

ORCHESTRA FILARMONICA ITALIANA sc.a r. l.

Via Cesare Beccaria, n. 16 – 25038 ROVATO (BS)
Codice Fiscale e Partita IVA n. 03715410985 – Registro Imprese BS – 03715410985
R.E.A.: BS – 556987 Capitale Iniziale Sottoscritto e Versato E. 2.500,00
P.E.C.: backstage@pec.confcooperative.it

REGOLAMENTO INTERNO AI SENSI DELL' ART 6 LEGGE N. 14272001

DISPOSIZIONI COMUNI

1. Il presente regolamento interno:

- È stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 11 novembre 2016, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore¹ dal giorno 12 novembre 2016.
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Brescia.
- Il presente regolamento sostituisce integralmente qualsiasi precedente regolamento adottato dalla Cooperativa ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 6, L. n.142/01, talché esso rappresenta l'unico regolamento di riferimento.

2. Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili alla categoria dei soci prestatori persone fisiche di cui all'articolo 5 dello Statuto. I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno.

3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

4. I soci lavoratori della cooperativa:

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

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, alle migliori condizioni economiche, professionali e sociali possibili.

Articolo 1 – Tipologie di rapporto di lavoro applicabili ai soci lavoratori

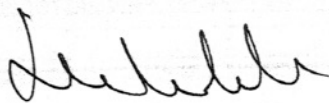
1. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie forme possibili, anche formative, a termine e stagionali e/o intermittente, purché compatibili con lo stato di socio.
- Collaborazione coordinata e continuativa, anche ex art.409 n.3 c.p.c..
- Lavoro autonomo ex art.2222 c.c., anche libero professionale.

2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:



- a) del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- b) del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- c) delle richieste provenienti dal mercato del lavoro;
- d) del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- e) delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- f) del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

2. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire il socio a lavori che siano compatibili con la tipologia richiesta.

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. La possibilità per i soci di prestare la loro attività anche presso e/o a favore di altri datori di lavoro o committenti è subordinata alla condizione che non generi conflitti di interesse fra la società cooperativa ed altri committenti o datori di lavoro e che l'attività richiesta dalla cooperativa al socio non sia in contrasto con le finalità mutualistiche previste, con lo Statuto e/o con le norme del D.Lgs. n.6/2003.

Articolo 4 – Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'articolo 1 della Legge n.142/2001, in forma scritta, attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

2. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. L'Organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

3. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

4. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dalle disposizioni di legge in materia.

5. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

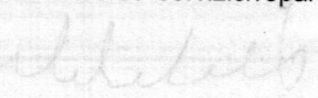
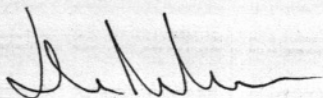
Articolo 5 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro e alla organizzazione dell'attività produttiva, amministrativa e commerciale tenendo conto del personale in forza, delle relative mansioni, della professionalità posseduta, del grado di responsabilità acquisita e del tipo di contratto in essere. L'impiego del personale dovrà essere effettuato, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze produttive e di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o alla tipologia del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa sia superiore ai posti disponibili. Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci. La cooperativa cercherà di dare priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

2. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento.

In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di riferimento. Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso servizio/reparto o



équipe o, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 2 del presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.

4. La cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o la riduzione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

5. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura. L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento. A titolo esemplificativo, la mancanza di lavoro può essere determinata da:

- la non economicità delle convenzioni o dei contratti stipulati con la P.A. e con i privati;
 - la cessazione della convenzione o dell'appalto in cui non sia possibile il completo passaggio del personale al nuovo soggetto vincitore dell'appalto o, comunque, subentrante nel servizio alla cooperativa;
 - la cessazione del servizio per la perdita dei requisiti per l'accreditamento o per la impossibilità di conseguire i requisiti successivamente richiesti ai fini dell'accreditamento dalla normativa regionale o statale;
 - la cessazione dal servizio determinata dal grave ritardo, almeno superiore a sei mesi, da parte del committente o degli utenti nel pagamento dei corrispettivi;
 - mancanza di commesse e/o di ogni altro tipo di impedimento al corretto esercizio della attività sociale.
- Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate ai punti precedenti, il rapporto di lavoro col socio potrà essere sospeso ovvero potrà essere ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

La cooperativa adotterà prioritariamente tutti gli strumenti di protezione previsti dalla legislazione vigente in materia di integrazione del reddito. Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà le motivazioni.

Salvo casi d'urgenza, la comunicazione di sospensione sarà effettuata in forma scritta e conterrà l'indicazione delle motivazioni.

Nell'adozione di questi provvedimenti si terrà conto della professionalità del socio, del suo positivo inserimento nel contesto lavorativo (servizio, turno, équipe, ecc.), dell'eventuale valutazione dei committenti, dei carichi familiari e dell'anzianità di servizio.

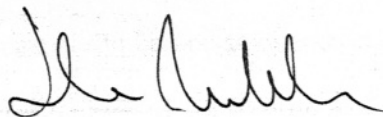
Compatibilmente con le esigenze produttive, con le richieste dei committenti e nel rispetto dei criteri indicati al capoverso precedente, sarà adottata la rotazione del personale.

6. Il socio con rapporto di lavoro subordinato potrà recedere dalla cooperativa, ai sensi dell'art. 10 comma 1, lettera c) dello statuto, solo nel caso in cui la sospensione del rapporto di lavoro per mancanza di occasioni di lavoro, deliberata dalla società, si dovesse protrarre, anche in forza di più sospensioni, per un periodo superiore a duecento giorni di calendario, nell'arco di ciascun anno.

7. Con riferimento a quanto previsto ai precedenti commi 3), 4) e 5) del presente articolo, fatta salva l'ipotesi della sospensione del rapporto lavorativo, le proposte lavorative saranno formulate ai soci lavoratori per iscritto e gli stessi saranno tenuti a rispondere per iscritto entro cinque giorni dal ricevimento della proposta. Considerato il carattere essenziale del rapporto mutualistico nelle relazioni tra il socio lavoratore e la società cooperativa, in caso di tre rifiuti o di tre mancanti risposte da parte del socio in ordine alle proposte contrattuali della Cooperativa riguardanti una delle tipologie di contratto di cui all'articolo 1, si configura un grave inadempimento agli obblighi contrattuali assunti e la oggettiva indisponibilità o impossibilità a concorrere al raggiungimento degli scopi sociali; detto inadempimento potrà essere causa di esclusione da socio ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto.

8. In caso di perdita di appalto o convenzione, i soci, che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, potranno essere sospesi senza retribuzione per un periodo massimo di sei mesi per valutare le possibilità di reimpiego degli stessi.

9. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto e/o di rapporto di lavoro in essere.



Articolo 6 – Partecipazione ed Organizzazione.

1. Ferme restando le specificità delle diverse tipologie contrattuali, tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo Amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare l'Organo Amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

3. L'Organo amministrativo adotterà soluzioni per favorire la partecipazione dei soci.

4. Tutti i soci, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato, sono tenuti a partecipare alle c.d. giornate di prova di musica (con tali intendendosi le prove dello spettacolo e le prove di aggiornamento del repertorio) che la Cooperativa potrà promuovere ed organizzare al fine garantire un adeguato aggiornamento professionale del socio. Tali giornate non potranno comportare un impegno superiore a n. 4 ore consecutive ed non potranno eccedere il numero di 30 giornate di complessive 8 ore all'anno. In considerazione dei vantaggi professionali e personali che derivano al socio dalla partecipazione a tali giornate di prova, la suddetta partecipazione è gratuita e non determina la maturazione a favore del socio di alcun compenso.

5. La Cooperativa può decidere di acquistare beni strumentali utili al conseguimento dei propri scopi sociali e concedere i medesimi in comodato gratuito e/o in locazione ai soci. In tal caso dovrà essere sottoscritto col socio un apposito contratto e verbale di consegna, nel rispetto delle norme di cui all'art. 1571 (locazione) e ss e/o dell'art. 1803 (comodato) e ss del C.C. In tale contratto dovranno essere disciplinate anche le norme relative alle modalità dell'uso del bene affidato al socio, il termine della concessione/godimento e della riconsegna del bene, l'eventuale onere per il godimento e l'uso dello strumento.

6. All'atto dell'affidamento da parte della cooperativa a favore del socio cooperatore dei beni in parola, il socio è tenuto a depositare nelle casse sociali apposita somma di denaro a titolo di "Deposito cauzionale infruttifero", quale garanzia per il godimento dei suddetti beni nella misura concordata con la cooperativa. I depositi effettuati a titolo di deposito cauzionale non produrranno alcun interesse remunerativo per il socio depositante, sia nel corso temporale del deposito che all'atto del suo rimborso, tenuto conto della specifica destinazione degli stessi.

Pertanto, tale deposito cauzionale speciale non si configura in alcun modo quale "Prestito Sociale" inteso quale raccolta di libera di risparmio presso i soci.

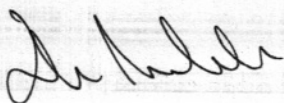
All'atto del versamento del deposito cauzionale infruttifero da parte del socio cooperatore verrà rilasciata al socio apposita quietanza da parte della Cooperativa all'interno del verbale di consegna dei beni, sottoscritto dalla Cooperativa (in qualità di comodante e/o locatore) e dal socio cooperatore (in qualità di comodatario e/o locatario).

La durata massima del deposito cauzionale infruttifero sarà strettamente connessa alla durata del comodato e/o della locazione dei beni così come determinato dagli organi preposti della Cooperativa. Il socio potrà richiedere solo per comprovati e validi motivi l'anticipata restituzione del deposito cauzionale mediante richiesta scritta da effettuarsi almeno dieci giorni prima della data di effetto della richiesta di restituzione.

Lo scioglimento dell'accordo per il godimento del bene con conseguente restituzione da parte del socio dei beni alla Cooperativa, determinerà in capo alla stessa l'insorgere dell'obbligo di restituzione al socio del deposito cauzionale, fatto salvo il diritto della Cooperativa a trattenere in parte o totalmente detto deposito a soddisfazione di ogni pendenza debitoria del socio nei confronti della Cooperativa stessa.

7. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga che alcuno dei beni strumentali in possesso non sia più, per qualsiasi ragione, di utilità alla Cooperativa può deliberare la vendita del medesimo prioritariamente ai soci tenendo presente i seguenti criteri:

- a) la precedenza dell'acquisto spetta al socio con il quale è stato sottoscritto l'atto di concessione di godimento cui al presente articolo;
- b) l'anzianità di permanenza dei soci in cooperativa;
- c) nel definire il prezzo della cessione sarà tenuto conto delle eventuali somme già versate dal socio per il godimento personale e l'uso del bene, dello stato di conservazione ed efficienza del



bene medesimo. In caso di difficoltà nel definire tale prezzo, potrà essere individuato un esperto del settore.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare i compensi alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione ai crediti dei soci. Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo Amministrativo ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di lavoro.

3. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Articolo 8 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.

2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa. La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

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

4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dell'articolo 23 dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, anche sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro e purché sia rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 c.c.:

- a) le ore lavorate e retribuite nel corso dell'anno;
- b) la qualifica professionale;
- c) i compensi erogati;
- d) il tempo di permanenza in cooperativa;
- e) la tipologia del rapporto di lavoro;

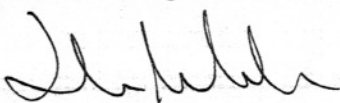
5. In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristorno, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

6. L'erogazione del ristorno dovrà essere effettuata come previsto all'articolo 23 dello Statuto.

Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, l'Organo Amministrativo convocherà tempestivamente l'Assemblea ordinaria dei soci proponendo le soluzioni ritenute più idonee per affrontare la situazione.

2. L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, oltre a quanto già



previsto nel precedente articolo 5, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- a) deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 10 del presente regolamento ovvero ai compensi concordati con i soci lavoratori con contratto di lavoro diverso da quello subordinato;
- b) riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- c) riduzione dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della prestazione di lavoro, senza corresponsione del compenso;
- e) differimento del pagamento dei compensi.

3. Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo Amministrativo terrà conto dei compensi percepiti dal singolo socio e potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

* * * * *

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Articolo 10 – CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

1. Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento al C.C.N.L. PER ARTISTI, TECNICI, AMMINISTRATIVI E AUSILIARI DIPENDENTI DA SOCIETÀ COOPERATIVE E IMPRESE SOCIALI OPERANTI NEL SETTORE DELLA PRODUZIONE CULTURALE E DELLO SPETTACOLO del 6/11/2014 stipulato da A.G.C.I. Culturalia - FederCultura Confcooperative - Legacoop settore Cultura e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria a livello nazionale: SLC.CGIL - FISTel.CISL - UILCOM.UIL, e successivi rinnovi e/o modifiche. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o agli accordi collettivi applicabili deve intendersi effettuato per le sole materie non specificamente o diversamente trattate e disciplinate nel presente regolamento interno.

2. Ai sensi dell'articolo 2 della Legge n.142/2001, l'applicazione di tutte le norme del CCNL soprarichiamato che contengono riferimenti a RSA, RSU, Consigli di fabbrica e simili deve ritenersi sospesa in attesa della definizione di specifici accordi.

3. A parziale integrazione di quanto stabilito dal CCNL (anche in relazione all'articolo 57 - Orario di lavoro del personale artistico), si stabilisce che la partecipazione alle c.d. giornate di prova di musica (di cui al superiore articolo 6, comma 4) non costituiscono orario di lavoro, anche in considerazione dei vantaggi professionali e personali che derivano al socio dalla partecipazione a tali giornate di prova. Pertanto, la suddetta partecipazione non determina la maturazione a favore del socio di alcun compenso.

Articolo 11 – Organizzazione del lavoro

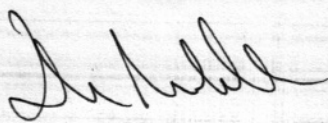
1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Articolo 12 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.



2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.

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

Articolo 13 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Si applicano le disposizioni dettate dal CCNL di riferimento così come individuato al precedente articolo 10.

2. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo Amministrativo, o in caso di urgenza il soggetto responsabile, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 14 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro subordinato si estinguono, in aggiunta a quanto previsto dal codice civile e dal CCNL di riferimento, anche nei casi di esclusione o recesso così come previsto e disciplinato dall'art. 5, comma 2 della legge 142/2001 e dallo statuto sociale.

2. la cessazione del rapporto di lavoro subordinato può essere causa di esclusione da socio, come previsto dall' art. 11 dello statuto.

Articolo 15 – Esercizio dei diritti sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge, l'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.

2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, l'Organo amministrativo favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti all'articolo 6 del presente regolamento.

Articolo 16 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro.

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

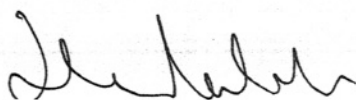
2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali esami, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria previsto dal documento di valutazione dei rischi, per l'accertamento del mantenimento dei requisiti per l'espletamento del lavoro a cui è preposto.

3. La cooperativa si impegna fornire ai soci tutti gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione ecc.

4. La cooperativa fornirà a tutti i soci, in base alle mansioni loro assegnate e al grado dei rischi presenti sui cantieri, sia indumenti da lavoro che dispositivi di protezione individuale (Dpi).
I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

5. Le divise da lavoro dovranno essere sempre mantenute pulite, in ordine e in buon stato, per contribuire a fornire all'esterno una buona immagine della cooperativa. E' pertanto assolutamente vietato apportare modifiche di ogni genere alla divisa e manometterne il distintivo con il marchio della cooperativa.

6. Il socio che venisse trovato sprovvisto della divisa o ne indossasse un'altra non regolamentare, oppure venisse trovato con la divisa in condizioni di evidente ed ingiustificata trascuratezza sul posto di lavoro, oppure non utilizzasse i Dpi sarà soggetto a provvedimenti disciplinari.



7. Salvo che il CCNL di riferimento preveda una disciplina specifica in materia, qualora il rapporto di lavoro venisse a cessare, il socio sarà tenuto a restituire, entro 5 giorni dalla data di cessazione, gli indumenti, ed il tesserino di riconoscimento. In caso di mancato adempimento, la cooperativa potrà trattenere dalle spettanze dovute al socio l'intero costo degli indumenti non riconsegnati.

* * * * *

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

Articolo 17 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 1) lettera b), si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- A) ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c bis) e 52 comma 1 DPR n.917/86;
- B) ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge n.335/1995 e successive modifiche;
- C) ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 D.Lgs. n.38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali;
- D) le norme a tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al DM 12 luglio 2007;
- E) si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Per i soci con rapporto di lavoro autonomo, di cui alla lettera c) dell'art.1, si applicano le seguenti disposizioni:

- a) il titolo III del libro V del codice civile (articoli 2222 e seguenti);
- b) gli articoli 53 e 54 del DPR n.917/86;
- c) la normativa previdenziale prevista dalla cassa professionale del socio, ove istituita, o, in difetto, quella di cui al art. 2 commi da 26 a 32 Legge n.335/1995 e art. 1 comma 212 della Legge n.662/1996 e successive modifiche;
- d) le norme a tutela e sostegno della maternità e paternità di cui al DM 12 luglio 2007;
- e) si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

3. Inoltre, per i soci che ricoprono una delle figure professionali dello spettacolo indicate dalla legge (art.3 D.Lgs. CPS n.708/1947 e DM 15.03.2005):

- a) ai fini previdenziali (IVS), è prevista l'iscrizione alla Gestione ex ENPALS (ora presso l'INPS), nelle misure stabilite dall'art.43, c.1 lett. a) L. n.289/2002; il versamento delle c.d. contribuzioni minori (malattia, maternità, CUAF, fondo di garanzia TFR; disoccupazione, ...) verrà effettuato direttamente presso l'INPS;
- b) i lavoratori autonomi di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 1 del presente Regolamento devono provvedere direttamente all'adempimento degli obblighi contributivi (art.1 c.15 bis, D.Lgs. n.182/97).

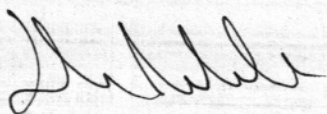
4. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 18 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

3. Come stabilito all'articolo 6 comma 4 che precede, anche i soci con rapporto di lavoro autonomo sono tenuti a partecipare alle c.d. giornate di prova di musica. In considerazione dei vantaggi professionali e personali che derivano al socio dalla partecipazione a tali giornate di prova, la suddetta partecipazione è gratuita e non determina la maturazione a favore del socio di alcun compenso e di ciò terrà conto nella determinazione del compenso di cui all'articolo successivo.



Articolo 19 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa.

2. Al momento dell'ammissione al lavoro sarà sottoscritto col socio uno specifico contratto che definirà il trattamento economico.

Articolo 20 – Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa.

2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di raccordare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Il socio lavoratore che opera in regime di autonomia, collaborando all'esecuzione di un lavoro/servizio oggetto di obbligazioni assunte dalla cooperativa nei confronti di clienti, in conseguenza di quanto sopra disposto, sarà tenuto:

- a) a svolgere la propria attività autonoma nel rispetto dei vincoli imposti dal committente e rientranti nella specifiche operative delle commesse o appalti conseguiti dalla società, o comunque poste dai fruitori del servizio (es: ubicazione dei lavori, collocazione temporale dei lavori, tecniche operative, tipologia qualitativa dei risultati ecc.);
- b) al rispetto delle modalità organizzative connaturate all'esecuzione dei lavori assunti dalla cooperativa così come risultanti dal coordinamento dell'attività lavorativa svolta da tutti i soci;
- c) all'espletamento del proprio incarico garantendo responsabilmente il risultato che configura l'adempimento contrattuale della cooperativa nei confronti del committente;
- d) in ogni caso i soci dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta nel rispetto delle modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.

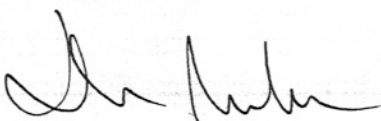
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 21 – Assenze

1. Ferma restando l'insussistenza di obblighi di presenza per i soci impegnati con contratti di lavoro non subordinato, questi ultimi sono comunque tenuti a comunicare alla cooperativa circostanze che impediscano, anche temporaneamente, la prestazione lavorativa o che possano comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, salvo che l'assenza sia tale da determinare l'impossibilità di adempiere all'obbligazione lavorativa da parte del socio.

3. Per le lavoratrici autonome e parasubordinate a tutela e sostegno della maternità e paternità, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui alla lettera b) dell'articolo 1 si applica quanto



previsto dal DM 12 luglio 2007. Le richieste della collaboratrice fondate sullo stato di gravidanza dovranno essere accompagnate da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 22 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività per quanto compatibili con la Legge n.123/2007 e dal D.Lgs. n.81/2008 in merito alla specificità del rapporto di lavoro autonomo. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
4. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
5. I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Qualora il socio commettesse inadempienze di particolare gravità, il socio potrà essere escluso ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto.

Articolo 23 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 1, lettera b), se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
3. Fermo restando quanto previsto all'articolo 21 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 24 - Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 21 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico, se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente, salvo diversa disposizione del contratto individuale. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Articolo 25 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro si estinguono alla data stabilita dal contratto individuale. La cessazione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale e/o dalla legge.
2. I rapporti di lavoro non subordinato si estinguono nei casi di esclusione o recesso, così come previsto e disciplinato dall' art. 5, comma 2 della legge 142/2001 e dallo statuto sociale.



3. La cessazione del rapporto di lavoro può essere causa di esclusione da socio, così come previsto dallo statuto.

Rovato, lì 11 novembre 2016

Il Presidente- Segretario dell' Assemblea f.to Paolo Mandelli

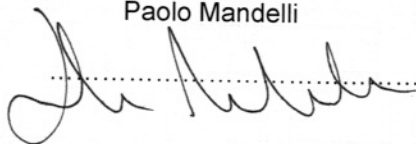
Il presente regolamento è copia conforme all' originale conservato agli atti della cooperativa.

Si attesta che copia del medesimo è stato esposto nella bacheca della cooperativa dal giorno 12 novembre 201

Si attesta altresì che copia del medesimo è stata inviata alla Direzione Territoriale del Lavoro di Brescia

Rovato, lì 18 novembre 2016.

Il Presidente del C. d. A.
Paolo Mandelli

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Paolo Mandelli', written over a horizontal dotted line.