

REGOLAMENTO INTERNO

Società Cooperativa Sociale a Responsabilità Limitata



"PROGETTO PERSONA"

**AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA
LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142**

Premessa

1. Premesso che la prestazione di lavoro nella cooperativa si presenta comunque come adempimento del contratto sociale, in quanto a tal fine i soci lavoratori della cooperativa mettono a disposizione le proprie capacità professionali, anche in relazione al tipo e alle modalità di svolgimento dell'attività, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa medesima.
2. Premesso che la cooperativa origina da un comune atto di volontà dei soci, conseguentemente gli interessi dei soggetti partecipanti, i soci e la cooperativa, non sono mai contrapposti, bensì finalizzati congiuntamente al conseguimento del vantaggio mutualistico che rappresenta il motivo della costituzione della cooperativa medesima. E' in tale quadro che deve essere considerata la previsione di legge in base alla quale il socio lavoratore, stabilisce, all'atto della propria adesione alla cooperativa o successivamente, un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale e i rapporti di agenzia, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro, in qualsiasi forma assunto, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge 142/2001, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte. In tale quadro il socio volontario non può instaurare alcun rapporto di lavoro con la cooperativa. E' sempre nell'ambito del quadro descritto all'inizio del presente punto 2, che deve essere considerato "il richiamo ai contratti collettivi applicabili" contenuto nella legge 142/2001, per ciò che attiene ai soci lavoratori, cui si applicherà il rapporto di lavoro subordinato. Conseguentemente, fatta salva l'applicazione dei livelli retributivi garantiti dai contratti collettivi di lavoro e dei trattamenti normativi obbligatori per legge, qualunque ulteriore trattamento ed istituto applicabile a tali soci lavoratori, potrà essere previsto e definito nel presente regolamento.
3. Premesso che in relazione a quanto indicato ai precedenti punti 1 (Capacità professionali e tipo di attività svolta) e 2 (tipologia di contratto di lavoro applicabile e modalità di applicazione) i soci della cooperativa possono essere organizzati in categorie di soci costituite ai sensi della previsione generale dettata dalla legge 31 gennaio 1992, n. 59, in modo tale che possano essere definiti a norma di statuto diversi obblighi e diversi diritti, anche in relazione alle modalità di adempimento del rapporto di scambio mutualistico.
4. Premesso che, in relazione a quanto previsto al precedente punto n. 2, la tutela collettiva ed individuale dei soci lavoratori, sia svantaggiati che non, viene affidata alla cooperativa. Conseguentemente la soluzione di eventuali problematiche e controversie deve essere ricercata nel dibattito e nel confronto all'interno della Assemblea dei soci e secondo quanto stabilito dall'articolo 5 della legge 142/2001.
5. Premesso che l'art. 6 della Lg. 3 aprile 2001, n. 142 prevede che il presente regolamento contenga in ogni caso: a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato; b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato; c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti contrattuali diversi da quello subordinato; d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea degli eventuali trattamenti economici integrativi e il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili; e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
6. Premesso che in relazione a quanto stabilito nello Statuto Sociale è diritto del socio : a) svolgere la propria attività all'interno della cooperativa ; b) percepire un'equa remunerazione rapportata ai risultati aziendali e al contributo professionale, individualmente conferito per il loro conseguimento ; c) partecipare alla gestione aziendale.
7. Premesso che è dovere del socio partecipare all'attività lavorativa nei modi concordati contrattualmente e nel rispetto degli impegni presi verso la cooperativa e da questa verso i committenti, operando in conformità a quanto previsto nello Statuto Sociale, nel presente Regolamento, nelle delibere dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione.

REGOLAMENTO INTERNO

Art. 1

Quanto in premessa è parte integrante del presente regolamento.

Art. 2

Il presente regolamento ha lo scopo 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 dei rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, come previsto dall'art. 1, comma 3, della legge 142/2001.

Il presente regolamento si applica per le corrispondenti parti, a tutti i soci lavoratori, con esclusione comunque dei soci volontari, come previsti dalla legge 8.11.1991, n. 381.

Art. 3

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, la cooperativa può instaurare con ogni socio lavoratore uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- o Subordinato;
- o Autonomo;
- o Formativo finalizzato all'inserimento lavorativo subordinato o autonomo;
- o Professionale;
- o In qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo.

In caso di rapporto di lavoro autonomo, questo potrà assumere tutte le forme tipiche ed atipiche ammissibili per legge, ivi compresa la collaborazione coordinata non occasionale e il rapporto di agenzia.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma contrattuale di lavoro, anche atipica, purché compatibile con la posizione di socio e con le necessità della cooperativa in attuazione del rapporto mutualistico.

La scelta del tipo di rapporto contrattuale è conseguente alla adesione del socio alla proposta della cooperativa, secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà la prestazione di lavoro, tenendo conto della organizzazione aziendale e produttiva e del profilo professionale del socio.

In ogni caso la stipulazione del contratto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il contratto di lavoro 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. 4

Anche per i soci lavoratori la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente articolo.

In ogni caso il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, anche sotto forma di scambio di corrispondenza.

Contestualmente la cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento, che verrà restituito firmato per adesione espressa.

Art. 5

Successivamente alla stipula dell'iniziale contratto di lavoro, la cooperativa e il socio possono concordare di modificare la tipologia contrattuale inizialmente adottata, instaurando un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto.

Tale possibilità è ammessa anche più volte nel corso del rapporto sociale e dovrà essere conseguente al coerente incontro della volontà delle parti o al determinarsi di eventi di forza maggiore.

Art. 6

I soci con contratto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, possono prestare la loro attività anche presso altri committenti a condizione della preventiva autorizzazione scritta da parte del Consiglio di amministrazione della cooperativa.

Art. 7

I soci, con i quali la cooperativa non abbia stipulato alcun contratto separato e distinto di lavoro o con i quali tale contratto sia venuto a scadenza, possono prestare la loro attività presso altri datori di lavoro o committenti a condizione che tale eventualità venga tempestivamente comunicata alla cooperativa e che non costituisca concorrenza con l'attività della cooperativa.

L'eventuale successiva mancata adesione del socio occupato presso terzi, alla richiesta della cooperativa di prestare la propria opera a favore di quest'ultima, viene sanzionato secondo quanto previsto dallo statuto sociale.

I soci mai occupati dalla cooperativa o temporaneamente disoccupati o inoccupati, possono costituire specifiche categorie di soci all'interno dell'Assemblea.

Art. 8

In conformità con le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, della legge 142/01, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare, discutere preventivamente e deliberare con i soci in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura gerarchica dell'impresa;
- b) adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso, o sull'assetto dei reparti o uffici.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente, è fatto comunque obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di illustrazione, discussione e deliberazione coi soci nel più breve tempo possibile.

Art. 9

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, il rapporto di lavoro, in relazione alle effettive necessità aziendali, potrà essere stipulato anche a tempo determinato.

Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato, qualora ne sussistano le condizioni, ha la precedenza rispetto ad eventuali soci inoccupati, nella stipulazione di un nuovo ed ulteriore rapporto a tempo determinato o, di un rapporto a tempo indeterminato.

In caso di prestazione di lavoro subordinato a tempo determinato, non si applica la previsione del successivo art. 12, ultimo capoverso.

Art. 10

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

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

Ai sensi 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 al funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le altre attività proprie della Cooperativa.

Art. 11

L'inizio della attività lavorativa deve risultare da atto scritto comunicato al socio e deve contenere l'indicazione della qualifica con la quale il socio è ammesso a lavorare in cooperativa.

La comunicazione dovrà contenere altresì un espresso rinvio alle disposizioni del presente regolamento, ai sensi dell'art. 6 Lg. 142/2001. All'inizio dell'attività lavorativa il socio lavoratore deve presentare la seguente documentazione:

- libretto di lavoro;
- fotocopia della carta d'identità o documento equivalente;

- fotocopia del codice fiscale;
- certificato di residenza;
- stato di famiglia o altri documenti necessari per la erogazione degli assegni familiari;
- certificato del casellario giudiziale;
- titolo di studio o di preparazione professionale ove richiesto;
- documentazione sanitaria (in connessione al proprio grado di svantaggio psicofisico o se e in quanto richiesta per l'attività che deve essere svolta);
- certificato di iscrizione all'ordine se obbligatorio;
- patente auto (se e in quanto richiesta per l'attività che deve essere svolta).

Art. 12

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Viene fatta salva l'applicazione dei livelli retributivi minimi garantiti dai contratti collettivi di lavoro e dei trattamenti normativi obbligatori per legge.

Costituisce parte del trattamento economico del socio lavoratore anche la retribuzione integrativa eventualmente attribuita, a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva, quale riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato.

Costituisce altresì parte del trattamento economico del socio lavoratore l'eventuale ristorno deliberato dal Consiglio di Amministrazione ed approvato dall'Assemblea dei soci ai sensi e nella misura massima prevista dall'art. 3, comma 2, lett. b della Legge 142/2001.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà quindi deliberare, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dai precedenti commi, di un ulteriore trattamento economico mediante:

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

Al riguardo si precisa che l'approvazione del ristorno da parte dell'Assemblea dei soci è da intendersi quale approvazione dello specifico e corrispondente criterio di gestione mutualistica, conforme a quanto previsto dall'art. 2, Legge 31 gennaio 1992, n. 59.

Art. 13

Ai fini del trattamento retributivo minimo per i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato si richiama il C.C.N.L. delle Cooperative sociali.

Art. 14

Il socio-lavoratore deve osservare l'orario di lavoro fissato dalla cooperativa. Premesso che tutti i ritardi devono essere sempre giustificati dal socio lavoratore, quelli dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore possono essere giustificati anche dalla cooperativa, mentre tutti gli altri devono essere recuperati.

Ove non sia possibile il recupero o questo sia da escludere in relazione all'organizzazione del lavoro dei committenti, i ritardi comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla mancata effettuazione delle ore di lavoro previste.

La comunicazione delle assenze deve avvenire almeno 30 minuti prima dell'inizio del servizio, salvo il caso legittimo e comprovato impedimento.

In ogni caso le assenze possono comportare la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa e l'applicazione delle norme disciplinari previste dall'art. 37.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima a valere quale forma di inadempimento come previsto dai CCNL applicati.

Art. 15

L'orario settimanale di lavoro è stabilito di norma in 38 ore settimanali.

L'orario può essere comunque modificato per eventuali esigenze aziendali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde infatti alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dal C.d.A. della cooperativa anche in relazione alle richieste del committente. L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere al socio lavoratore una giornata di riposo cedente normalmente di domenica.

Art. 16

Tutti i soci lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno
- 6 gennaio
- lunedì di Pasqua
- 25 aprile
- 1 maggio
- 15 agosto
- Santo patrono
- 1° novembre
- 8 dicembre
- 25 dicembre
- 26 dicembre

In occasione delle suddette festività decorrerà a favore del socio lavoratore la normale retribuzione.

I soci che per ragioni inerenti al servizio dovessero tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno diritto ad un corrispondente riposo da fruire nel corso dell'anno compatibilmente con l'esigenza del servizio.

Art. 17

E' consentita la facoltà di superare le 38 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato.

Qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti previsti dal presente regolamento la retribuzione ordinaria.

Art. 18

Sono ammesse le forme di lavoro part-time previste dall'ordinamento del lavoro.

Queste possono riguardare sia i nuovi che i vecchi soci.

Tale condizione di lavoro sarà valutata dal C.d.A. compatibilmente con le esigenze dei servizi da svolgere e le necessità del singolo socio all'interno degli obiettivi generali della cooperativa.

Il socio lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri previsti dallo statuto e dal presente regolamento per i soci-lavoratori a tempo ordinario; fanno eccezione gli istituti delle ferie e permessi e delle indennità di fine rapporto che spettano ai soci-lavoratori a tempo parziale - per il tempo in cui tale condizione sussiste in misura proporzionalmente ridotta in relazione al minor orario di lavoro concordato, fermi restandovi criteri di maturazione.

Art. 19

I soci lavoratori saranno inquadrati al solo fine della retribuzione, con apposita delibera del C.d.A., per le mansioni svolte nei livelli previsti dal CCNL Cooperative Sociali.

I profili professionali hanno carattere meramente esemplificativo e potranno essere integrati e o sviluppati in relazione alle esigenze operative della cooperativa.

L'accesso ai livelli è subordinato alla effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello, come determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Il possesso dei titoli di studio richiesti, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

I profili professionali non specificamente individuati saranno inquadrati sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professioni richiesti.

Art. 20

Nei confronti del socio-lavoratore che successivamente all'ammissione in cooperativa, venisse riconosciuto inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperarlo al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento il socio lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale.

Art. 21

Le retribuzioni sono definite dal C.d.A. tenendo conto delle effettive risorse economiche e finanziarie della cooperativa ed utilizzando quale parametro di riferimento per il calcolo della paga oraria quanto previsto dal Contratto Nazionale di categoria dei lavoratori delle cooperative sociali, come definite ai sensi della Lg. 381/91.

Art. 22

La cooperativa afferma il pari diritto alla retribuzione dei soci lavoratori normodotati e disabili. Conseguentemente le retribuzioni verranno corrisposte con modalità idonee a garantire la percezione della medesima retribuzione netta a parità di inquadramento posseduto.

Art. 23

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione integrativa o di secondo livello applicabile ai lavoratori dipendenti della cooperativa stessa, così come sancito dall'accordo assunto in tal senso tra le organizzazioni sindacali di rappresentanza delle cooperative e dei lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 142/2001.

Art. 24

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale.

In via esemplificativa ma non esaustiva, si determinerà l'ipotesi indicata quando l'andamento negativo o involutivo dell'attività sia legato a:

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

In tali casi, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di amministrazione un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

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

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

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminato, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore o ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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

Art. 25

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'assemblea del programma di mobilità.

Art. 26

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

Art. 27

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa possa prevedere prestazioni d'opera non necessariamente caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore o quando la volontà delle parti si esprima in tal senso, la cooperativa stipula con il socio lavoratore un ulteriore e distinto contratto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato.

Le diverse tipologie di soci lavoratori non subordinati potranno costituire altrettante categorie di soci all'interno dell'Assemblea.

Art. 28

Tenuto quindi conto della previsione normativa dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, per i soci lavoratori, svantaggiati e non, con i quali viene instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, si possono applicare le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del Codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa o di eventuali altre forme in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

Art. 29

Il trattamento economico dei soci lavoratori non subordinati 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 caso di erogazione del ristorno, compete ai soci lavoratori non subordinati una corrispondente ed equivalente integrazione dei compensi ricevuti.

Art. 30

Nello svolgimento dell'incarico il socio non subordinato 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.

Nel corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico - organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi, comunque coordinati dal socio che rimarrà responsabile in proprio della commessa di lavoro.

Art. 31

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della dovuta alternanza e dei seguenti elementi di valutazione quali criteri obiettivi; competenze specifiche richieste dal progetto; vicinanza geografica alla sede di lavoro; interessi e disponibilità dei singoli soci.

Art. 32

Ricorrendo l'ipotesi prevista dal precedente art. 6, il socio lavoratore è tenuto, prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, a dare comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Qualora il socio per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio di Amministrazione garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Art. 33

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti, di cui al precedente articolo 13 si applicano anche ai rapporti di lavoro autonomo ed in qualsiasi forma instaurati con i soci lavoratori.

Art. 34

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

Art. 35

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea del 21 Gennaio 2003, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore in pari data.

Art. 36

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