

## **Capo I° - FINALITA' DEL REGOLAMENTO INTERNO**

**Articolo 1.** Il presente Regolamento Interno disciplina, nel rispetto della Legge e dello Statuto Sociale, la prestazione di attività lavorativa da parte dei Soci della Cooperativa.

**Articolo 2.** Esso definisce e disciplina la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, anche se a questo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

**Articolo 3.** Le norme in esso contenute non si applicano ai lavoratori subordinati o autonomi della Cooperativa che non siano anche Soci della medesima, così come ai prestatori di lavoro temporaneo eventualmente utilizzati dalla Cooperativa.

**Articolo 4.** Il presente Regolamento Interno può essere modificato dall'Assemblea dei Soci della Cooperativa con il quorum costitutivo e deliberativo previsto dall'art. 22 del vigente Statuto Sociale.

## **Capo II° - TIPOLOGIA DEI RAPPORTI DI LAVORO**

**Articolo 1.** I Soci svolgono la loro attività a favore della Cooperativa nelle seguenti forme:

- a) Rapporto di lavoro subordinato;
- b) Rapporto di lavoro autonomo professionale;
- c) Rapporto di lavoro a progetto / collaborazione coordinata e continuativa;
- d) Qualsiasi altra forma prevista dalla Legge.-

**Articolo 2.** L'individuazione del regime in base al quale il Socio è ammesso alla prestazione di attività lavorativa è effettuata sulla base della volontà espressa dall'Interessato e dalla Cooperativa. Tale individuazione deve risultare in forma scritta, sia al momento dell'ingresso nella compagine sociale sia nel corso del rapporto associativo.

## **Capo III° - PRINCIPIO DI INSCINDIBILITA'**

**Articolo 1.** La valida instaurazione e permanenza del rapporto sociale costituisce presupposto indispensabile per l'instaurazione e permanenza di uno dei rapporti di lavoro di cui al capo II°, art.1., lettere a),b),c) e d) del presente Regolamento Interno.

**Articolo 2.** La perdita della qualità di Socio, da qualunque causa dipenda, determina a tutti gli effetti la contemporanea risoluzione del rapporto di lavoro.

## **Capo IV° DOMANDA DI AMMISSIONE A SOCIO**

**Articolo 1.** La domanda di ammissione a Socio Lavoratore deve contenere:

- a) La dichiarazione di avere preso conoscenza del contenuto del vigente Statuto sociale, del presente Regolamento Interno in tutte le sue parti e di ogni altro Regolamento interno in essere;
- b) La data a partire dalla quale l'aspirante Socio lavoratore è disponibile a rendere la prestazione lavorativa.

**Articolo 2.** Il Consiglio di Amministrazione delibera sulla domanda di ammissione. L'eventuale rigetto della domanda, che non richiede motivazione, è esente da censura.

## **Capo V° ORGANIZZAZIONE ATTIVITA' SOCIALE**

**Articolo 1.** Lo scopo che i soci intendono perseguire è quello di ottenere - tramite la gestione in forma associata dell'azienda alla quale prestano la propria opera - la possibilità di esplicare lavoro giustamente retribuito alle migliori condizioni economiche oltre che professionali e sociali.

**Articolo 2.** Al fine di conseguire tale scopo i soci potranno:

- gestire l'organizzazione e la realizzazione di spettacoli musicali ed ogni altra attività connessa a quella musicale che impieghino direttamente, in modo parziale od esclusivo, l'opera dei soci medesimi;
- gestire e promuovere iniziative atte a sviluppare la capacità professionale dei soci;
- prestare consulenza a terzi in genere in materia musicale ed affine;
- realizzare con associazioni, enti ed istituzioni sia pubblici che privati, o per conto degli stessi, mediante apposite convenzioni, iniziative culturali di spettacolo nel campo musicale che impieghino direttamente, in modo parziale od esclusivo, l'opera dei soci;
- esplicare attività editoriale, nei limiti ed ai sensi della vigente legislazione al riguardo, nel campo della musica con edizioni discografiche, musicali o con pubblicazioni comunque inerenti il settore musicale quali spartiti, cd, cassette, libri di musica, testi didattici, ed altro, attività tutte frutto dei soci medesimi;
- gestire, tramite l'opera dei propri soci, attività didattica nel settore musicale, anche in partecipazione con società, enti e terzi in genere.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono previste all'interno della Cooperativa le seguenti figure di soci lavoratori:

- a) Cantanti di musica leggera e coristi;
- b) Orchestrali, concertisti, bandisti e musicisti in genere;
- c) Disc-jockey;
- d) Animatori;
- e) Presentatori,
- f) Prestigiatori, illusionisti e maghi;
- g) Attori di varietà e cabarettisti;
- h) Ballerini, cubisti e figuranti in genere;
- i) Tecnici del montaggio, del suono, dello sviluppo e stampa;
- j) Arrangiatori, addetti alle incisioni e registrazioni musicali e alla produzione di materiale audio-fono-video;
- k) Macchinisti, elettricisti, attrezzisti ed altre figure tecniche in genere;
- l) Amministratori di formazioni artistiche ed organizzatori di eventi artistico-musicali in genere;
- m) Insegnanti di musica

**Articolo 3.** 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.

**Articolo 4.** 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.

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

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

**Articolo 5.** Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi.

Chiunque opera all'interno della Cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto che interessi la Cooperativa.

**Articolo 6.** I soci possono impegnarsi personalmente al reperimento delle scritture presso i committenti, siano essi pubblici esercizi, teatri e organizzatori in genere.

Si possono verificare, senza oneri o responsabilità a carico della Cooperativa, situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività artistica, oppure che la possano prestare solo ad orario ridotto. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, ai sensi dell'art.1, comma 2, lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea alla sua specificità artistica.

**Articolo 7.** Gli artisti momentaneamente non impegnati in modo diretto nella produzione della Cooperativa possono esercitare attività professionale in proprio o sotto la direzione di altre imprese identiche o affini a quella della Cooperativa, anche in concorrenza con quest'ultima., solo previa specifica autorizzazione da ottenere dalla Cooperativa medesima. Nel caso però che le attività esercitate al di fuori della Cooperativa comportino un palese danno alla stessa, il Consiglio di Amministrazione agirà nei confronti del socio con provvedimenti disciplinari che possono portare alla sua esclusione.

**Articolo 8.** Ogni prestazione effettuata dai soci deve avvenire nel rispetto di ogni normativa vigente di carattere fiscale, erariale, contributiva previdenziale ed assistenziale, di diritto del lavoro, ecc.

**Articolo 9.** Il socio è obbligato a prendere conoscenza delle norme da osservare. In caso di dubbio o necessità, il socio deve chiedere preventivamente alla Cooperativa chiarimenti sui comportamenti da adottare. La società Cooperativa è tenuta a darne risposta.

**Articolo 10.** In ogni caso il mancato rispetto delle norme da parte del socio non potrà mai essere imputato all'ignoranza delle stesse, né il socio potrà far ricadere sulla Cooperativa la responsabilità per la non conoscenza delle norme suddette.

L'eventuale prestazione di servizi effettuata senza il rispetto delle condizioni appena descritte non costituisce attività sociale ed esula dalla stessa. In tale ipotesi la prestazione effettuata è da intendersi esercitata sotto l'esclusiva autonoma libera iniziativa personale di chi la effettua che si assume ogni responsabilità e tutte le conseguenze dovessero derivare dal comportamento adottato.

**Articolo 11.** All'interno della Cooperativa i soci che hanno affinità di gusti musicali od altri interessi in comune purchè rientranti comunque tra gli scopi sociali della Cooperativa, possono chiedere al Consiglio di Amministrazione di costituirsi in gruppo di lavoro assumendo appropriata e distinta denominazione che li identifica.

Tale previsione riveste esclusivamente un aspetto organizzativo interno in quanto i gruppi non possono avere e non hanno alcuna autonomia esterna né potere alcuno di rappresentanza della Cooperativa.

Nel caso in cui la prestazione sia svolta in gruppo tutti i soci faranno riferimento al capogruppo che ha il compito di organizzare e coordinare il lavoro.

**Articolo 12.** Il capogruppo opera verso l'esterno come mandatario del Presidente della Cooperativa per tutto ciò che riguarda l'attività del gruppo e se ne assume la responsabilità.

**Articolo 13.** Sotto la sua piena responsabilità il capogruppo deve:

- (a) Coordinare il gruppo seguendo scrupolosamente le direttive del Consiglio di Amministrazione;
- (b) Informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione sull'andamento dei lavori svolti o da svolgere e su qualsiasi rapporto intrattenuto all'esterno della Cooperativa con terzi;

- (c) Verificare che qualsiasi operazione effettuata nella veste di soci della Cooperativa sia effettuata nel rispetto delle norme ed in particolare che le prestazioni avvengano solo con soci che siano indicati nel permesso di agibilità rilasciato dall'Enpals per le attività ricomprese nel settore dello spettacolo;
- (d) Informare tempestivamente il C.d.A. sulle assenze e le infrazioni alle norme del presente Regolamento e gli eventuali spostamenti dei soci facenti parte del gruppo di lavoro precostituito;
- (e) Riconsegnare immediatamente ogni attrezzatura e mezzo di proprietà o acquisito dalla Cooperativa non appena terminato l'uso.

**Articolo 14.** Il capogruppo è responsabile in solido con i componenti il suo gruppo per qualsiasi infrazione dagli stessi commessa o per ogni sanzione che dovesse sopportare la Cooperativa causa il comportamento dei propri soci, anche in relazione a danni di natura patrimoniale. Il capogruppo è tenuto a rifondere alla Cooperativa qualsiasi somma la Cooperativa non sia riuscita a riscuotere dai soci componenti il suo gruppo per qualsivoglia motivo.

**Articolo 15.** Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di conferire al capogruppo la delega per la riscossione diretta presso i clienti dei compensi relativi alle prestazioni rese dal gruppo che egli coordina. In tale ipotesi sarà cura del capogruppo così delegato, provvedere al versamento dei corrispettivi riscossi dai terzi nelle casse della Cooperativa secondo le modalità previste e stabilite dal Consiglio di Amministrazione e comunicare alla Cooperativa tutti i dati e le informazioni necessarie per il corretto espletamento delle attività amministrative obbligatorie o predisposte dal C.d.A.

**Articolo 16.** I tecnici potranno lavorare singolarmente o in squadra. A titolo esemplificativo per figure tecniche si intendono fonici, tecnici audio, tecnici luce, tecnici del montaggio, facchini, trasportatori, operatori informatici ecc.

**Articolo 17.** Nel caso in cui la prestazione sia svolta in squadra tutti i soci faranno riferimento al caposquadra che ha il compito di organizzare e coordinare il lavoro.

**Articolo 18.** Al caposquadra saranno applicate le medesime regole sopra stabilite per il capogruppo.

## **Capo VI° - NORME DI COMPORTAMENTO DEI SOCI**

**Articolo 1.** Durante lo svolgimento del proprio lavoro i soci devono adottare un comportamento diligente e rispettoso delle regole accettate entrando a far parte della Cooperativa. Tale comportamento deve essere tale da rispettare e far rispettare il buon nome della Cooperativa e deve essere finalizzato ad evitare qualsiasi danno sia materiale che immateriale possa derivare a quest'ultima.

**Articolo 2.** Qualsiasi danno derivante dalla inosservanza delle norme di comportamento o qualsiasi negligenza e/o colpa del socio sarà ad esso addebitato. Per qualsiasi negligenza, danno, sanzione o altro che comportasse il pagamento di somme a qualsiasi titolo e il cui addebito sarà imputato al socio, ne risponderà in solido con lo stesso anche il responsabile della formazione, nel caso sia nominato.

Il socio è obbligato a:

- a) Aderire immediatamente alle disposizioni impartite dal responsabile della formazione (capogruppo) in relazione a tutte le attività inerenti alla Cooperativa;
- b) Utilizzare con cura e con la diligenza del buon padre di famiglia l'attrezzatura ed il materiale eventualmente ricevuto a qualsiasi titolo dalla Cooperativa;
- c) Osservare la massima discrezione circa le informazioni ricevute sulla Cooperativa o sui clienti della stessa o sugli altri soci e rispettare tutte le norme imposte dalla legge sulla Privacy;
- d) Mantenere un contegno improntato alla massima serietà e responsabilità;
- e) Evitare qualsiasi discussione tra i soci in presenza di terzi non soci;

- f) Fornire tempestivamente al responsabile della formazione (capogruppo) se nominato o al Consiglio di Amministrazione della Cooperativa qualsiasi informazione sul proprio operato lavorativo quando questo possa, in qualsiasi modo, interferire o influenzare l'attività della Cooperativa;
- g) Aderire e concorrere fruttuosamente a tutte le iniziative di formazione e qualificazione che il Consiglio di Amministrazione organizza;
- h) Comunicare, con almeno novanta giorni di preavviso, la propria recessione dal gruppo di lavoro.

**Articolo 3.** La recessione dal gruppo di lavoro non comporta automaticamente la cancellazione dallo "status" di socio della Cooperativa. La recessione dalla qualifica di socio della Cooperativa dovrà avvenire nei modi e tempi stabiliti dallo Statuto.

**Articolo 4.** Qualora un socio intenda essere cancellato dalla Cooperativa sarà cura del Consiglio di Amministrazione di quest'ultima verificare che non vi siano pendenze alcune sia nei confronti degli altri soci componenti il gruppo cui eventualmente tale socio apparteneva, sia nei confronti della Cooperativa. Solo dopo tale verifica il Consiglio di Amministrazione può accogliere la recessione richiesta dal socio.

**Articolo 5.** Il Consiglio di Amministrazione, verificata l'esistenza di comportamento in contrasto con le disposizioni previste dallo Statuto della Cooperativa o dal presente Regolamento, potrà erogare al socio anche multe avente carattere sanzionatorio per un importo massimo corrispondente a 26 giornate lavorative.

Nota: Allegata la bozza del regolamento disciplinare

## **Capo VII° - RESPONSABILITA' DEI SOCI**

**Articolo 1.** Il socio che nell'ambito dello svolgimento dell'attività sociale commette violazioni di qualsivoglia natura che comportino sanzioni di natura fiscale, tributaria in genere o previdenziale, se viene riconosciuto responsabile rispetto all'inosservanza rilevata è soggetto alla rivalsa da parte della Cooperativa delle sanzioni che questa ha sopportato (Dlgs. del 18.12.1997 n° 472 e successive integrazioni e modificazioni)

**Articolo 2.** La società Cooperativa, oltre al danno erariale derivante per le sanzioni che dovrà eventualmente sopportare o anticipare per un comportamento attribuibile al socio e che da questi dovranno in ogni caso essere rimborsate, potrà chiedere a quest'ultimo il pagamento di danni morali in misura non superiore al 50% dell'importo della sanzione sopportata, a titolo di indennità. Tale indennità non potrà mai essere superiore a 520,00 Euro per ciascuna sanzione. Sarà cura del Consiglio di Amministrazione deliberare sui provvedimenti disciplinari e provvedere all'esclusione immediata del socio il cui reiterato comportamento non conforme allo Statuto o al presente Regolamento possa nuocere gravemente alla Cooperativa.

**Articolo 3.** Versando la quota di adesione, il socio conferma la sua personale conoscenza di tali disposizioni e le responsabilità che ne derivano.

## **Capo VIII° - NORME DI COMPORTAMENTO PER L'UTILIZZO DEI BENI**

**Articolo 1.** Il socio che nello spirito della mutualità che regge i principi della Cooperativa intende affidare in comodato alla medesima i propri beni strumentali deve darne preventiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale è tenuto a deliberare in proposito.

Nella comunicazione di cui sopra il socio dovrà dichiarare, sotto la propria responsabilità, il pieno possesso e godimento di quanto intende dare in comodato, nonché fornire l'elenco particolareggiato dei beni stessi con una descrizione dello stato d'uso dei medesimi.

Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga utile, per i propri fini sociali, accettare tali beni in comodato, dovrà stipulare apposito contratto di comodato nel rispetto delle norme di legge.

**Articolo 2.** La Cooperativa può decidere di acquistare beni strumentali utili al conseguimento dei propri scopi sociali ed affidare i medesimi in custodia e/o deposito presso i soci o i gruppi di soci. In tal caso dovrà essere sottoscritto con il socio apposito contratto nel rispetto delle norme che regolamentano il contratto di deposito e con le caratteristiche del contratto di comodato.

**Articolo 3.** Nell'atto di cui al precedente articolo dovranno essere contenute anche le norme circa le modalità che il comodatario dovrà osservare per far uso del bene affidatogli, il termine della concessione e della riconsegna del bene, l'eventuale onere per il godimento e l'uso del medesimo.

**Articolo 4.** 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 tenendo presente i seguenti criteri:

- a) la prelazione dell'acquisto spetta al socio che ha effettuato il prestito sociale infruttifero ai sensi dell'apposito Regolamento;
- b) tra costoro la preferenza va al socio con il quale è stato sottoscritto l'atto di cui al precedente articolo 2;
- c) nel definire il prezzo della cessione sarà tenuto conto delle eventuali somme già versate dal socio per il godimento e l'uso del bene, dello stato di conservazione ed efficienza del bene medesimo. In caso di difficoltà nel definire tale prezzo e se il Consiglio di Amministrazione lo riterrà necessario potrà essere sentito un esperto del settore. Trascorsi quindici giorni dalla cessione senza che si sia manifestata alcuna contestazione, la cessione sarà considerata effettuata in accordo e con il consenso delle parti.

**Articolo 5.** L'uso degli automezzi di proprietà della Cooperativa è riservato esclusivamente ai soci della medesima; gli stessi dovranno essere in possesso di regolare patente di guida per condurre tale automezzo. Ogni automezzo può essere usato esclusivamente nell'ambito delle attività sociali della Cooperativa. Qualsiasi altro utilizzo è considerato in violazione del presente regolamento ed il socio che commetterà tale infrazione ne risponderà personalmente assumendosene tutte le conseguenze sotto ogni aspetto civile e penale.

**Articolo 6.** Durante il periodo in cui l'automezzo è in consegna al socio, il socio deve adottare un comportamento prudente e rispettoso delle norme del codice della strada e dovrà trattare tale bene osservando quanto previsto al punto b) del precedente articolo 2 – Capo VI°.

Il socio che riceve in consegna un automezzo della Cooperativa è direttamente responsabile di quanto può derivarne dal suo uso, assumendosene tutte le conseguenze sotto ogni aspetto civile e penale.

**Articolo 7.** Nel caso in cui l'automezzo subisca un danno per dolo o colpa del socio, il medesimo è tenuto a provvedere alla riparazione.

Nel caso di incidente, sempre per dolo o colpa del socio, questi dovrà provvedere anche al pagamento dell'eventuale franchigia sull'assicurazione dell'automezzo nonché ad ogni danno non rimborsato effettivamente dall'assicurazione, comprese le spese legali sostenute. Come in precedenza, anche in tale caso il responsabile della formazione, se nominato, risponderà finanziariamente e patrimonialmente in solido nei confronti della Cooperativa per i soci componenti il suo gruppo.

## **Capo X° - LETTERA DI LAVORO**

**Articolo 1.** All'atto di ammissione del Socio nella compagine sociale, Cooperativa e socio sottoscrivono la “lettera di lavoro”.

**Articolo 2.** In detto documento, che costituisce prova del tipo di regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene specificato:

- a) il tipo di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
- b) le condizioni di regolamentazione del rapporto medesimo, comprese le relative tipologie;

- c) in caso di rapporto di lavoro subordinato:
- 1) il C.C. N.L. di riferimento ai sensi e per gli effetti di cui all'art.6 lett. a) L.N. 142/01;
  - 2) Il periodo di prova (da 15 gg. A 90 gg. Max) ai fini di consentire tanto alla Cooperativa che al Socio di sperimentare la posizione lavorativa attribuita e/o assunta;
  - 3) Il recesso nel corso del periodo di prova è ammesso in ogni tempo e senza preavviso.

## **CAPO XI° - RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

### **Articolo 1. Richiamo del CCNL**

La Cooperativa dichiara di richiamare ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 lett. a) della L.N. 142/01 i seguenti CCNL di riferimento:

- a) per i soci lavoratori di cui all'art.1, lett. b) del Capo V°, che operano nel settore e nei servizi che sono oggetto dell'attività sociale, viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 28.11.2003 fra <> l'ESSEOESSE- SOS – sindacato operatori dello spettacolo con sede in Roma, presso ACLI <> il COS Coordinamento cooperative lavoratori intermittenti dello spettacolo, con sede in Brescia, <> ALAI\CISL Lombardia con sede in Milano –Viale F. Testi 43.
- b) per i soci lavoratori di cui all'art.1, lett. a) del Capo V°, che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali viene applicato il “CCNL TERZIARIO – Commercio”.

### **Articolo 2. Tipologia di lavoro subordinato**

#### 1. Inquadramento:

I Soci ammessi a prestare attività lavorativa in qualità di lavoratori subordinati sono inquadrati secondo quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento in relazione alla classificazione di cui all'art. 3 DLCPS 708/1947 (Enpals).

Le diverse professionalità e competenze all'interno della medesima categoria vengono individuate in due distinti livelli ai quali viene riconosciuto un diverso trattamento economico. Al livello 2° sono collocati coloro che svolgono mansioni di coordinamento ed hanno eventuali responsabilità nella gestione di gruppi di lavoro. Al livello 1° gli altri lavoratori.

#### 2. Trattamento economico:

La Cooperativa garantisce ai Soci lavoratori un trattamento economico complessivo non inferiore a quello minimo previsto, per prestazioni analoghe, dal CCNL richiamato al precedente art. 1 del presente Capo.

Il trattamento economico potrà essere differenziato per ogni gruppo e/o socio in funzione della peculiarità del lavoro svolto, della produttività individuale e di gruppo, dei ricavi derivanti dalla attività singola o di gruppo, del tipo di esecuzione prestata, dell'espressione artistica di ciascun socio, dell'apprezzamento del pubblico, delle tendenze di mercato, dei diversi gusti musicali e/o da altri elementi differenzianti una prestazione rispetto ad un'altra.

I trattamenti economici di cui sopra potranno pertanto essere maggiorati, su indicazione del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle singole prestazioni.

### **Articolo 3. Corresponsione delle retribuzioni**

Il periodo della corresponsione è vincolato alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

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

Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

### **Articolo 4. Rimborsi chilometrici e indennità di trasferta**

Considerato che l'attività sociale viene prestata per sua natura in luoghi sempre diversi, ripetutamente fuori sede, senza una pre determinazione del luogo della prestazione medesima ed in orari difficilmente compatibili con quelli dei pubblici mezzi di trasporto, i soci vengono autorizzati - qualora la Cooperativa non sia in grado di fornire automezzi aziendali - all'uso di propri automezzi per gli spostamenti conseguenti all'attività sociale.

In tale ipotesi vengono stabilite le seguenti regole:

- A. Il Consiglio di Amministrazione, in relazione ai singoli casi, può deliberare il riconoscimento di un rimborso ai soci sulla base dei chilometri effettivamente percorsi fuori dall'ambito comunale di residenza. Tale rimborso chilometrico viene stabilito preventivamente ed aggiornato dal Consiglio di Amministrazione.
- B. Il rimborso non potrà comunque superare quello stabilito dalle tabelle ACI e non potrà mai essere superiore alla spesa considerata fiscalmente deducibile per la Cooperativa secondo il D.P.R. 917/86 (TUIR).
- C. Il Consiglio di Amministrazione, in relazione ai singoli casi, può deliberare il riconoscimento di un rimborso ai soci delle spese vive di vitto e alloggio e delle altre spese necessarie e dagli stessi sostenute per l'espletamento dell'attività. Il socio avrà diritto al rimborso solo se tali spese saranno regolarmente documentate e saranno rispettate le prescrizioni previste dalla disciplina fiscale e le procedure previste dal Consiglio di Amministrazione.
- D. Qualora per la prestazione venga invece concordato il riconoscimento dell'indennità di trasferta, questa potrà essere riconosciuta entro il limite massimo giornaliero della somma considerata esente da imposizione contributiva e fiscale.
- E. Modalità diverse di rimborsi ai soci potranno essere di volta in volta eventualmente concordate per lo svolgimento di particolari attività o programmi della Cooperativa. Per essere efficaci tali modalità dovranno essere concordate per iscritto.

#### **Articolo 5. Istituti previdenziali ed assistenziali**

I soci vengono regolarmente iscritti ed assicurati presso l'ENPALS, l'INPS e presso l'INAIL.

#### **Articolo 6. Malattia**

Il Socio lavoratore deve comunicare la propria assenza per malattia possibilmente prima dell'inizio del suo orario di lavoro e comunque entro il primo giorno di insorgenza della stessa, salvo impedimenti gravi.

Entro il termine di due giorni dall'inizio dell'assenza, il Socio lavoratore è tenuto a recapitare o trasmettere alla Cooperativa, per posta, via fax, o con raccomandata anche a mano il certificato medico attestante lo stato di malattia e la prognosi di guarigione.

In caso di inadempienza o ritardata denuncia la Cooperativa si rivarrà, per eventuali sanzioni per ciò derivanti, direttamente verso i soci individuati come responsabili ai sensi del presente Regolamento.

La Cooperativa può far controllare lo stato di malattia nei modi previsti dalla legge.

Il socio lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello di indennizzo previsto dall'INPS.

Il trattamento economico previsto durante il periodo di assenza per malattia è il seguente:

- ai soci lavoratori di cui all'art.1, lett. b) del Capo V°, che operano nel settore e nei servizi che sono oggetto dell'attività sociale (artisti in genere), la cooperativa, a proprio carico, garantisce un trattamento economico di importo non inferiore a quello delle indennità sostitutive erogate per legge dall'Inps. Spetterà al Consiglio di Amministrazione derogare a tale principio e deliberare il riconoscimento di una maggiore indennità a carico della Cooperativa motivandone le ragioni.
- ai soci lavoratori di cui all'art.1, lett. a) del Capo V°, che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali (amministrativi), la cooperativa riserverà il trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dal CCNL ad essi applicato.

#### **Articolo 7. Infortunio**

Il Socio lavoratore che sia vittima di infortunio sul lavoro, anche se lieve e non incidente sull'ulteriore corso della prestazione lavorativa, deve farne immediata denuncia alla Cooperativa.

Il Socio lavoratore è tenuto a recapitare o trasmettere alla Cooperativa, per posta, via fax, o con raccomandata anche a mano il certificato medico attestante l'infortunio.

In caso di inadempienza o ritardata denuncia la Cooperativa si rivarrà, per eventuali sanzioni per ciò derivanti, direttamente verso i soci individuati come responsabili ai sensi del presente Regolamento

Il Socio lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata dell'infortunio e fino a guarigione clinica.

Il trattamento economico previsto durante il periodo di assenza per infortunio è il seguente:

- i soci lavoratori di cui all'art.1, lett. b) del Capo V°, che operano nel settore e nei servizi che sono oggetto dell'attività sociale (artisti in genere), soggetti all'assicurazione obbligatoria, hanno diritto all'indennità giornaliera erogata dall'INAIL a partire dal 4° giorno successivo a quello in cui si è verificato l'infortunio e fino alla guarigione clinica. Nessun trattamento integrativo è previsto a carico della Cooperativa. Spetterà al Consiglio di Amministrazione derogare a tale principio e deliberare il riconoscimento di un'indennità a carico della Cooperativa motivandone le ragioni.
- i soci lavoratori di cui all'art.1, lett. a) del Capo V°, che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali (amministrativi), soggetti all'assicurazione obbligatoria, hanno diritto al trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dal CCNL ad essi applicato.

### **Articolo 8. Trattamento Previdenziale Integrativo**

1. La Cooperativa ha la facoltà di istituire, a favore di ciascun Socio lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo della Cooperativa.
2. I criteri e le modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati da un apposito regolamento la cui definizione e successive modificazioni sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

### **Articolo 9. Trattamenti Economici Ulteriori**

1. Salvo quanto più oltre previsto, l'attribuzione di trattamenti economici collettivi ulteriori, sotto forma di maggiorazioni retributive e/o di ristorni, è subordinata alle condizioni previste dalle disposizioni di cui all'art. 3, comma 2 della L.N. 142/01 e si attua con le modalità previste dalla Legge e dal vigente Statuto Sociale.
2. L'attribuzione di trattamenti economici individuali ulteriori è pattuita fra la Cooperativa e il Socio lavoratore all'atto dell'ingresso nella compagine sociale o durante il corso del rapporto.
3. Salvo che non sia espressamente disposto, il superminimo individuale è soggetto al principio dell'assorbimento.

### **Articolo 10. Prove**

La cooperativa può autorizzare i soci che ne facciano richiesta ad effettuare giornate di "prova" dello spettacolo qualora le stesse siano motivate da ragioni tecniche di preparazione ed organizzazione dell'evento stesso.

Tali giornate saranno retribuite dalla cooperativa come normali giornate di servizio e come tali saranno assoggettate ad imposizione contributiva e fiscale nel rispetto della normativa vigente.

In caso di svolgimento delle prove in locali pubblici, il socio dovrà darne preventiva e tempestiva comunicazione alla cooperativa affinché questa possa correttamente adempiere alla richiesta del certificato di agibilità, sino a quando lo stesso sarà ritenuto obbligatorio.

### **Articolo 11. Servizio civile e militare**

Il Socio lavoratore chiamato a svolgere il servizio civile o militare conserva il posto di lavoro durante l'intero periodo di servizio, e deve presentarsi presso la sede della Cooperativa entro trenta giorni dalla conclusione dello stesso per la ripresa della prestazione lavorativa. Trascorso tale termine, il rapporto lavorativo è risolto.

### **Articolo 12. Maternità e Paternità**

Il regime dell'assenza e dei permessi per maternità e paternità è quello stabilito dalle vigenti leggi.

La Cooperativa pone in essere tutte le iniziative ed i progetti che, compatibilmente con la regolare esecuzione delle attività produttive, consentano alle lavoratrici madri ed al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari, di turni, dell'organizzazione del lavoro.

### **Articolo 13. Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio avente effetti civili spetta al Socio un periodo di congedo non retribuito della durata di 15 giorni di calendario.

### **Articolo 14. Trasferimento**

Il Socio lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, conservando il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

### **Articolo 15 . Riprese audio e video**

Il socio lavoratore artista autorizza la ripresa degli spettacoli con audio o video, per archivio o pubblicazione, e l'eventuale trasmissione radiofonica e/o televisiva di qualsiasi tipo senza pretendere alcun diritto né alcuna maggiorazione del compenso stabilito.

### **Articolo 16. Diritti d'autore**

Le opere dell'ingegno sono protette dal diritto d'autore sancito dalla legge 633/1941 e dall'art. 2575 del codice civile.

Si definisce autore il socio che crea un'opera sia essa musicale che letteraria, d'arte figurativa, teatrale, cinematografica, informatica, multimediale o con qualsiasi altra forma di espressione.

Tali opere devono avere i caratteri della creatività, dell'originalità e della obiettiva novità. Il socio autore ha diritto ad esigere un compenso in relazione all'utilizzo della sua opera ogni volta che essa viene eseguita, diffusa e riprodotta. L'autore è altresì titolare dei diritti "moralì" può, quindi rivendicarne la paternità, può opporsi ad eventuali modifiche che possano stravolgerla o recare pregiudizio al suo onore ed alla sua reputazione. Il diritto morale che sussiste tra l'opera e il suo autore non è soggetto a scadenza ed è inalienabile.

Ai sensi degli artt. 23-24 del RD 1127/39 la Cooperativa può esercitare diritto di prelazione sul diritto d'autore.

L'autore può tutelare le proprie opere direttamente o avvalendosi della SIAE.

### **Articolo 17. Provvedimenti disciplinari**

L'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione approva il Regolamento disciplinare ai sensi dell'art. 7 della L.N. 300/70 che deve garantire almeno il rispetto delle seguenti procedure:

- Contestazioni entro e non oltre 5 giorni con lettera raccomandata all'interessato della avvenuta infrazione;
- Garanzia del più ampio diritto alla difesa con facoltà di audizione, di presentare memorie scritte, dichiarazioni e difese aggiuntive; tale facoltà deve essere esercitata entro e non oltre 5 giorni dal ricevimento della raccomandata di contestazione;
- Esperito tale diritto il Consiglio di Amministrazione dovrà adottare entro e non oltre i successivi 15 giorni il provvedimento disciplinare;
- Il mancato provvedimento è causa di decadenza della contestazione.-

Nota: Allegata la bozza del regolamento disciplinare

## **Capo XII° - RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO NON SUBORDINATO**

**Articolo 1.** Ai sensi dell'articolo 6, lettera c) della legge n.142/01, la Cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Ai rapporti con i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e segg. del Codice Civile e nell'art.409 n.4 del Codice di Procedura Civile, nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi.

**Articolo 2.** Collaboratori coordinati e continuativi intermittenti dello Spettacolo/Lavoratori a progetto.

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47, comma 1, lettera C-bis Dpr 917/1986 si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali
  - l'art.48-bis, comma 1, Dpr 917/1986
- ai fini previdenziali e assistenziali:
  - la normativa ENPALS per i soci lavoratori di cui all'art. 3 D.L.C.P.S. 708/47
  - l'art.2, comma 26, legge 335/1995 e successive modifiche per i soci lavoratori per i quali non vige l'obbligo di iscrizione all'ENPALS
- ai fini dell'assicurazione INAIL,
  - l'art.5 D.lgs. 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

**Articolo 3.** Lavoratori autonomi

Per i soci con contratto di lavoro autonomo si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali
  - l'art.49 Dpr 917/1986
- ai fini previdenziali e assistenziali
  - la normativa ENPALS per i soci lavoratori di cui all'art. 3 D.L.C.P.S. 708/47
- ai fini dell'assicurazione INAIL
  - l'art.5 D.lgs. 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali

**Articolo 4.** 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 in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orari di lavoro.
- 2) La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di formazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.
- 3) La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico stesso; vicinanza geografica alla sede di lavoro; richieste espresse dai committenti; interessi e disponibilità dei singoli soci.
- 4) Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura del Consiglio di Amministrazione, 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 al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.
- 5) La Cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).
  - 6) Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.
  - 7) Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnata non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla Cooperativa nei confronti di terzi.  
Il socio agirà impegnando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
  - 8) I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri committenti, sempreché tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

#### **Articolo 5. Assenze**

I soci sono tenuti a comunicare alla Cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

#### **Articolo 6. Durata della prestazione**

I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con la modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della Cooperativa.

#### **Articolo 7. Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

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

In caso di assenza dei riferimenti di cui al capoverso precedente, il trattamento economico spettante al socio lavoratore non subordinato sarà non inferiore al trattamento analogo previsto per il socio lavoratore subordinato.

#### **Articolo 8. Infortunio**

1) I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa / Lavoro a progetto, 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 in itinere, anche se di lieve entità. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso per posta, via fax, o recapitato a mano in Cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro i due giorni successivi a quello del rilascio.

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 Cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della Cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi.

#### **Articolo 9 . Risoluzione del contratto e scioglimento del rapporto**

Il contratto di lavoro cessa:

- alla data stabilita nel contratto individuale;
- al venir meno del rapporto associativo (clausola di inscindibilità);
- in caso di gravi inadempienze, dolo o colpa grave del socio.

L'accertata inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

La cessazione del rapporto di lavoro può anche essere causa di esclusione da socio.

### **Capo XIII° - PIANO DI CRISI AZIENDALE**

**Articolo 1.** Indipendentemente dalla tipologia del proprio contratto di lavoro il socio è tenuto a concorrere alle necessità della Cooperativa anche mediante apporti economici e anche mediante personale impegno economico alle condizioni seguenti.

**Articolo 2.** L'Assemblea con la maggioranza dei voti assembleari può deliberare un piano di crisi aziendale. In detto piano tra le altre cose può essere prevista:

- a) divieto di distribuzione degli utili;
- b) riduzione e/o la sospensione dei trattamenti economici ulteriori eventualmente assegnati ai soci;
- c) forme di apporto anche economico a carico dei soci alla soluzione della crisi in proporzione alle disponibilità ed alle capacità finanziarie.

**Articolo 3.** L'approvazione del piano di crisi comporta il divieto, per tutta la durata del piano, della distribuzione di eventuali utili.

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

**Articolo 4.** Le forme di apporto economico dovranno essere deliberate secondo i sotto elencati parametri:

1. il contributo dovrà essere determinato in modo percentuale sulla retribuzione o altro compenso netto attribuito al Socio,
2. per ogni familiare a carico dovrà essere prevista una riduzione della base sulla quale effettuare il calcolo proporzionale del 10% (dieci per cento);
3. le eventuali garanzie che l'organo gestore fosse chiamato a rilasciare agli Istituti di credito o finanziari dovranno essere ripartite pro quota (e secondo il criterio di cui al precedente punto) tra tutti i soci lavoratori,
4. la deliberazione assembleare potrà tenere conto dei diversi carichi di famiglia e/o delle condizioni economiche di categorie di soci.

**Articolo 5.** Il piano aziendale di risanamento dovrà per quanto possibile salvare i posti di lavoro dei soci.

In caso di necessaria contrazione dei livelli occupazionali, il piano di ristrutturazione dovrà determinare, nel caso in cui non sia possibile o opportuna una riduzione generalizzata di orario di lavoro e/o di attività da attribuire ai soci non subordinati, i criteri di massima cui attenersi nella scelta dei soci ai quali conservare il posto.

**Articolo 6.** Ove il piano di crisi aziendale non preveda la dismissione di un ramo di azienda o di uno stabilimento o comunque una fase di lavorazione, i criteri cui attenersi saranno i seguenti:

- figure professionali indispensabili alla continuazione della attività imprenditoriale;
- figure professionali il cui costo in relazione alle mansioni espletate risulti meno gravoso per la Cooperativa;

- carichi di famiglia anche in considerazione al reddito familiare complessivo.

**Articolo 7.** Il piano di crisi, comunque, potrà anche emotivamente prevedere il recupero di figure professionali che, sebbene operanti presso il ramo dimesso, siano comunque utili alla Cooperativa negli altri rami anche se ciò dovesse comportare lo scioglimento del rapporto lavorativo con altro socio impiegato in uno dei settori non dimessi.

**Articolo 8.** Il piano di crisi aziendale potrà prevedere anche la conversione del rapporto subordinato in rapporto di lavoro autonomo ancorché coordinato e continuativo.

#### **Capo XIV° - PIANO DI AVVIAMENTO**

**Articolo 1.** L'Assemblea con le maggioranze previste dallo statuto sociale potrà approvare un piano di avviamento.

**Articolo 2.** Questo piano dovrà essere redatto alle condizioni e con le modalità previste negli accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

#### **Capo XV° - NORME COMUNI AI PIANI DI AVVIAMENTO E AI PIANI DI CRISI AZIENDALE**

**Articolo 1.** I piani di crisi e di avviamento sono predisposti dagli amministratori e, con il parere del collegio sindacale, sono presentati all'assemblea per l'approvazione. I piani in discussione sono depositati presso la sede sociale almeno dieci giorni prima della adunanza assembleare convocata per deliberare sugli stessi.

**Articolo 2.** Il piano di avviamento o di crisi, approvato dall'Assemblea dei soci non può imporre obblighi (o limitare diritti) ai soci sovventori, senza il loro consenso.

#### **Capo XVI° - SERVIZI EFFETTUATI AI SOCI**

**Articolo 1.** La Cooperativa provvede ad effettuare direttamente o tramite terzi di propria fiducia, i servizi che riterrà utili al conseguimento dello scopo sociale.

Viene demandato al Consiglio di Amministrazione l'individuazione della necessità e dell'utilità dei servizi svolti a favore della Cooperativa o dei suoi soci.

Il socio e/o il responsabile della formazione (capo gruppo) si impegnano a rispettare quanto sarà loro comunicato dal Consiglio di Amministrazione o dal suo Presidente in quanto delegato, per il corretto funzionamento dei servizi predisposti.

**Articolo 2.** Il Consiglio di Amministrazione provvederà a comunicare ai soci i servizi predisposti, le modalità operative ed il costo degli stessi.

Ogni socio, aderendo alla Cooperativa ed al presente regolamento, aderisce anche ai servizi predisposti ed è impegnato al pagamento del corrispettivo stabilito dal Consiglio di Amministrazione per i servizi medesimi.

**Articolo 3.** Qualora un socio non provveda a corrispondere alla Cooperativa il corrispettivo determinato per i servizi predisposti, sarà cura del Consiglio di Amministrazione ammonire il socio moroso .

Qualora l'ammonimento non produca il versamento della somma dovuta da parte del socio ammonito, il Consiglio di Amministrazione delibererà sui provvedimenti disciplinari e nei casi gravi, provvederà all'esclusione immediata del socio il cui reiterato comportamento sia di nocimento alla Cooperativa.

#### **Capo XVII° - NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Articolo 1.** I soci lavoratori già in forza alla Cooperativa alla data di approvazione del presente Regolamento, provvedono entro 30 giorni a definire con la Cooperativa la tipologia del loro rapporto lavorativo secondo uno dei “tipi” negoziali previsti nel presente regolamento.

**Articolo 2.** In mancanza di definizione del tipo di rapporto entro il termine sopra indicato, a ciascun socio si applicherà d’ufficio il “tipo” contrattuale corrispondente alle sue mansioni in conformità a quanto stabilito all’art. 1 Capo II° del presente Regolamento.

**Articolo 3.** Qualsiasi modificazione successiva della “tipologia” così attribuita potrà avvenire solo con il consenso di entrambe le parti risultante dalla comune sottoscrizione della “Lettera di lavoro” sopra prevista e con le altre modalità indicate nel presente regolamento.

**Articolo 4.** Qualsiasi controversia che dovesse insorgere circa la validità, l’efficacia, l’applicazione, l’esecuzione, l’interpretazione e la risoluzione del presente Regolamento, sarà deferita al giudizio di un Collegio Arbitrale composto di tre membri, da nominarsi uno da ciascuna delle parti in lite ed il terzo di comune accordo ovvero, in caso di disaccordo, dal Presidente della CCIAA di Trento.

Gli arbitri così nominati giudicheranno in via rituale, secondo diritto, nel rispetto delle norme inderogabili del codice di procedura civile relative all’arbitrato rituale (art. 816 e ss.) e con lodo inappellabile. Per qualsiasi ulteriore controversia è competente il foro di Trento.

**Articolo 5.** Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

**Allegato:**

### **Regolamento disciplinare**

Art. 1 – Il socio che violi i propri doveri è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- sospensione;
- esclusione.

Le infrazioni che costituiscono oggetto di sanzioni debbono essere contestate agli interessati per iscritto a mezzo lettera raccomandata r.r. entro e non oltre 5 giorni dall’avvenuta infrazione o dal giorno in cui l’organo preposto sia venuto a conoscenza.

In tutte le fasi del procedimento disciplinare deve essere riconosciuto al socio il più ampio diritto alla difesa con facoltà entro il termine minimo di 5 giorni dal ricevimento della raccomandata di contestazione.

Trascorso tale termine, che è valido anche nel caso in cui il socio non abbia esercitato la sua difesa, il Consiglio di Amministrazione dovrà adottare il provvedimento disciplinare non oltre i successivi 15 giorni.

Il mancato rispetto di quest’ultima scadenza fa decadere la contestazione formulata.

Entro il termine perentorio di giorni 30 dal ricevimento della comunicazione con raccomandata r.r., il socio può impugnare il provvedimento assunto dal Consiglio di Amministrazione di fronte al Collegio Arbitrale secondo le disposizioni statutarie.

Art. 2 - L’ammonizione è un richiamo verbale indirizzato al socio che si renda responsabile di atti o comportamenti di lieve entità ed è formalizzato dal Presidente o da altro preposto in base alle informazioni ricevute.

Art. 3 - L’ammonizione scritta viene adottata dal Consiglio di Amministrazione o dal responsabile del settore nei confronti del socio che si renda responsabile di atti e comportamenti dannosi alla Cooperativa ed ai

propri associati in forma non tanto grave da essere punito con altro provvedimento e, comunque, sempre che il socio non sia recidivo.

Tra gli altri, vengono puniti con l'ammonizione scritta:

- l'inosservanza dell'orario di lavoro;
- l'inosservanza delle istruzioni nello svolgimento del lavoro, senza aver arrecato danno grave o pregiudizio agli interessi della Cooperativa;
- per guasti a causa d'incuria alle attrezzature sociali ed al materiale che il socio deve trasportare o che abbia in consegna o per non aver avvertito il diretto superiore di eventuali guasti verificatisi e , semprechè, non abbia con ciò provocato danni gravi alla Cooperativa o a terzi.

Art. 4 – La sospensione dell'attività lavorativa è deliberata nei confronti del socio che si renda responsabile di atti e comportamenti gravi e che abbiano portato come conseguenza un danno materiali rilevante, oppure che costituiscano insubordinazione ai superiori comunque concretizzata.

La sospensione è, altresì, deliberata nei casi in cui il socio:

- sia recidivo nei ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda, lo interrompa o lo cessi in anticipo senza giustificato motivo, creando gravi danni all'organizzazione del lavoro o all'immagine della Cooperativa;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni o lo esegua con negligenza;
- sia sorpreso a fumare nei locali nei quali è previsto il divieto;
- si assenti ingiustificatamente dal lavoro da 1 a 3 giorni consecutivi;
- persista a commettere mancanze già punite con l'ammonimento.

Tale sanzione è adottata dal Consiglio di Amministrazione che determina il numero delle giornate di sospensione del servizio e della retribuzione secondo gravità e recidività dell'infrazione e, comunque, non oltre i 5 giorni.

Art. 5 – Il provvedimento disciplinare dell'esclusione è deliberato dal Consiglio di Amministrazione nei casi previsti dalla legge e dallo Statuto Sociale e qualora il socio:

- sia recidivo nelle mancanze che hanno portato all'adozione del provvedimento della sospensione;
- si comporti in maniera tale da rendersi indegno di far parte della Cooperativa per gravi fatti morali ed economici che siano offensivi verso i suoi superiori e verso i propri colleghi;
- commetta furti o danneggi dolosamente i mezzi e gli impianti della Cooperativa o di terzi;
- sia responsabile di diverbio litigioso seguito da vie di fatto con compagni di servizio o con terzi;
- compia atti di insubordinazione verso superiori accompagnati da atteggiamento oltraggioso;
- si assenti ingiustificatamente per un periodo superiore a 3 giorni;
- abusi delle norme relative al trattamento di malattia;
- abbandoni il posto di lavoro ed implichi pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- proceda ad irregolare e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
- riveli segreti di azienda sia in campo tecnico che commerciale, o notizie comunque riservate dell'attività sociale, tali da procurare nocumento grave alla Cooperativa.

Art. 6 – In caso di contestazioni dalle quali possa derivare il provvedimento del licenziamento senza preavviso, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del Socio con effetto immediato, per un periodo massimo di giorni 30. Il provvedimento, sommariamente motivato, deve essere comunicato al Socio per iscritto. Ove segua il licenziamento, questo retroagisce negli effetti al momento della disposta sospensione.

Art. 7 – E' salva l'applicazione delle disposizioni di legge e statutarie in materia di esclusione.