

## INDICE

Art. 1. - Carattere giuridico della Cooperativa - .....	3
Art. 2. - Organi sociali ed organi di controllo - .....	3
Art. 3. - Organo Amministrativo - .....	3
<b><u>Titolo I Disposizioni di carattere generale .....</u></b>	<b><u>4</u></b>
Art. 4. - Scopi e finalità del regolamento - .....	4
Art. 5. - Oggetto del regolamento - .....	4
<b><u>Titolo II Norme Generali .....</u></b>	<b><u>4</u></b>
Art. 6. - Instaurazione del rapporto associativo - .....	4
Art. 7. - Procedura per l'ammissione del socio - .....	4
Art. 8. - Disposizioni comuni ai soci - .....	5
Art. 9. - Distribuzione degli incarichi di lavoro - .....	5
Art. 10. - Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale - .....	5
<b><u>Titolo III Obblighi, Comportamenti, Inadempimenti dei Soci .....</u></b>	<b><u>6</u></b>
Art. 11. - Responsabilità, compiti, incombenze, partecipazione - .....	6
Art. 12. - Modifiche o variazioni di residenza e domicilio - .....	6
Art. 13. - Divieto di svolgere attività extra sociali - .....	6
Art. 14. - Risarcimento del danno- .....	7
Art. 15. - Responsabilità verso terzi - .....	7
Art. 16. - Infrazioni, violazioni, e codice disciplinare - .....	7
Art. 17. - Sospensione cautelare non disciplinare - .....	7
Art. 18. - Esclusione - .....	7
<b><u>Titolo IV Organizzazione Aziendale della Cooperativa e Stato di Crisi .....</u></b>	<b><u>8</u></b>
Art. 19. - La organizzazione produttiva - .....	8
Art. 20. - Stato di crisi - .....	9
Art. 21. - Rilevazione delle presenze al lavoro - .....	9
<b><u>Titolo V disciplina dei trattamenti economici .....</u></b>	<b><u>9</u></b>
Art. 22. - Pagamento dei compensi .....	9
Art. 23. - Fondo incentivante - .....	9
Art. 24. - Ristorni - .....	9
Art. 25. - Trasferimenti, trasferte, distacchi - .....	10
<b><u>Titolo VI Tipologia rapporti di lavoro instaurabili e criteri di scelta .....</u></b>	<b><u>10</u></b>
Art. 26. - Tipologie dei rapporti di lavoro che legano i singoli soci lavoratori alla Cooperativa - .....	10
Art. 26 bis - La lettera di avviamento - .....	10
<b><u>Titolo VII Rapporto ulteriore di lavoro subordinato .....</u></b>	<b><u>11</u></b>
Art. 27. - Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato - .....	11
Art. 28. - CCNL applicabile e trattamento economico - .....	11
Art. 29. - DECLARATORIA (Qualifica e Livelli di inquadramento) - .....	12
Art. 30. - Disciplina dell'orario di lavoro, ferie, permessi, e normativa varia - .....	12
Art. 31. - Infrazioni e sanzioni disciplinari - Codice disciplinare - .....	12

<u>Titolo VIII - Rapporto di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata non occasionale .....</u>	<u>14</u>
Art. 32. - Norme applicabili ai rapporti di lavoro non subordinato- .....	14
Art. 33. - Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato- .....	14
Art. 34. - Trattamento economico e normativo- .....	15
Art. 35. - Modalità di svolgimento dell'incarico- .....	15
Art. 36. - Distribuzione degli incarichi di lavoro- .....	15
Art. 37. - Obblighi del socio per incarichi di lavoro di terzi- .....	15
Art. 38. - Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti- .....	15
Art. 39. - Revoca e scioglimento del rapporto- .....	16
Art. 40. - Esclusione - .....	16
Art. 41. - Rinvio- .....	16
Art. 42. - Decorrenza degli effetti del regolamento- .....	16
Art. 43. - Modificazione del regolamento- .....	17

## PREMESSA

Con riguardo alle norme sulle cooperative e, nello specifico, le leggi n. 142/2001, n. 30/2003, nonché la costituzione della cooperativa PUNTOMUSIC, risulta doveroso per la compagine societaria ottemperare ai disposti normativi, imponendo di esaminare le migliori scelte per un regolamento che disciplini i rapporti di lavoro e la vita sociale dei soci con l'ente e ne ricavi le migliori soluzioni organizzative, gestionali, lavorative, attuative di ricerca e raggiungimento dei fini mutualistici. Le norme citate hanno aggiunto, al già collaudato sistema cooperativistico, ulteriori disposizioni relative ai rapporti di lavoro dei soci lavoratori di cui al presente regolamento tiene conto per disciplinare, in conformità all'ordinamento vigente, le diverse tipologie di lavoro dei soci attualmente inseriti nell'organizzazione e di quelli futuri.

### **Art. 1. -Carattere giuridico della Cooperativa-**

La natura giuridica della cooperativa è quella di società cooperativa a mutualità prevalente. Salvo motivi eccezionali, essa intende raggiungere i propri scopi sociali di produzione e lavoro attraverso l'occupazione dei propri soci adoperandosi per la ricerca e, ove possibile, per la continuità del lavoro, quale principale fine mutualistico. La denominazione, la sede, la durata, gli scopi, l'oggetto e le finalità della cooperativa sono regolati dallo statuto. Le modalità di ammissione a socio sono quelle previste dall'art. 7 dello statuto stesso, mentre per la perdita di qualità, il recesso e l'esclusione del socio valgono le disposizioni di cui agli artt. 9, 10, 11.

### **Art. 2. -Organi sociali e di controllo-**

Gli organi sociali e di controllo della cooperativa, come previsto dallo statuto, sono:

- l'Assemblea dei soci;
- l'Organo Amministrativo, nelle forme di Presidente del CdA e/o dell'Amministratore Unico;
- il Collegio Sindacale, ove istituito;

Le loro funzioni sono regolate dallo statuto, dal cod. civ. e dalle norme vigenti in materia.

### **Art. 3. -Organo Amministrativo-**

L'Organo Amministrativo (d'ora in avanti, per brevità O.A.), sia che si tratti di Amministratore Unico che di CdA, ha numerosi compiti in quanto statutariamente investito dei più ampi poteri, eccettuati solo quelli demandati, in via esclusiva, alla Assemblea dei soci.

L'O.A., nell'eseguire le deliberazioni dell'Assemblea, deve rappresentare il fulcro fondamentale della cooperativa. Propone la costituzione di commissioni consultive per coadiuvare l'ente nell'esatta esplicazione dello scopo sociale, svolgendo, per esempio, interventi di ordine tecnico, amministrativo, commerciale, per i rapporti con i soci, inerenti alle attività mutualistiche ed ogni altro organismo a quel fine predisposto.

Può, a titolo indicativo e non esaustivo:

- instaurare, sospendere e risolvere i rapporti di lavoro con lavoratori e/o soci lavoratori subordinati e non; - compilare regolamenti interni;
- stipulare tutti gli atti e contratti di ogni genere inerenti all'attività sociale tra cui: vendere, acquistare, permutare beni e diritti mobiliari ed immobiliari;
- concorrere a gare di appalto e redigere offerte, stipulare contratti;
- decidere, con delibera, circa l'ammissione, il recesso, la decadenza e l'esclusione dei soci;
- prevedere anche riunioni collegiali con i responsabili tecnici e amministrativi, con la partecipazione, di volta in volta, anche di tecnici ed amministrativi (capi squadra, capi cantiere, capi servizio, capi officina, lavoratori addetti, contabili, ecc.).

Tutto ciò al fine di una precisa, doverosa e puntuale collaborazione tra l'O.A. e l'Assemblea.

L'O.A. stipula i singoli contratti di lavoro che intercorrono con la cooperativa, tratta con i soci le caratteristiche dei rapporti menzionati stabilendo, di volta in volta, la regolamentazione dei suddetti rapporti in conformità alla normativa vigente ed al raggiungimento degli scopi cooperativistici.

A tal fine la cooperativa, con il presente regolamento, intende codificare le tipologie dei rapporti lavorativi che l'O.A. potrà instaurare. L'O.A. potrà, inoltre, individuare discrezionalmente il tipo di contratto lavorativo da instaurare con il singolo socio, facendo riferimento alle tipologie stabilite dal presente regolamento.

## Titolo I - Disposizioni di carattere generale

### **Art. 4. -Scopi e finalità del regolamento-**

Lo sviluppo delle attività della cooperativa è rivolto a diversi settori dello spettacolo e delle arti performative legate allo spettacolo e all'intrattenimento. Le finalità che, con le nuove regole la cooperativa intende perseguire sono: .

**mutualistiche**, fondamentali per conseguire il massimo sforzo di reperimento e distribuzione della forza lavoro sul mercato;

**di mercato** tali cioè da consentire alla cooperativa di esser presente con uno standard qualitativo della prestazione dei propri lavoratori determinante per poter offrire competitive prestazioni di opere e servizi, raggiungendo un'acquisizione strategica che rafforzi il sodalizio;

**di flessibilità** per articolare al proprio interno tutte le diverse tipologie di servizi e di rapporti che si possono espletare al fine di conseguire la stabile occupazione lavorativa dei soci;

**di certezza e completezza** dei rapporti lavorativi individuati dalla vigente normativa per consentire alla cooperativa di gestire il miglior vantaggio per la compagine sociale, nel rispetto della dignità e della professionalità dei singoli soci ed il raggiungimento degli scopi sociali, di produzione e lavoro nell'ottica della costante occupazione quale elemento imprescindibile della mutualità.

### **Art. 5. -Oggetto del regolamento-**

Ai sensi della legge 142/2001, il presente regolamento prevede la tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci. Il presente regolamento, inoltre, disciplina l'organizzazione dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali degli stessi, nonché i trattamenti economici loro spettanti.

A garanzia dei principi cooperativistici, il presente regolamento viene deliberato ed approvato dall'Assemblea e depositato, presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

## Titolo II - Norme Generali

### **Art. 6. -Instaurazione del rapporto associativo-**

L'ammissione del socio alla cooperativa verrà comunicata al socio coimprenditore-lavoratore stesso che, a norma dell'art. 1 della legge 142/2001, aderirà in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento. Contestualmente alla propria adesione, o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, il socio instaurerà con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata, autonoma o nelle ulteriori forme disciplinate dai successivi articoli del presente regolamento, con cui contribuisce, comunque, al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione del rapporto associativo e del rapporto di lavoro derivano i relativi effetti di natura fiscale, previdenziale, assistenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs. 196/2003 e s.m.i., che contengono le norme a tutela della privacy.

### **Art. 7. -Procedura per l'ammissione del socio-**

Le procedure per l'ammissione a socio sono quelle previste dallo statuto. Sull'accoglimento della domanda di ammissione decide insindacabilmente l'O.A. .

I doveri del socio per ottenere l'ammissione sono regolati dall'art. 7 dello statuto della cooperativa che qui integralmente si richiama, il quale prevede l'obbligo, per il socio, di presentare domanda scritta all'O.A. contenente

- a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita, codice fiscale nonché indirizzo di posta elettronica e numero di fax;
- b) l'indicazione della effettiva attività svolta, della condizione o capacità professionale, delle specifiche competenze possedute in relazione ai requisiti richiesti dallo statuto;
- c) l'ammontare della quota di capitale che propone di sottoscrivere, che non dovrà comunque essere inferiore né superiore ai limiti di legge;
- d) la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente il presente statuto, i regolamenti sociali e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali;

- e) l'impegno a conferire la propria opera per il conseguimento dello scopo sociale, con le modalità e nei termini stabiliti dai regolamenti interni, in rapporto alla quantità di lavoro disponibile in Cooperativa;
- f) l'espressa e separata dichiarazione di accettazione della clausola arbitrale contenuta negli articoli 37 e 38 dello statuto e di presa visione effettiva del regolamento della Camera Arbitrale e di Conciliazione della Cooperazione.

Dopo l'acquisizione, da parte del nuovo ammesso, dello *status* di socio, egli deve produrre la seguente documentazione:

1. libretto di lavoro (ove esistente) o documenti equipollenti;
2. copia di un documento di identità;
3. stato di Famiglia e certificato di residenza;
4. copia del codice fiscale;
5. certificazione di idoneità sanitaria al lavoro;
6. dichiarazione di impegno ad osservare gli obblighi previsti verso la cooperativa in materia di osservanza, del regolamento e dello statuto;
7. altri documenti necessari allo svolgimento del rapporto mutualistico associativo, tra cui l'eventuale certificato dei carichi pendenti e penali generico o relativo ai reati contro minori.

La quota annua di ammissione alla Cooperativa è pari ad € 70,00; al momento dell'iscrizione, il socio effettuerà inoltre una sottoscrizione di capitale sociale per un importo di € 25,00 e tale somma sarà restituita al socio al momento del recesso dalla Cooperativa.

La quota per il rinnovo annuale dell'ammissione è pari ad € 50,00, da corrispondersi entro la fine del mese di gennaio dell'anno di riferimento.

#### **Art. 8. -Disposizioni comuni ai soci-**

Tutti i soci hanno uguali diritti, assumono identici doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato, e devono attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Le seguenti norme generali che disciplinano i rapporti in generale tra socio ed ente devono ritenersi quale integrazione di ogni altra fonte di diritto e, ove afferente, delle tipologie contrattuali di lavoro che il socio lavoratore instaurerà con la cooperativa.

I soci lavoratori, pertanto:

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

#### **Art. 9. -Distribuzione degli incarichi di lavoro-**

Gli incarichi di lavoro vengono divisi tra i soci in base alla professionalità dichiarata e/o posseduta, al grado di responsabilità ed all'esperienza acquisita.

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai soci la maggior occupazione possibile, si possono comunque verificare, senza che ciò comporti responsabilità della cooperativa, situazioni in cui i soci non riescano a prestare con continuità la loro attività lavorativa o che debbano prestarla solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive dell'ente, sia a causa di mancanza o riduzione momentanea, o periodica, di lavoro, prescindendo anche dai casi di cui all'art.10.

In tutti i casi in cui non sia possibile assicurare al socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto ed il socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto a remunerazione fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi.

Qualora la cooperativa, nei casi di acquisizione di appalto, di acquisto od affitto di azienda e/o ramo di azienda, dovesse assumere, ex art. 2112 cod. civ. e/o in base ad un obbligo di capitolato lavori o bando di gara, personale dipendente già in forza a terzi, ai soci, anche se ciò comportasse una loro condizione di inoccupazione, non spetta alcun diritto di prelazione e/o precedenza, rappresentando le predette assunzioni un adempimento di obbligazione discendente da legge o da contratto rispetto alla quale non rileva alcun potere negoziale della cooperativa.

**Art. 10. -Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale-**

La risoluzione del rapporto di lavoro, in forma consensuale o per dimissioni del socio, comporta, a norma di statuto e regolamento, è causa di cessazione del rapporto sociale, a meno che l'interruzione del rapporto lavorativo sia temporanea e dovuta a forze maggiori (pandemia). Salvo nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento motivi disciplinari (giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa) ovvero di assunzione presso diverso datore di lavoro (anche a seguito di c.d. cambi di appalto), ovvero mancato superamento del periodo di prova, ovvero nel caso in cui comunque sussista l'impossibilità oggettiva e dimostrata di ricostituire il rapporto di lavoro, l'esclusione del singolo socio non può essere deliberata prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro oppure, in caso di procedura di licenziamento cd collettivo, prima di sei mesi dalla cessazione del rapporto.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di cassa integrazione e/o mobilità, anche in deroga, la stessa potrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'Assemblea della procedura stessa.

Salva contraria disposizione dell'O.A., allo scioglimento del rapporto sociale, per recesso o esclusione del socio, consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con lo stesso. Il licenziamento individuale e collettivo del socio per giusta causa o giustificato motivo è disciplinato dalla legge.

**Titolo III - Obblighi, comportamenti, inadempimenti dei soci**

**Art. 11. -Responsabilità, compiti, incombenze, partecipazione-**

Tutti i soci della cooperativa sono tenuti, nell'espletamento delle loro mansioni, ad assumere e mantenere un contegno rispondente ai doveri inerenti ai compiti affidati ed a quanto previsto dalle norme dello statuto e dal presente regolamento.

In particolare essi devono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dalla cooperativa per il controllo delle presenze nel rapporto di lavoro subordinato; adempimento, quest'ultimo, meramente amministrativo e di coordinamento generale senza carattere o peculiarità gerarchica nelle altre tipologie di lavoro;
- b) osservare tutte le norme per la prevenzione degli infortuni e sicurezza operativa sul lavoro;
- c) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e, comunque, possano sviare la loro attività come previsto nel presente regolamento;
- d) avere cura di locali, mobilia, oggetti, macchinari, autoveicoli, apparecchi, cancelleria, attrezzi e tutti gli strumenti loro affidati, rispondendo pecuniariamente, salvo maggiori responsabilità, per danni arrecati per accertata loro colpa, mediante trattenuta sui compensi e previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- e) mantenere, nell'espletamento delle proprie funzioni, un contegno che assicuri il buon nome della cooperativa;
- f) mantenere un contegno rispettoso, educato, corretto, verso la committenza, gli utenti, i colleghi di lavoro; contribuire ad eliminare disfunzioni e creare un sereno e positivo ambiente di lavoro nell'ambito di una collaborazione improntata alla mutualità;
- g) indossare gli indumenti di lavoro dove previsti e/o richiesti;
- h) per i lavoratori impegnati nel settore dello spettacolo, effettuare la richiesta di ex certificato di agibilità, ora definito "chiamata" quando prescritta, entro le ore 17 del giorno in cui è prevista la prestazione lavorativa, se la stessa è resa in un giorno feriale; entro le ore 13 del giorno in cui è prevista la prestazione lavorativa, se la stessa è resa in un giorno festivo, oppure di sabato, attraverso l'apposito cloud.
- i) astenersi da qualunque attività, azione, comportamento o altra attività che crei disordini o fomenti dissidi di qualsiasi natura;
- j) avvertire la cooperativa, almeno un giorno prima, qualora non possano presentarsi al lavoro o, in caso di impossibilità per comprovata forza maggiore, nello stesso giorno, dell'assenza;
- k) avvertire la cooperativa almeno sette giorni prima qualora intendano sospendere la propria attività lavorativa. Tale sospensione dal rapporto lavorativo verrà automaticamente applicata se il socio lavoratore protragga oltre il quarto giorno consecutivo di calendario l'assenza dal lavoro senza preventiva comunicazione agli organi preposti;
- l) non interferire negli affari che altri abbiano con la cooperativa e astenersi dal compiere atti che implicino ingerenze o relazione con interessi dei medesimi;
- m) non avvalersi di mezzi o strumenti di lavoro della cooperativa al di fuori delle esigenze della prestazione di opera;
- n) non appropriarsi di merci o di altri beni in natura della cooperativa e/o della committenza, di terzi in genere con cui venga in contatto per ragioni legate alla prestazione di opera;

- o) non accettare compensi di qualsiasi genere per l'adempimento dei propri doveri da parte di terzi, eseguire senza permesso lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, con l'impiego di materiale dell'azienda;
- p) non causare o partecipare a risse sul luogo di lavoro.

**Art. 12. -Modifiche o variazioni di residenza e domicilio-**

Il socio deve dichiarare per iscritto alla cooperativa residenza, domicilio e/o dimora, segnalandone tempestivamente ogni variazione.

Il mancato rispetto di tale disposizione, oltre ad essere, in caso di particolare gravità, motivo di esclusione sociale, fa ricadere sul socio ogni responsabilità che derivi da tale mancanza.

**Art. 13. -Divieto di svolgere attività extra sociali-**

In aggiunta a quanto stabilito dalle norme statutarie e del presente regolamento, i soci non possono svolgere attività in concorrenza con quelle della cooperativa.

L'esecuzione, da parte del socio, di una qualsiasi attività o incarico che comporti danno morale e/o materiale alla cooperativa, sarà causa di immediata esclusione dal rapporto sociale, così come stabilito dallo Statuto, fatto salvo il diritto della Cooperativa di intraprendere tutte le azioni legali ritenute utili e necessarie alla salvaguardia dei propri interessi.

È data, tuttavia, facoltà al socio di chiedere autorizzazioni specifiche all'O.A. per poter ricevere deroghe alle disposizioni vigenti e valutare l'eventuale possibilità di perseguire i reciproci interessi.

**Art. 14. -Risarcimento del danno-**

Il socio, nell'espletamento delle proprie funzioni, dovrà tenere un comportamento conforme a quello del buon padre di famiglia a salvaguardia di se stesso, degli altri soci, delle cose, persone ed animali. In caso di comportamento contrario, la Cooperativa si riserva azione di risarcimento del danno.

**Art. 15. -Responsabilità verso terzi-**

Il socio che, nell'esercizio delle attribuzioni a lui conferite, cagioni ad altri un danno ingiusto è personalmente obbligato a risarcirlo.

La cooperativa, qualora abbia risarcito il terzo del danno cagionato dal socio, può rivalersi contro quest'ultimo provvedendo a trattenere gli importi dai compensi mensili.

Qualora il socio si renda responsabile di eventuali o possibili danni a terzi nell'espletamento delle proprie funzioni, deve darne immediatamente notizia alla cooperativa.

La difesa del socio in giudizio civile e/o penale, per i fatti o cause inerenti la prestazione d'opera, può essere assunta a carico della cooperativa, in tutto o in parte, qualora l'O.A. ne individui l'opportunità e ne riconosca la congruità economica.

**Art. 16. -Infrazioni, violazioni e codice disciplinare-**

Il codice disciplinare è applicabile solo ai soci con contratto di lavoro subordinato. Per i soci con contratto di lavoro parasubordinato o autonomo valgono le norme di legge, statuto e regolamento in quanto compatibili con la condizione di socio di cooperativa.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa espresso rinvio agli articoli sui rapporti di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato.

**Art. 17. -Sospensione cautelare non disciplinare-**

a) Nei casi di inosservanza di norme statutarie sul rapporto mutualistico che possono riguardare l'adozione del provvedimento di esclusione del socio, l'O.A. potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare, senza diritto alla retribuzione, con effetto immediato, per un periodo massimo di cinque giorni lavorativi.

L'O.A. comunicherà per iscritto al socio, esaminandone le eventuali controdeduzioni, i fatti rilevanti ai fini del provvedimento.

b) Nei casi d'infrazione di norme regolamentari di particolare gravità riguardanti la sola prestazione lavorativa, l'O.A. potrà, comunque, disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento che non potrà, comunque, eccedere la durata di dieci giorni lavorativi, decorrenti dalla prima comunicazione di contestazione degli addebiti.

#### **Art. 18. -Esclusione-**

Oltre che per le cause previste dalla legge e dallo statuto, incorre in tale provvedimento il socio che compia infrazioni gravi che non consentano il proseguimento del rapporto sociale per il venir meno dell'elemento fiduciario.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono cause di esclusione:

- 1) il sensibile danneggiamento colposo del materiale di azienda o committenza;
- 2) la rissa sul luogo di lavoro;
- 3) l'abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi riguardanti la propria e l'altrui incolumità;
- 4) le assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi o ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- 5) la condanna ad una pena detentiva comminata al socio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del socio stesso;
- 6) la recidiva in una qualunque mancanza contemplata nel codice disciplinare quando per essa siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione a norma di regolamento;
- 7) il furto in azienda o presso la committenza nel caso in cui risulti accertata la responsabilità del socio;
- 8) il trafugamento di oggetti, macchine, utensili e documenti dell'azienda o della committenza;
- 9) il danneggiamento volontario di automezzi aziendali, attrezzatura, materiale e beni in genere anche della committenza;
- 10) l'abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, pregiudizio ai contratti, servizi ed alle commesse in essere;
- 11) il rifiuto reiterato ed immotivato della prestazione di lavoro sia essa ordinaria che straordinaria;
- 12) fumare laddove sia vietato o nei luoghi in cui ciò possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 13) l'esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda stessa;
- 14) il mancato rispetto delle norme igienico-sanitarie e della sicurezza sul lavoro
- 15) lo svolgimento di attività in concorrenza con la cooperativa

### **Titolo IV - Organizzazione della cooperativa e stato di crisi**

#### **Art. 19. -L'organizzazione produttiva-**

Essa si articola in più ripartizioni, uffici e strutture come di seguito riportate.

**A)** Si compone di una **Ripartizione Tecnica** che fa capo all'ufficio tecnico. I suoi compiti sono i seguenti: progettazioni; programmazioni; computi metrici estimativi; preventivi; contratti; predisposizioni varie; istruzioni per il lavoro; produzione; realizzazione di impianti primari, secondari e di ogni derivazione tecnico- operativa, disciplinari; esecuzione e controllo dei rapporti tecnici con i clienti; rilevazione per analisi dei costi; proposte per le qualifiche dei soci lavoratori; sviluppo delle varie attività.

**B)** Si compone anche di una **Ripartizione Amministrativa** che fa capo all'ufficio amministrativo. I suoi compiti sono i seguenti: predisposizione di preventivi economico- finanziari; tenuta di contabilità generale, di magazzino, di paghe, di costi e ricavi, di inventari, di bilanci, di archivio, di fatturazione e contrattazione d'intesa con la ripartizione tecnica; adempimenti legali, amministrativi e fiscali; relazioni con soci, clienti, enti, banche; preparazione di rendiconti, situazioni, ricorsi, controlli.

**C)** Si compone, infine, di una **Ripartizione Commerciale** che fa capo all'ufficio commerciale. I suoi compiti sono i seguenti: programmazioni acquisti ed approvvigionamenti; reperimento di nuova clientela; rapporti con i fornitori, modalità di pagamento e definizione della contrattazione.

La specifica esecuzione del lavoro avverrà per il tramite di stand, locali, teatri e di rapporti con uffici e organi. I vari gruppi di lavoro saranno precisati in mansionari o ordini di servizio dell'O.A. e dei responsabili all'uopo preposti.

I macchinari, le attrezzature ed i mezzi d'opera dovranno essere utilizzati con la cura e la diligenza necessarie sia per l'uso che per la manutenzione e riparazione.

Gli acquisti ed i pagamenti dovranno essere effettuati solo dai competenti uffici.

Nello svolgimento dei compiti, tutti dovranno contribuire alla migliore esecuzione, alla segnalazione tempestiva di eventuali inconvenienti, di proposte suggerendo e supportando la partecipazione a riunioni, convegni, corsi di qualificazione, formazione e perfezionamento.



È fatto obbligo ad ogni socio di riferire immediatamente, agli uffici competenti, eventuali visite, ispezioni, interventi esterni e mantenere la riservatezza occorrente nei rapporti con terzi, particolarmente nel caso di lavori con brevetti, procedimenti riservati, accorgimenti tecnici, facendo attenzione a non divulgare notizie ad estranei.

Il socio, se autorizzato dal Consiglio di Amministrazione all'acquisto in nome e per conto della Cooperativa di un bene strumentale necessario per lo svolgimento della propria prestazione, è considerato il comodatario dello stesso bene, come da modulo d'acquisto sottoscritto dal legale rappresentante della cooperativa, e pertanto sarà tenuto ad utilizzarlo con la diligenza del buon padre di famiglia, impegnandosi a non utilizzare la cosa comodata per scopi e usi diversi da quelli propri, a custodire il suindicato bene con la massima cura e diligenza e a restituirlo immediatamente a richiesta della Cooperativa nelle condizioni in cui gli è stato consegnato, salvo il normale deperimento d'uso. Qualora il socio riterrà concluso l'utilizzo di tale bene per lo svolgimento dei compiti assegnati dalla cooperativa, lo comunicherà e consegnerà il bene stesso alla Cooperativa, in caso contrario il comodato verso il socio si riterrà rinnovato implicitamente di anno in anno. In caso di cessazione del rapporto di socio al comodatario verrà data la possibilità di acquistare il bene suddetto o di riconsegnarlo alla Cooperativa, inoltre la facoltà di acquisto da parte del socio resterà valida per tutto il periodo del comodato e si perfezionerà qualora le parti converranno in questa direzione. Infine, se la Cooperativa dovesse chiudere, la stessa dovrà rientrare immediatamente in possesso dei beni, salva la facoltà di vendere al comodatario il bene suddetto.

#### **Art. 20. -Stato di crisi-**

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

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili all'ente;
- b) situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi economiche settoriali e locali;
- d) carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, ritardato incasso di crediti maturati. Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta dell'O.A., un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali e lo scopo mutualistico.

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa ed a tutte le categorie di rapporti di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei soci, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni, né distribuiti utili ai soci stessi.

La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito e di sussidi.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazioni di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore, ovvero in 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.

Nell'applicazione delle misure per la soluzione della crisi approvate dall'Assemblea, l'O.A. potrà tenere conto di situazioni di particolare difficoltà economica in cui versino alcuni soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

**Art. 21. -Rilevazione delle presenze al lavoro-**

Il socio che svolga attività lavorativa nel contesto di un periodo di paga "normalmente mensile", indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro in essere (subordinato, autonomo, parasubordinato, ecc.) è tenuto, alla fine di ogni mese, a presentare all'O.A. la rendicontazione della quantità di lavoro che egli ha prestato nel periodo di riferimento. La dichiarazione del socio supporta i principi di veridicità e buona fede per la corrispondenza di quanto dichiarato a quanto effettivamente svolto. Ad O.A. e socio spettano tutti gli strumenti idoneo alla verifica della dichiarazione e dell'adeguatezza del compenso. Tale rilevazione non deve intendersi quale espressione del potere gerarchico o direttivo della cooperativa, ma è diretta unicamente al reciproco interesse delle parti alla rilevazione tecnica utile, tra l'altro, anche agli adempimenti contabili e amministrativi, ivi incluso il calcolo utile per la determinazione dei ristorni.

**Titolo V - Disciplina dei trattamenti economici**

**Art. 22. -Pagamento dei compensi-**

Al socio è corrisposto un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e, comunque, non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo. Circa il trattamento economico dei soci, si fa rinvio alla disciplina specifica per la tipologia del rapporto di lavoro prescelto di cui agli articoli che seguono. Il pagamento dei compensi mensili ai soci avviene, normalmente, entro il giorno quindicesimo del mese successivo a quello dell'effettuazione della prestazione. L'adempimento economico è subordinato alle concrete possibilità e fattibilità finanziarie della cooperativa nel periodo considerato. I compensi sono di regola corrisposti, al netto delle ritenute previdenziali e fiscali, in riferimento a ciascun mese di lavoro.

**Art. 23. -Fondo incentivante-**

È facoltà dell'O.A. riconoscere individualmente al socio un premio economico commisurato a: anzianità di servizio, capacità lavorative, redditività della lavorazione cui egli è addetto, spirito di sacrificio e di abnegazione dimostrato e profuso nell'attività sociale. La corresponsione di tale premio non va inteso come diritto acquisito, in quanto esso, a discrezione dell'O.A., può subire variazioni in aumento ed in diminuzione in base alla situazione economico finanziaria societaria, alla capacità lavorativa del socio, all'esistenza di sanzioni disciplinari e/o delle mutate condizioni delle lavorazioni. È compito dell'O.A. stabilire e promulgare i criteri del Fondo Incentivante

**Art. 24. -Ristorni-**

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea -su proposta dell'O.A.- potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui al comma 1 ed alla lettera a) dell'art. 3 della legge n.142/2001. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante: - integrazione dei compensi;

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

In via generale e non esclusiva, fatti salvi i poteri decisionali dell'Assemblea in merito, i ristorni saranno calcolati tenendo in considerazione sia gli aspetti quantitativi che quelli qualitativi. Sotto l'aspetto quantitativo, determinando le giornate di presenza al lavoro di ogni singolo socio riparametrando al valore generale del ristorno stesso, diviso tutti gli altri soci aventi lo stesso diritto. Sotto l'aspetto qualitativo si rimanda alle decisioni di volta in volta adottate dall'Assemblea stessa. Qualora esigenze finanziarie lo richiedessero, le quote di ristorno saranno erogate frazionatamente, su base mensile.

Al fine di gestire al meglio l'istituto dei ristorni, l'Assemblea potrà approvare un apposito regolamento in materia. Per i soci lavoratori il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della legge n. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

**Art. 25. -Trasferimenti, trasferte, distacchi-**

In virtù delle caratteristiche peculiari del socio lavoratore, appartenente al settore dello spettacolo, non può essere determinata la sede ordinaria di lavoro; pertanto ai fini del trattamento tributario delle indennità percepite per le

trasferte e i rimborsi spese occorrerà far riferimento al domicilio fiscale dei collaboratori, come da disciplina contenuta nell'art. 48, comma 5 del TUIR e come da precisazione dell'agenzia delle entrate nella C.M. n.7/E/2001.

Lo spostamento del socio lavoratore subordinato, in base alla piena discrezionalità della cooperativa, fuori dal proprio comune di domicilio può essere temporaneo o definitivo. Ove l'O.A. lo ritenga opportuno, il socio potrà essere spostato, tanto nello stesso luogo di lavoro quanto in altra sede lavorativa anche con mansioni diverse e/o equivalenti, al fine di soddisfare l'assolvimento delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa tenuto conto delle loro esigenze sia quantitative che qualitative per: esigenze di servizio; ottimizzazione del lavoro; espressa richiesta della committenza; incentivazione alla mutualità; aumento della produttività; miglioramento della professionalità verticale ed orizzontale.

In detti casi, l'O.A. può, a sua discrezione e sotto la propria responsabilità, valutati gli elementi oggettivi, economici e finanziari legati alla prestazione, nonché dopo aver verificato che lo stesso si sia effettivamente spostato fuori dal proprio comune di domicilio, disporre rimborsi spese analitici a piè di lista, dietro presentazione di adeguata documentazione da parte del socio, o definire mensilmente con lo stesso il rimborso forfettario, in aggiunta, qualora dovute, alle spese di trasporto debitamente compilate, o infine altre indennità adatte a rimborsare al socio le spese effettuate.

La mancata sussistenza della corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta, comporta che lo stesso non possa essere definito trasfertista.

Le note spese analitiche ed i rimborsi forfettari, riconosciuti solo nei casi in cui il socio debba spostarsi fuori dal Comune in cui lo stesso abbia il proprio domicilio fiscale, dovranno attenersi alla normativa vigente per la loro non imponibilità in capo al lavoratore e alla loro deducibilità in capo all'azienda; per cui, in merito ai rimborsi spese analitici, per quanto riguarda le spese di vitto e alloggio, le stesse saranno rispettivamente non imponibili per il socio e deducibili per la Cooperativa nella misura massima di € 180,76 al giorno per le trasferte in Italia e fino a € 258,23 al giorno per le trasferte all'estero.

Le spese extra saranno non imponibili per il socio e deducibili per la Cooperativa entro la misura massima di € 15,49 al giorno in Italia e fino a € 25,82 al giorno per trasferte all'estero.

Le indennità chilometriche saranno non imponibili per il socio nei limiti dei costi auto di potenza secondo le tabelle ACI (fino a 17 cavalli o 20 se Diesel) saranno invece indeducibili per la Cooperativa.

Le altre spese di viaggio documentate saranno non imponibili al socio e deducibili all'azienda senza limiti.

Per quanto riguarda invece il rimborso spese forfettario il limite massimo di non imponibilità per il socio sarà pari a € 46,48 al giorno per le trasferte in Italia e ad € 77,47 per quelle all'estero; tali importi saranno invece indeducibili per la Cooperativa; mentre per quanto riguarda le indennità chilometriche ci si atterrà ai limiti di cui sopra.

L'emolumento così come corrisposto avrà mero valore risarcitorio nei limiti di legge e di contratto individuale di lavoro e pertanto non sarà assoggettato né a ritenute contributive né fiscali secondo i parametri descritti nel presente articolo, come da art. 95 comma 3 Tuir.

## **Titolo VI - Tipologia di rapporti di lavoro e criteri di scelta**

### ***Art. 26. -Tipologie dei rapporti di lavoro che legano i singoli soci lavoratori alla Cooperativa-***

Tra ogni singolo socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

1. **Rapporto di lavoro subordinato:** di cui all'art. 2094 cod. civ.; tale rapporto potrà essere stipulato a tempo pieno o a tempo parziale, intermittente (anche senza obbligo di risposta alla chiamata), a tempo indeterminato o a tempo determinato, e/o nelle altre forme possibili, anche formative (es. apprendistato) previste dalla normativa vigente;
2. **Rapporto di lavoro di collaborazione coordinata non occasionale:** di cui all'art. 409 n.3 cod. proc. civ., anche sotto forma di rapporto di agenzia;
3. **Rapporto di lavoro autonomo non occasionale:** di cui all'art. 2222 cod. civ."

Tra socio e cooperativa sarà, inoltre, possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma, oltre a quelle di cui sopra, consentita dall'ordinamento giuridico vigente o di futura introduzione, purché compatibile con la posizione di socio.

L'O.A. redige i progetti formativi individuali per i soci ammessi con contratto di apprendistato.

Tenendo conto delle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, dell'organizzazione aziendale e produttiva della cooperativa, del tipo di lavoro disponibile e delle capacità professionali del socio, quest'ultimo e l'ente concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare e lo stipuleranno in forma scritta. Al momento

dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la cooperativa ne consegnerà una copia al socio unitamente al presente regolamento.

In caso di rapporto di lavoro subordinato, tale contratto conterrà gli elementi previsti dalle norme vigenti in materia, come espressamente disposto dalla legge n. 142/2001.

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

È possibile modificare ogni tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni generali del presente regolamento. Qualora sia il socio a richiederne la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio stesso a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta e che ve ne sia la disponibilità.

La scelta del rapporto di lavoro è affidata alla concorde volontà del socio e della cooperativa ed è contenuta e disciplinata da uno specifico accordo scritto nella forma di una lettera di avviamento al lavoro sottoscritta dal socio coimprenditore e dal legale rappresentante della cooperativa o da persona autorizzata dall'O.A.

Ai fini della stipulazione del rapporto di lavoro, l'O.A. valuta la sussistenza delle opportunità di lavoro e delle esigenze produttive e organizzative che consentono l'impiego del socio nella cooperativa operando secondo principi di efficienza e flessibilità organizzativa.

**Art.26 bis La lettera di avviamento** - All'atto dell'ammissione del socio nella cooperativa o successivamente, e, comunque prima dell'effettivo inizio della prestazione lavorativa, la cooperativa ed il socio sottoscrivono una "lettera di avviamento" nella quale sono indicati:

- il tipo di rapporto di lavoro prescelto;
- le condizioni generali di regolamentazione del rapporto medesimo;
- il riferimento, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, alla contrattazione collettiva applicabile;
- le condizioni retributive del rapporto di lavoro (compreso l'inquadramento contrattuale);
- il periodo di prova relativo all'inquadramento;
- l'indicazione, in caso di contratto di apprendistato, della loro durata;

La lettera di avviamento al lavoro deve contenere anche una dichiarazione con la quale il socio approva il regolamento interno della cooperativa in ogni sua parte dopo averne presa visione: a tal fine, all'atto dell'ammissione nella cooperativa, viene consegnata al socio copia del presente regolamento.

La lettera di avviamento fa piena prova dell'avvenuta costituzione del rapporto di lavoro e delle condizioni negoziali pattuite dalle parti.

I soci che già prestano la loro opera nella cooperativa al momento della approvazione del presente regolamento sottoscrivono una lettera di avviamento lavoro conforme a quanto specificato dai commi precedenti e dalle altre disposizioni del regolamento interno.

Prima dell'avvio dell'attività lavorativa il socio lavoratore dovrà sottoporsi a visita di idoneità lavorativa presso il medico competente della cooperativa o presso una struttura adeguata da lui prescelta. Detta visita dovrà essere ripetuta nei tempi e nei modi previsti per legge.

## **Titolo VII - Rapporto di lavoro subordinato -**

### **Art. 27 - Condizioni per l'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato-**

Qualora l'attività della cooperativa richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e, comunque, caratterizzate da subordinazione del "prestatore", a seguito della deliberazione di ammissione, il socio aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Sussistendo le condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per tutti i profili professionali.

I soci con rapporto di lavoro subordinato dovranno, indipendentemente dalle previsioni dell'eventuale CCNL individuato, osservare un periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa di novanta giorni. Entro tale periodo,

considerato utile per la verifica dell'adempimento degli obblighi previsti dallo statuto e dal contratto di lavoro e delle reali capacità esecutive, entrambe le parti possono risolvere per iscritto il rapporto di lavoro senza alcun preavviso. In tale circostanza nessun obbligo di alcuna natura incomberà sulle parti, salvo quelli direttamente previsti dallo statuto. I soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altre cooperative in regime di distacco, purché preventivamente autorizzati per iscritto dall'O.A., ai sensi dello statuto e sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della cooperativa.

**Art. 28. -CCNL applicabile e trattamento economico-**

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, nonché secondo il livello di inquadramento della declaratoria prevista dal CCNL di riferimento. Detto trattamento sarà corrisposto nel tempo e secondo gli usi aziendali.

Il rapporto di lavoro tra la cooperativa ed i suoi soci dipendenti subordinati è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 19/02/2020, destinato ad artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società Cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo firmato a Roma da A.G.C.I.-Culturalia, Confcooperative Cultura Turismo e sport, Culturmedia Legacoop, SLC.CGIL, FISTEL.CISL e UILCOM-UIL. Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita dall'O.A., in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrati a titolo di superminimo, *ad personam*, premio cooperativo o altra analoga voce retributiva o di compenso. Al riguardo, si richiama e si individua per l'ente, in quanto applicabile, il CCNL del 19/02/2020, rivolto ad artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società Cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo. Rispetto ai vincoli ed agli obblighi di uniformarsi al CCNL di sopra indicato ed al fine della determinazione dei trattamenti retributivi da applicarsi ai soci lavoratori subordinati, verrà data applicazione alla sola parte economica per i minimi tabellari previsti ai sensi dell'art.3 della legge n. 142/2001, come modificato dall'art.9 della legge n.30/2003. Verrà, pertanto, esclusa la parte normativa del suddetto CCNL in quanto disciplinata dal presente regolamento.

Per il soci, inoltre, che stipulino con la cooperativa un contratto di lavoro subordinato intermittente o job and call, ex d.lgs. n.81/2015 s.m.i., il trattamento minimo garantito per i periodi di effettiva prestazione lavorativa è da intendersi quello stabilito nella parte economica dal suddetto CCNL, escludendosi *in toto* la parte normativa. Per i periodi in cui il socio garantisca alla cooperativa l'eventuale propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità dovrà essere determinata secondo la previsione del CCNL, ovvero, in assenza di questa, nella misura del 5% (cinque per cento) del minimo tabellare previsto per livello e mansione.

La 13ma mensilità, ove esista consistenza di cassa che ne renda possibile l'erogazione, verrà corrisposta al socio entro il giorno 20 del mese di Dicembre. Qualora esigenze di carattere finanziario lo richiedessero, l'O.A. potrà procedere all'erogazione della 13ma stessa anche mediante corresponsione di ratei mensili, anticipati rispetto alla data del 20 dicembre e da sommarsi agli ordinari emolumenti. In tal caso, è onere dell'O.A. darne comunicazione per iscritto ai soci entro e non oltre i cinque giorni successivi alla data della deliberazione in merito.

Per ciò che concerne la materia del trasferimento, delle trasferte e del distacco si fa riferimento al precedente art.25.

**Art. 29. -Declaratoria (Qualifica e Livelli di inquadramento)-**

Ai dipendenti ed ai soli soci con contratto di lavoro subordinato si applicano i livelli di inquadramento contenuti nel CCNL di cui al precedente art. 28.

**Art. 30. -Disciplina dell'orario di lavoro, ferie, permessi-**

Per quanto concerne la disciplina dell'orario di lavoro, delle ferie e dei permessi, nonché della flessibilità e dei contratti *part time*, ai soci lavoratori subordinati si applica quanto riportato nel CCNL richiamato e nel presente regolamento in quanto compatibile con la natura del rapporto associativo, finalizzato al raggiungimento degli scopi sociali nonché dello scambio mutualistico.

**Art. 31. -Infrazioni e sanzioni disciplinari - Codice disciplinare-**

Il codice disciplinare è applicabile unicamente ai soci con contratto di lavoro subordinato. Per i soci con contratto di lavoro parasubordinato o autonomo si applicano, oltre alle norme statutarie, le norme del codice civile in quanto compatibili con la condizione di socio di cooperativa.

**31.1) Doveri del socio lavoratore con contratto di lavoro subordinato**

Oltre agli obblighi e ai doveri trattati nella parte comune, nonché a quanto previsto nel CCNL, il socio lavoratore subordinato deve:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dell'Assemblea e dell'O.A. fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli autoveicoli, attrezzature, apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della cooperativa, rispondendo pecuniariamente, salvo maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento organizzativo dell'impresa cooperativa nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione degli infortuni che la cooperativa applicherà e le relative disposizioni in materia emanate dall'ente stesso;
- partecipare ai corsi di formazione organizzati dall'O.A. anche con il supporto di soggetti terzi soprattutto in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

**31.2) Provvedimenti disciplinari**

L'inosservanza, da parte del socio lavoratore subordinato delle disposizioni contenute nel vigente CCNL di riferimento e nel presente regolamento può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) biasimo verbale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sulla paga tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) provvedimento di esclusione e/o licenziamento.

**31.3) Procedura di contestazione e applicazione della sanzione**

L'O.A. 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 biasimo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il socio potrà presentare le sue controdeduzioni.

Il provvedimento dovrà essere applicato tenendo in considerazione termini ragionevoli ed utili per l'accertamento dei fatti contestati al socio e tenendo conto di ogni contingenza, periodo lavorativo e non, eventuali difficoltà, anche strumentali, che si dovessero riscontrare per aver ragionevole contezza dell'accaduto.

Il socio potrà presentare le proprie giustificazioni e/o controdeduzioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un collega o di un rappresentante sindacale.

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

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal socio secondo le norme statutarie, di legge e regolamentari, ivi incluso il preventivo ricorso al procedimento arbitrale previsto dallo statuto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comunicazione.

**31.4) Biasimo scritto, multa e sospensione**

Incorre, indicativamente, nei provvedimenti di biasimo scritto, multa o sospensione il socio che:

- a) non si presenti al lavoro o 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 grave e giustificato impedimento;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente, o con inosservanza dei tempi di lavorazione previsti, l'incarico affidatogli;

- e) per disattenzione o negligenza deteriori il materiale dell'azienda o della committenza;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g) compia, fuori dalla cooperativa, per conto terzi, lavoro di pertinenza della cooperativa stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente regolamento o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

Il biasimo scritto verrà applicato per le inosservanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento del danno è devoluto al fondo statutario di solidarietà per l'assistenza medico-sanitaria integrativa per i soci o, in mancanza, al FPLD dell'INPS.

### **31.5) -Esclusione-**

Oltre che per le cause previste dalla legge e dallo statuto sociale, incorre in tale provvedimento il socio che compia infrazioni gravi che non consentano il proseguimento del rapporto per il venir meno dell'elemento fiduciario per:

- 1) sensibile danneggiamento colposo al materiale della cooperativa o della committenza; 2) rissa sul luogo di lavoro;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi riguardanti la propria e l'altrui incolumità;
- 4) assenze ingiustificate ripetute per più di tre volte;
- 5) condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del socio;
- 6) recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate nel presente Codice disciplinare quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al presente regolamento;
- 7) furto in cooperativa o presso la committenza per in cui risulti accertata la responsabilità del socio;
- 8) trafugamento di oggetti, macchine, utensili o documenti della cooperativa o della committenza;
- 9) danneggiamento volontario degli automezzi aziendali, dell'attrezzatura o del materiale, nonché dei beni in genere anche della committenza;
- 10) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, pregiudizio al contratto, servizio o commessa con il cliente o, comunque, compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- 11) rifiuto reiterato ed immotivato della prestazione di lavoro sia essa ordinaria che straordinaria;
- 12) violazione del divieto di fumare quando ciò possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- 13) esecuzione senza permesso di lavori nella cooperativa per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'ente;
- 14) mancato rispetto delle norme igienico sanitarie, della sicurezza sul lavoro.
- 15) lo svolgimento di attività in concorrenza con la cooperativa

### **31.6) -Sospensione cautelare non disciplinare-**

Nei casi di inosservanza di norme statutarie riguardanti il rapporto mutualistico, che potrebbero riguardare l'adozione del provvedimento di esclusione, l'O.A. potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare, con diritto alla retribuzione, con effetto immediato, per un periodo massimo di cinque giorni. L'O.A. stesso comunicherà per iscritto al socio i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali controdeduzioni.

## Titolo VIII -Rapporto di lavoro autonomo e di co.co.co. non occasionale-

### **Art. 32. -Norme applicabili ai rapporti di lavoro non subordinato-**

Ai sensi dell'art. 6, lett. c), legge n. 142/2001, la cooperativa applica nei confronti dei soci, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, conforme alle previsioni del patto sociale e svolta in corrispondenza e con le finalità istituzionali della società, le relative disposizioni di legge.

Ai rapporti con i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute nell'art. 2222 e segg. cod. civ. e nell'art. 409, n. 4, cod. proc. civ., nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo non occasionale, in quanto compatibili con la figura del socio, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi, oltre a quanto previsto dallo statuto, dal presente regolamento e dalle pattuizioni contrattuali convenute e sottoscritte con il socio lavoratore.

In particolare, per i soci con rapporto di co.co.co. di cui all'art. 409, n. 4, cod. proc. civ., si applicano le seguenti disposizioni: art. 50, D.P.R. n. 917/1986, ai fini fiscali; art. 2, R. D. n. 1422/1924; D.P.R. n. 797/1955; legge n. 153/1969; art. 2, 26 comma, L.335/95, ai fini previdenziali ed assistenziali; art. 5, d.lgs. n. 38/2000, ai fini INAIL e successive modificazioni. Per i soci con rapporto di associazione in partecipazione d'impresa, si applicano le disposizioni di legge.

### **Art. 33. -Condizioni per l'instaurazione del rapporto di lavoro non subordinato-**

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore e, comunque, senza alcun vincolo di subordinazione gerarchica, a seguito della deliberazione di ammissione il socio e la cooperativa stipulano un contratto di lavoro autonomo, anche nella forma coordinata e continuativa.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato per tutte le tipologie professionali, arti e mestieri.

L'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che richiedano o consentano il concreto utilizzo della sua opera, secondo la valutazione discrezionale dell'O.A., nonché al superamento della verifica dei requisiti professionali dichiarati dal socio all'atto della domanda di ammissione, che potrà aver luogo attraverso un monitoraggio della prestazione lavorativa effettivamente resa dal socio in un arco temporale non superiore a novanta giorni di effettiva prestazione lavorativa, ed effettuata da addetti previamente indicati dall'O.A.

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci in base alle attività da svolgere, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita e/o dimostrata.

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai soci la maggior occupazione possibile, si possono comunque verificarsi, senza che ciò comporti responsabilità della cooperativa, situazioni in cui i soci non riescano a prestare con continuità la loro attività lavorativa o che debbano prestarla solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive dell'ente, sia a causa di mancanza o riduzione momentanea, o periodica, di lavoro, prescindendo anche dai casi di cui all'art. 10.

In tutti i casi in cui non sia possibile assicurare al socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto ed il socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto a remunerazione fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi.

Qualora la cooperativa, nei casi di acquisizione di appalto, di acquisto od affitto di azienda e/o ramo di azienda, dovesse assumere, ex art. 2112 cod. civ. e/o in base ad un obbligo di capitolato lavori o bando di gara, personale dipendente già in forza a terzi, ai soci, anche se ciò comportasse una loro condizione di inoccupazione, non spetta alcun diritto di prelazione e/o precedenza, rappresentando le predette assunzioni un adempimento di obbligazione discendente da legge o da contratto rispetto alla quale non rileva alcun potere negoziale della cooperativa.

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri committenti, purché preventivamente autorizzati per iscritto dall'O.A. ai sensi di statuto e sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della cooperativa.

### **Art. 34. -Trattamento economico e normativo-**

Il trattamento economico dei soci non subordinati sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa svolta per la cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto e, comunque, non inferiore a quanto eventualmente stabilito e convenuto. Al riguardo, si richiama e si individua per l'ente, in quanto applicabile, il **CCNL del 19/02/2020, destinato ad artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società Cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo. Detto CCNL va inteso quale parte integrante del presente**



regolamento insieme alle disposizioni di legge, tabelle professionali, usi e consuetudini e compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Per quanto concerne gli aspetti esecutivi del contratto di lavoro autonomo, secondo la disciplina della parasubordinazione ovvero della collaborazione coordinata resa in forma continuativa, si rinvia, oltre a quanto normato nel presente atto, alla regolamentazione stabilita tra le parti in sede di contratto individuale. Ai fini dell'individuazione dei ristorni per i soci non subordinati, si rinvia al precedente art. 24.

#### **Art. 35. -Modalità di svolgimento dell'incarico-**

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa e deve assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto, per le finalità mutualistiche dell'ente e per il sodalizio cooperativistico, entro i tempi di esecuzione concordati. Deve, inoltre, garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione eventualmente coordinando in modo continuativo quest'ultima con gli interessi della cooperativa, secondo quanto pattuito nel contratto.

In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modi di esecuzione del servizio o dell'opera diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico organizzative e produttive della Cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con conseguente assegnazione, totale o parziale, dell'incarico a terzi.

#### **Art. 36. -Distribuzione degli incarichi di lavoro-**

La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dall'O.A. tenuto conto, innanzitutto, del *turn over* fra i soci e dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali; specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico; vicinanza geografica alla sede di lavoro; richieste espresse dei committenti; interessi e disponibilità dei singoli soci.

#### **Art. 37. -Obblighi del socio per incarichi di lavoro di terzi-**

Prima dell'accettazione in proprio di incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione all'O.A.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura dell'O.A., al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro socio. In tal caso, il socio sostituito è tenuto a dare all'altro socio tutta la collaborazione necessaria per la corretta e proficua prosecuzione del lavoro.

#### **Art. 38. -Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti-**

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti conseguenti, di cui al precedente art. 20, si applicano anche al rapporto di lavoro autonomo, in quanto compatibili con esso.

#### **Art. 39. -Revoca e scioglimento del rapporto-**

L'accertata inidoneità del socio, anche di natura fisica, allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempimenti nell'esecuzione di questo, che abbiano o meno costituito oggetto di contestazione da parte della committenza, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

#### **Art. 40. -Esclusione-**

Oltre che per le cause previste dalla legge e dallo statuto sociale, incorre in tale provvedimento il socio che compia infrazioni gravi che non consentano il proseguimento del rapporto per il venir meno dell'elemento fiduciario per:

1. sensibile danneggiamento colposo al materiale della cooperativa o della committenza;
2. rissa sul luogo di lavoro;
3. abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi riguardanti la propria e l'altrui incolumità;
4. assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
5. condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del socio;
6. recidiva in una qualunque delle mancanze contemplate nel presente Codice disciplinare quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al presente regolamento;

7. furto in cooperativa o presso la committenza per in cui risulti accertata la responsabilità del socio;
8. trafugamento di oggetti, macchine, utensili o documenti della cooperativa o della committenza;
9. danneggiamento volontario degli automezzi aziendali, dell'attrezzatura o del materiale, nonché dei beni in genere anche della committenza;
10. abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, pregiudizio al contratto, servizio o commessa con il cliente o, comunque, compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
11. rifiuto reiterato ed immotivato della prestazione di lavoro sia essa ordinaria che straordinaria;
12. violazione del divieto di fumare quando ciò possa provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
13. esecuzione senza permesso di lavori nella cooperativa per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'ente;
14. mancato rispetto delle norme igienico sanitarie, della sicurezza sul lavoro;
15. lo svolgimento di attività in concorrenza con la cooperativa

**40.1) -Sospensione cautelare non disciplinare-**

Nei casi di inosservanza di norme statutarie riguardanti il rapporto mutualistico, che potrebbero riguardare l'adozione del provvedimento di esclusione, l'O.A. potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare, con diritto al compenso, con effetto immediato, per un periodo massimo di cinque giorni.

L'O.A. comunicherà per iscritto al socio i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali controdeduzioni.

**Art. 41. -Rinvio-**

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

Per quanto concerne la disciplina del rapporto di lavoro posto in essere con il socio subordinato, si fa rinvio al CCNL di categoria richiamato al precedente art. 28, ad eccezione delle seguenti voci ed istituti:

- 1) maggiorazioni orarie;
- 2) integrazioni in caso di malattia ed infortuni;
- 3) periodo di carenza;
- 4) maggiorazioni orarie;
- 5) determinazione della base imponibile utile per la maturazione del TFR.

**Art. 42. -Decorrenza degli effetti del regolamento-**

Il presente regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 26/02/2016, entrerà in vigore dal 29/02/2016.

**Art. 43. -Modifiche del regolamento-**

Ai sensi dell'art. 2521 cod. civ., le eventuali modifiche che dovessero apportarsi al presente regolamento, quando costituiscano integrazione della disciplina statutaria, dovranno essere approvate dall'Assemblea con le maggioranze previste per l'assemblee straordinarie.