinano e definiscono qui le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla SFL Soc. Coop. e dai Soci, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Ai sensi dell'art. 1 comma 3 della Legge 142/01 ogni Socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di Socio;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Autonomo:
  - In qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo a titolo principale;
  - Di collaborazione coordinata e continuativa a progetto;
  - Di agenzia;
  - Di consulenza professionale (Partita Iva).

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 all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione e, tenuto conto dell'organizzazione dell'impresa.

Per i Soci lavoratori, la cui ammissione in Cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento Interno, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata; inoltre la scelta del tipo di contratto è subordinata al tipo di contratto stesso previsto all'interno del Capitolato d'appalto, del contratto/offerta tecnico-economica e qualsiasi altro documento attinente ogni singola commessa.

Il particolare SFL Soc. Coop. terrà conto, per l'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra Socio e Cooperativa, del:

- Contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- Possesso da parte del Socio delle professionalità richieste;
- Possesso da parte del Socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, ecc;
- Caratteristiche, modalità ed organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- Tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa.

Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la Cooperativa comunicherà al Socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la Cooperativa ed i Soci, precedentemente all'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti di cui sopra; la SFL Soc. Coop. ed 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 sopra riportati.

La Cooperativa provvederà, successivamente all'approvazione del presente regolamento e nei termini consentiti dalla legge, a confermare al Socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro; in assenza di comunicazione si intendono confermate le stesse condizioni contrattuali in essere.

#### **Art. B: CCNL applicabile ai Soci subordinati**

Ai Soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, la Società garantisce un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dai CCNL applicati.

Nello specifico:

- Per i Soci contrattualizzati per assorbimento e rivenienti da commesse per le quali la stazione appaltante abbia obbligatoriamente prescritto l'applicazione di specifici CCNL, la Cooperativa garantisce l'adozione degli stessi purché riconosciuti ed applicabili;
- Per i Soci non rivenienti da gestione di commesse, il Cda o l'organo competente previsto dal presente Regolamento, determina o suggerisce il CCNL da applicare funzionalmente alla tipologia di mansione da svolgere tenendo conto della organizzazione aziendale nonché delle prescrizioni cogenti;
- Per i Soci operativi trasferiti o temporaneamente collocati presso commesse diverse da quella originaria, la Società garantisce l'applicazione di CCNL riconosciuti ed applicabili funzionalmente alla tipologia di mansione da svolgere tenendo conto della organizzazione della commessa, delle necessità aziendali nonché delle prescrizioni cogenti e dei contratti applicati nella commessa;
- Per i Soci che operano nel settore amministrativo o nei servizi di coordinamento, controllo e supervisione, la Cooperativa garantisce l'applicazione di CCNL da applicare funzionalmente alla tipologia di mansione da svolgere tenendo conto della organizzazione aziendale nonché delle prescrizioni cogenti.

Attualmente la SFL Soc. Coop. applica i seguenti contratti:

- CCNL MULTISERVIZI – PULIMENTO per i Soci occupati nei settori Servizi e Global Service per commesse di pulizia, sanificazione, portierato/front office (funzionalmente alle prescrizioni delle stazioni appaltanti), lavanderia e servizi vari;
- CCNL COOPERATIVE SOCIALI per i Soci operativi occupati nelle commesse con servizi socio sanitari ed infermieristici;
- CCNL COMMERCIO per i Soci amministrativi e operativi occupati nelle commesse con servizi di portierato (funzionalmente alle prescrizioni delle stazioni appaltanti);
- CCNL PORTIERI FABBRICATI per i Soci operativi occupati nelle commesse con servizi di portierato (funzionalmente alle prescrizioni delle stazioni appaltanti);

- Per il personale amministrativo, con funzioni di controllo, coordinamento e supervisione SFL Soc. Coop. si rifà alla contrattazione MULTISERVIZI E COMMERCIO.

In caso di impiego del Socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL nei termini previsti dal CCNL che regola la nuova attività svolta.

Per i Soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori sarà applicabile, con le modalità previste dal presente regolamento, il CCNL MULTISERVIZI – PULIMENTO.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

La risoluzione del rapporto di lavoro di qualsiasi natura non comporta l'automatica decadenza dalla qualità di socio fermo restando la possibilità da parte del medesimo, di spontanee dimissioni.

### **Art. C: Normativa applicabile ai Soci non subordinati**

Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto si applicano le seguenti disposizioni:

- Ai fini fiscali l'art. 48 bis comma 1 dpr 917/86;
- Ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2 comma 26 legge 335/1995 e successive modifiche;
- Ai fini dell'assicurazione INAIL, l'art. 5 D.lgs 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge anche con espresso riferimento all'aspetto retributivo che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

Il contratto di lavoro dei Soci artigiani è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla Legge 443/1985 e dall'art. 13 della legge 57/2001 con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

Il contratto di lavoro dei Soci commercianti è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla Legge 662/1996 ai fini previdenziali. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

Il contratto di lavoro dei Soci coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli a titolo principale è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dall'art. 12 della Legge 153/1975 e dall'art. 13 della Legge 233/1990. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili ad ogni tipologia di contratto.

Tutti i Soci, indipendentemente dalla natura del loro contratto applicato, possono prestare la loro attività presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del Cda della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

### **PARTE TERZA: ORGANIZZAZIONE DELLA SOCIETA' COOPERATIVA**

#### **Art. a: Elementi principali dell'organizzazione della Cooperativa**

Scopo del presente Regolamento è quello di disciplinare ed individuare gli elementi principali dell'organizzazione della Cooperativa nei seguenti presupposti:

- Esistenza di un comune obiettivo;
- Definizione di un sistema di relazioni e di procedure che garantisca i requisiti di rispetto degli indirizzi, il coordinamento ed il controllo dell'attività aziendale;
- Collaborazione tra le persone che si associano per creare le condizioni operative che permettono un utilizzo efficace delle risorse materiali disponibili.

L'organizzazione della Cooperativa è regolamentata dalle Leggi vigenti per ciò che concerne l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ed il Presidente.

Al fine di garantire un adeguato funzionamento organizzativo e gestionale la Cooperativa, per il tramite del proprio organo amministrativo si può dotare (con la possibilità di delegare parte dei propri poteri) di:

- Comitato esecutivo;
- Uno o più Amministratori Delegati;
- Direzione Operativa;
- Direzione Generale;
- Direttori e Responsabili di Area;
- Responsabili di sede e servizio.

La struttura organizzativa e di impresa e i successivi aggiornamenti e modificazioni saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione, il quale terrà costantemente informati i Soci della Cooperativa.

#### **Art. b: Organizzazione del lavoro**

SFL Soc. Coop. provvederà, tramite la propria struttura aziendale, all'acquisizione del lavoro nonché all'organizzazione dello stesso. In tal senso il Cda opera, nell'assegnazione e nell'organizzazione del lavoro, con la più ampia discrezionalità, secondo le esigenze tecnico produttive contingenti e nell'ambito di un più ampio criterio di economicità e migliore efficienza, sempre nel rispetto delle condizioni di legge contrattuali, individualmente in ogni singola commessa. Il Cda della



Cooperativa provvederà, anche attraverso gli organi competenti (nell'ambito dell'attività svolta, o in quella che andrà a svolgere) a determinare la struttura gerarchico – funzionale dell'attività stessa nonché a definire, per quanto concerne i rapporti con i Soci, i profili professionali e contrattuali applicabili, nel rispetto dei contratti collettivi in essere.

La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, opportunità di lavoro per i Soci nel rispetto delle capacità professionali che siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro, pertanto la Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa, favorendone l'occupazione in base alle esigenze produttive. Qualora queste ultime determinano l'impossibilità di una occupazione:

- Il Socio avrà diritto, allorquando le esigenze produttive lo permettano, alla possibile ricollocazione nell'ambito dell'attività lavorativa. L'eventuale periodo di inattività sarà considerato, ai fini normativo - economici, o periodo neutro a tutti gli effetti;
- L'organo competente, nell'ipotesi di possibile ricollocazione del Socio, potrà, stante le esigenze produttive, proporre una ricollocazione in mansioni simili o differenti e/o una rideterminazione temporale della prestazione lavorativa; è in facoltà del Socio accettare tale proposta. In caso di rifiuto sarà applicato quanto descritto nel precedente punto;
- Nell'ipotesi di contemporanea presenza di socio in periodo di inattività, nell'ambito della stessa attività lavorativa (ove se ne ravvisi l'esigenza) l'organo competente opererà la scelta di ricollocazione in attività lavorativa in base al seguente criterio: Socio con maggiore anzianità di iscrizione al Libro Soci, e comunque tenendo come prioritarie le specializzazioni/capacità del Socio.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, senza alcun aggravio per la Cooperativa, ai Soci ammessi è data la possibilità di esercitare l'attività ad orario ridotto. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i Soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono proporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la Cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il

consenso del Socio fatto salvo quanto previsto all'art. 6 comma 1 lett. e della legge n. 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

Se non è possibile assicurare al Socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il Socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lett. d della legge n. 142/2001, il rapporto di lavoro con il Socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

### **Art. c: Norme disciplinari**

La Cooperativa trova fondamento nei rapporti di solidarietà e di mutualità dei Soci. Il buon funzionamento della Cooperativa è affidato in primo luogo alla capacità di autodisciplina responsabile ed al senso di dovere dei Soci, alla loro coerenza nel rispettare gli impegni assunti ed in secondo luogo alla capacità degli organi sociali di svolgere le funzioni assegnate loro dallo Statuto.

Qualora i Soci non rispettino quanto stabilito, dai Regolamenti interni nonché le deliberazioni legalmente prese dagli organi competenti, la Cooperativa ha il diritto ed il dovere di agire nei confronti dei Soci trasgressori o inadempienti. Il Consiglio, in questo suo compito, deve agire con fermezza, coerenza, equità, avendo come fine:

- La soluzione positiva del comportamento conflittuale manifestato dal Socio;
- La tutela degli interessi dei Soci che rispettano lo statuto, i regolamenti e l'impegno preso con la Cooperativa e che quindi compiono il loro dovere.

Per le inosservanze contestate sul piano lavorativo, o in situazioni esterne all'ambito lavorativo, la SFL Soc. Coop. applicherà quanto previsto dalle disposizioni disciplinari previste dal CCNL applicato.

### **Art. d: provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza da parte del Socio, delle disposizioni contenute nel presente regolamento può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- Richiamo verbale;
- Ammonizione scritta;
- Multa sino a 3 ore;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 5 giorni;
- Espulsione per mancanze.

Per i Soci con rapporti di lavoro subordinato le disposizioni dei presenti articoli si applicano compatibilmente con la normativa dei CCNL di categoria.

La Cooperativa non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Socio senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il Socio potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro 20 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

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

#### **Art. e: Ammonizioni scritte, multe e sospensioni**

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il Socio che:

- Abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- Assenze ingiustificate fino a due giorni consecutivi;
- Senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- Compie lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- Esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli, tenendo conto dei tempi di esecuzione per le medesime mansioni di altro personale;
- Per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- Venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, sotto l'effetto di sostanze stupefacenti, durante l'orario di lavoro;
- Fuori dall'azienda compia, per conto di terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa.
- In altri modo trasgredisca gli ordini di servizio;
- Commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per le recidive e per quelle di maggior rilievo.

#### **Art. f: Espulsione per mancanze**

A titolo, indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- Rifiuto ingiustificato per tre volte del servizio;
- Esegue attività per proprio conto o di terzi durante l'orario di lavoro;
- Violazione della segretezza di informazioni aziendali;
- Assenze ingiustificate e prolungate oltre i tre giorni consecutivi;
- Assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

- Grave negligenza nell' esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- Grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- Danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura e materiale affidata;
- Litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro,
- Furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- Contraffazione o mendace dichiarazioni di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
- Azione in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
- Gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- Inosservanza degli obblighi imposti ai Soci da delibere sociali particolarmente rilevanti circa il proseguimento dell'attività sociale;
- Che venga condannato con sentenza penale irrevocabile per reati infamanti;
- Che in qualunque modo arrechi danni gravi, anche morali, alla Cooperativa. O fomenti in seno ad essa dissidi e disordini pregiudizievoli.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative aziendali, il Cda può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modifiche di quanto sopra previsto.

#### **PARTE QUARTA: NORME DI AMMISSIONE E PARTECIPAZIONE**

##### **Art. I: Ammissione a socio**

Chi intende essere ammesso a Socio lavoratore dovrà presentare al Cda domanda scritta che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- Cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza, domicilio, numero codice fiscale;
- Fotocopia del documento di identità valido;
- Titolo di studio, precisazione tipo attività lavorativa che intende svolgere;
- Se cittadino extra-comunitario, permesso di soggiorno a scopo di lavoro;
- Di avere preso visione ed accettato il Regolamento interno;
- Eventuale ulteriore specifica documentazione.

La sottoscrizione e la modalità di versamento delle azioni sociali, per l'ammontare previsto dall'Assemblea e con le modalità determinate dal Cda, che comunque non dovrà mai essere inferiore né superiore al limite fissato dalla Legge. L'ammontare del conferimento dei Soci (n. di azioni sottoscritte) può essere versato con le alternative modalità:

- a) Versamento in unica soluzione per sottoscrizioni di una singola quota sociale;
- b) Versamento differito con trattenute mensili la cui entità è decisa dal Cda o dall'organo preposto, per sottoscrizioni superiori ad una quota sociale.

Per quanto concerne l'ammontare delle quote sociali SFL Soc. Coop. prevede:

- Per i Soci, che aderiscono e che sono alle dipendenze di SFL Soc. Coop, in quanto rivenienti dall'acquisizioni di appalti, un conferimento pari ad almeno una quota sociale;
- Per i Soci che aderiscono e che sono dipendenti di SFL Soc. Coop. non rivenienti da acquisizioni di appalti, un conferimento di almeno quattro quote sociali dilazionabili in un massimo di quattro rate;
- Per i Soci con funzioni amministrative, preposti al coordinamento, controllo e supervisione e funzioni analoghe, un conferimento di almeno quaranta quote sociali dilazionabili in un massimo di quaranta rate;
- Dichiarazione di attenersi al presente Regolamento interno ed alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali.

Il Cda accertata l'esistenza dei requisiti previsti dallo Statuto, delibera sulla domanda. L'ammissione a Socio avrà effetto dal momento del positivo accoglimento della domanda, e potrà avere su espressa previsione del Cda anche efficacia retroattiva.

A seguito della delibera di ammissione e della conseguente comunicazione della stessa al soggetto interessato, gli amministratori provvederanno all'annotazione nel libro soci lavoratori.

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.Lgs 152/1997 e/o dalle disposizioni di Legge vigenti in materia. Per tutti gli altri tipi 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.

Il Cda delega gli uffici preposti affinché venga predisposto, per ogni tipo di contratto, l'elenco dei documenti richiesti.

Il Socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro, ed è tenuto altresì a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs 196/2003 ovvero "Norme sulla Privacy" come modificato dal D. Lgs 101/2018 in conformità al Regolamento Europeo (UE) GDPR n. 2016/979.

## **Art. II: Verifica dei requisiti di ammissione a Socio**

Al fine di consentire la concreta verifica dell'esistenza e del permanere dei requisiti di ammissione a socio, nonché del reciproco soddisfacimento, il Socio lavoratore in prova dovrà effettuare un periodo lavorativo per il quale si assume come durata quanto previsto dal CCNL di riferimento in merito al periodo di prova se lavoratore subordinato, oppure quanto definito nel contratto di collaborazione se lavoratore autonomo. Durante tale periodo il rapporto può essere rescisso da entrambe le parti in qualsiasi momento:

- Dal Cda qualora rilevasse la mancanza dei requisiti di diritto e/o di fatto per l'ammissione a Socio, o situazioni di non conformità alle norme statutarie che consentirebbero una deliberazione di esclusione, oppure la inidoneità del soggetto a perseguire proficuamente l'oggetto sociale;
- Per recesso dell'interessato.

Il Cda adotta le decisioni di cui al precedente punto sulla base di una relazione dei responsabili incaricati anche con riferimento all'operatività del singolo.

### **Art. III: Partecipazione**

Tutti i soci hanno uguali diritti e uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.

In materia di doveri del Socio lavoratore e di provvedimenti connessi all'attività lavorativa, si richiamano per i lavoratori subordinati le norme previste dai CCNL di riferimento, per i lavoratori autonomi e in collaborazione quanto indicato nel contratto di collaborazione, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni statutarie in tema di esclusione dalla società e quindi dall'attività lavorativa.

Ogni Socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra Soci.

Ogni Socio ha il diritto ed il dovere di criticare l'opera della Cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al Cda.

Tutti i Soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Cda.

Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il Cda di ogni atto contrario agli interessi della Cooperativa.

### **Art. IV: Comportamento in servizio e norme di svolgimento del lavoro**

I Soci con contratto di lavoro subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato, secondo quanto indicato nel contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro,



secondo le modalità stabilite e indicate dal Cda, rispettando orari e tempi di lavoro.

In specie:

- Rispettare orari quotidiani di inizio e termine di lavoro;
- Accettare i compiti e le mansioni che vengono loro assegnati dalla direzione, da responsabili o dal Consiglio;
- Svolgere il proprio lavoro con diligenza e professionalità, ricordando sempre la natura collettiva del lavoro;
- Eseguire i lavori con modalità e tempi fissati dalla direzione, da responsabili o dal Consiglio;
- Trattare con cura l'attrezzatura e provvedere alla loro manutenzione;
- Svolgere il lavoro nelle condizioni di massima sicurezza per sé e per i terzi;
- Eseguire, secondo le modalità, i limiti e i presupposti previsti dal CCNL applicato e dalla legge, lavoro straordinario, dietro accordo tra Socio e Cda, sulla base delle esigenze lavorative che si presentano.

Il Socio ha l'obbligo di comunicare al responsabile designato sempre e comunque le sue assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti, e ritardi dal lavoro; ciò al fine di evitare disfunzioni alla organizzazione del lavoro e per rispetto delle regole di lavoro impartite ai vari Soci nonché per rispetto degli altri Soci, ugualmente impegnati nell'attività di lavoro condotta dalla Cooperativa, secondo lo Statuto sociale.

Il Socio non deve assumere in servizio un comportamento contrario a regole di correttezza personale. Non può mantenere con atti o parole un comportamento ostile e provocatorio verso gli altri Soci e verso il Cda o terzi.

Non può comportarsi in maniera disimpegnata ed opportunistica sul lavoro, sfruttando gli altri in ambito lavorativo.

Non può avere sul lavoro atteggiamenti o comportamenti che non siano irreprensibili: giungere a liti o diverbi verbali, più o meno violenti che siano, con Soci o con terzi.

Sul mancato rispetto di quanto indicato il Cda interverrà con tempestiva fermezza, con eventuale procedimento disciplinare.

#### **Art. V: Organizzazione del lavoro**

Ogni Socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai Responsabili di funzione, direzione, squadra ecc, che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra Socio e direzione. Il Socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

Il lavoro degli altri Soci si svolgerà in base a quanto stabilito nel contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della Cooperativa.

I Soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della Cooperativa.

Il Cda si riserva di chiamare personale esterno, non Socio, in caso si presenti la necessità di ricorrere a professionalità esterne di cui la Cooperativa sia carente, non responsabile tra i Soci, ovvero nel caso si tratti di soddisfare contingenti esigenze per le quali sia necessario un supporto professionale esterno alla compagine sociale.

SFL Soc. Coop. potrà inoltre ricorrere a tali figure esterne in caso di supplenze del personale Socio in malattia o maternità o comunque assente dal lavoro per qualsivoglia motivo o altre esigenze di lavoro valutate dal Cda stesso, nel caso non sia possibile far fronte con Soci della Cooperativa.

#### **Art. VI: Norme sulla sicurezza sul lavoro**

I Soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla Cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Dovranno

dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

La SFL Soc. Coop. garantirà al lavoratore la necessaria formazione ed informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

#### **Art. VII: Indumenti di lavoro**

I Soci dovranno indossare la divisa di lavoro che SFL Soc. Coop. consegnerà per lo svolgimento dell'attività. Ogni operatore durante l'orario di servizio dovrà esporre sulla divisa in maniera ben visibile un tesserino di riconoscimento contenente nome, cognome e qualifica.

#### **Art. VIII: Affidamento di beni strumentali**

Il Cda o gli organi previsti dal presente Regolamento alla parte terza art. A comma 3, possono affidare beni strumentali ai lavoratori per lo svolgimento della propria funzione lavorativa, stabilendo dei criteri oggettivi per l'affidamento del bene che tengano in considerazione il ruolo, la rappresentanza, la reale attività svolta ed il concreto bisogno del lavoratore.

In linea generale, i beni materiali affidabili ad uso promiscuo od esclusivamente durante l'orario di lavoro sono: automezzi, telefoni cellulari, elaboratori e relativi software, macchinari ed altri mezzi e strumenti specifici ritenuti necessari.

Il Cda può comunque individuare anche altre modalità di affidamento, od altri beni che risultassero utili e necessari allo svolgimento delle funzioni lavorative.

SFL Soc. Coop. provvederà alla consegna della Comunicazione di assegnazione ad ogni singolo fruitore. Per le assegnazioni in regime di uso promiscuo si farà riferimento alla normativa fiscale in vigore.

#### **Art. IX: Rimborsi**

I soci che nell'operare a vario titolo per nome e per conto della Cooperativa, precedentemente autorizzati sostengono direttamente dei costi, hanno il diritto al rimborso delle spese debitamente documentate.

Spetta all'organo competente, determinare l'entità e le modalità del rimborso, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

#### **Art. X: Informazione ai Soci**

Per quanto possibile si predispongono, attraverso incarico del Cda o dell'organo delegato, strumenti di comunicazione per l'aggiornamento dei Soci in merito all'andamento societario ed imprenditoriale della Cooperativa per la divulgazione interna delle notizie da parte delle sedi territoriali e dei singoli Soci.

Tali documenti non potranno comunque contenere informazioni che possano arrecare danno alla Cooperativa, o esprimere giudizi denigratori o diffamatori.

#### **Art. XI: Rapporto di lavoro subordinato**

Il Socio, qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione a Socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato sia a tempo indeterminato che determinato, stagionale, a tempo parziale o a tempo pieno, di apprendistato, sia qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolino.

Al rapporto di lavoro subordinato si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in Cooperativa, tutte le norme di legge e contrattuali che regolano l'analogo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al Socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentono il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Cda o dell'organo competente.

#### **Art. XII: Trattamento economico dei soci con un contratto (rapporto) di lavoro subordinato**

Il trattamento economico complessivo dei Soci sarà rapportato alla quantità e alla qualità di lavoro conferito in Cooperativa.

Per i Soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile, tenendo conto di quanto previsto dall'art. A e B del presente Regolamento.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al Socio la retribuzione integrativa attribuita dal Cda ai singoli Soci o categorie di Soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

#### **Art. XIII: Ulteriori trattamenti economici**

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 Cda, l'erogazione, a titolo di ristorno 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 cooperativa.

Per i Soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art.4 della legge 142/2001, reddito da lavoro dipendente.

#### **Art. XIV: Rapporto di lavoro diverso da quello subordinato**

Ai sensi dell'art. 6 lettera c della legge 142/2001 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 ed in particolare le norme di cui all'art. 2222 e ss. del codice civile e dell'art. 409 del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa a progetto in quanto compatibili con la figura del Socio lavoratore.

In particolare:

- a) Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto si applicano le seguenti disposizioni:
  - Ai fini fiscali l'art. 48 bis comma 1 DPR 917/86 e successive modifiche;
  - Ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
  - Ai fini dell'assicurazione INAIL, l'art 5 D. Lgs 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.
- b) Nel caso di Soci con contratto di lavoro autonomo si applicheranno le normative compatibili con la tipologia lavorativa svolta.

#### **Art. XV: Modalità di svolgimento dell'incarico**

I Soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e del contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro.

L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro. La mancanza di tale

vincolo comporta comunque per il Socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla Direzione della SFL Soc, Coop. per il buon svolgimento dell'attività. La Cooperativa provvederà a segnalare al Socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale condendo al Socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Cda, o in caso di urgenza gli organi previsti nella parte terza Art. a comma 3 del presente Regolamento, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del Socio in attesa dei necessari chiarimenti. Quanto appena detto può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da Socio.

Il Socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati i diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.

Il Socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi le esecuzioni di quanto affidatogli in tutto o in parte.

Il Socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Cda e al responsabile di riferimento della SFL Soc. Coop. che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

#### **Art. XVI: trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro non subordinato**

Il trattamento economico dei Soci sarà rapportato alla quantità ed alla qualità di lavoro conferito in Cooperativa secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti ed indiretti sostenuti dalla Cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il Socio stesso.

#### **Art. XVII: Corresponsione del trattamento economico dei Soci**

L'erogazione del trattamento economico ai soci con contratto di lavoro subordinato avverrà con cadenza mensile tra il giorno 10 ed il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro e comunque nel rispetto di eventuali accordi sindacali intervenuti tanto nella fase di attivazione della commessa quanto in fase successiva. Quanto appena detto avverrà sempre nel limite delle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

I compensi per gli altri Soci, con rapporto diverso da quello subordinato, saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i Soci.

Il pagamento del credito per il lavoro dei singoli Soci sarà effettuato con accredito in conto corrente bancario/postale od in assegno – assegno circolare.

Qualsiasi reclamo sulla somma pagata dovrà essere effettuato e comunicato entro il mese lavorativo successivo a quello di pagamento al Responsabile di riferimento. SFL Soc. Coop. avrà il compito di verificare le motivazioni del reclamo. Laddove, da tale analisi dovesse emergere una differenza tra quanto riconosciuto e quanto dovuto al lavoratore, sarà cura della Cooperativa riconoscere l'ulteriore somma nel mese successivo a quello di riferimento. In caso di contestazione deve essere corrisposto al Socio la parte della retribuzione non contestata, previo rilascio di quietanza per la somma ricevuta.

SFL Soc. Coop. potrà in via del tutto eccezionale corrispondere delle somme a titolo di acconto previa richiesta da parte del Socio. La somma verrà riconosciuta solo dopo aver accertato la disponibilità finanziaria della stessa Cooperativa, ed alle modalità previste dal comma precedente.

#### **Art. XVIII: Diritto allo studio, formazione e aggiornamento**



La Cooperativa ha l'obbligo di curare l'aggiornamento professionale e la crescita della cultura cooperativistica dei Soci organizzando, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, corsi specifici, seminari e giornate studio. Qualsiasi Socio può proporre alla Società ipotesi formative, la Società valuterà l'interesse della proposta, previa fattibilità economico- gestionale, per poi deliberare in merito.

È diritto e dovere di ogni Socio partecipare ai momenti di aggiornamento organizzati dalla SFL Soc. Coop. che lo riguardano professionalmente.

La Cooperativa promuove inoltre le attività di studio dei propri Soci prevedendo, compatibilmente con le esigenze di servizio, e tenuto conto di quanto prescritto dai CCNL di riferimento, un periodo di aspettativa per motivi di studio.

Per quanto qui non espressamente previsto, si farà riferimento alle successive norme emanate dall' organo competente della Società.

Tutte le richieste vengono presentate alla Società ed inoltrate all' Ufficio del Personale per la successiva istruttoria.

#### **Art. XIX: Esercizio dei diritti sindacali**

L' esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di Socio sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale delle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali di base alla vigente normativa.

In attesa della stipula degli accordi di cui al comma precedente, il Cda favorirà la partecipazione dei Soci alla vita e alle scelte della Cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei movimenti di dibattito interno alla SFL Soc. Coop..

#### **Art. XX: Aspettativa**

Oltre alle aspettative previste dalle leggi vigenti e da quanto previsto dall'ulteriore rapporto di lavoro, potranno essere concessi ai Soci, per motivi personali, periodi

non superiori a 6 (sei) mesi di aspettativa non retribuita a fronte di motivata richiesta.

#### **Art. XXI: Permessi**

Ai Soci lavoratori che hanno stabilito un rapporto di lavoro subordinato, a fronte di specifiche necessità personali e familiari, compatibilmente con le esigenze aziendali, sono concessi permessi, ferie e quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Oltre ai casi disciplinati dal CCNL, SFL Soc. Coop. potrà concedere ulteriori permessi non retribuiti a fronte di gravi necessità del Socio richiedente.

#### **Art. XXII: Ferie**

I Soci lavoratori che hanno stabilito un rapporto di lavoro subordinato hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura stabilita dai CCNL applicati.

#### **Art. XXIII: Mensilità aggiuntive**

Ai Soci lavoratori che hanno stabilito un rapporto di lavoro subordinato verranno corrisposti nel numero e con le modalità stabilite dal CCNL applicati le previste mensilità aggiuntive.

Laddove il Cda lo ritenga necessario o sulla base di accordi individuali o collettivi sarà prevista la rateizzazione delle mensilità aggiuntive.

#### **Art. XIV: Indennità e maggiorazioni**

Il Cda e gli organi previsti dal presente Regolamento definiscono, per specifici ruoli svolti anche temporaneamente, trattamenti economici aggiuntivi, in relazione alle modalità di effettuazione della prestazione e/o al raggiungimento di obiettivi prefissati; hanno inoltre la facoltà di assegnare ai Soci lavoratori, in presenza di requisiti sotto indicati, le seguenti indennità e maggiorazioni aggiuntive:

- Indennità per responsabilità di direzione, di Area tecnica, territoriale, di progetto, di funzione, in considerazione dell'importanza e della responsabilità del ruolo;
- Indennità per elasticità e flessibilità dell'orario di lavoro per le prestazioni che, all'interno della normale articolazione del lavoro, abbiano la particolarità di essere effettuate oltre il normale orario di lavoro, previste dalla normativa vigente;
- Premio per produttività o per la particolare distinzione nell'ambito del lavoro svolto, o per il raggiungimento di particolari risultati.

#### **Art. XXV: Situazioni di crisi aziendale**

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta alla contrazione dell'attività, crisi settoriale e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il Cda informerà tempestivamente l'assemblea dei Soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Cda, per alcuni Soci, al fine di una loro partecipazione in misura ridotta rispetto alla generalità degli altri soci, potrà tener conto delle condizioni di particolare difficoltà o dei rilevanti impegni economici, da loro eventualmente assunti. Tali situazioni dovranno comunque essere oggettivamente comprovate.

#### **Art. XXVI: Perdita della qualifica di Socio – recesso rapporto di lavoro**

I Soci cessano, secondo quanto previsto dallo Statuto, di appartenere alla Società per recesso, esclusione o per causa di morte.

Il Socio può recedere dalla Cooperativa dando preavviso a mezzo raccomandata AR o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, rispettando se lavoratore subordinato i termini stabiliti dal CCNL di riferimento, se lavoratore autonomo o in

collaborazione coordinata quanto previsto dal contratto di collaborazione, per la cessazione dell'attività lavorativa.

Il Cda, tenuto conto delle norme statutarie e di legge, delibera il recesso. Tale deliberazione sarà comunicata al Socio.

L'attività lavorativa del Socio che recede dal rapporto associativo può essere immediatamente interrotta dal Cda e dagli organi previsti dal Regolamento.

Il pagamento dei crediti derivati dall'attività lavorativa verrà effettuato nei termini di legge e con le modalità vigenti, fermo restando quanto previsto dallo Statuto Sociale in merito alle azioni sociali sottoscritte.

#### **Art. XXVII: Controversie**

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra Socio e Cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.