

REGOLAMENTO INTERNO EX LEGGE 142/2001

P R E M E S S A

Il presente regolamento ha lo scopo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 142/2001 di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

In particolare il regolamento definisce e disciplina la tipologia dei rapporti di lavoro che saranno adottati dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Art. 1 - I soci lavoratori della cooperativa

Concorrono alla promozione e alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione della cooperativa;

Partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della cooperativa;

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.

Art. 2 - Partecipazione

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. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite

gli uffici preposti, al Consiglio di Amministrazione.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione.

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 contrario agli interessi della cooperativa.

Art. 3 - Carta Etica

La Carta Etica di Doc Servizi definisce la politica adottata da Doc Servizi nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa e delle condizioni lavorative.

Il Sistema di Responsabilità Sociale di Doc Servizi guida la cooperativa al rispetto dei requisiti previsti dalle Norme internazionali **SA 8000**, ovvero:

- Il rifiuto del lavoro infantile e lavoro forzato;
- la **tutela** della salute e sicurezza nel posto di lavoro;
- la **libertà** di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- la **difesa** contro la discriminazione sul posto di lavoro e l'abuso delle procedure disciplinari.

Verso i propri lavoratori **Doc Servizi** si impegna a:

- **Favorire continuità lavorativa** ai propri soci e dipendenti alle migliori condizioni professionali, prestando attenzione alle esigenze dei singoli
- **Promuovere** politiche di tutela del lavoro della cultura e spettacolo, nella consapevolezza che il vigore e la vitalità della creazione artistica dipendono soprattutto dal benessere materiale e intellettuale degli artisti in quanto individui e in quanto collettività, tenuto conto del ruolo indispensabile che essi svolgono per migliorare la qualità della vita nella società e del contributo che forniscono per il consolidamento della democrazia.
- **Cercare la partecipazione attiva** dei soci alla vita della cooperativa rinforzando la comunicazione interna e i momenti di scambio.
- **Offrire** a tutti i dipendenti **identiche opportunità** di crescita professionale e di carriera.

- **Effettuare le necessarie valutazioni dei rischi** nelle sedi e offrire adeguata
- formazione/informazione in merito alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai propri dipendenti.
- **Stabilire rapporti chiari e trasparenti** con soci e dipendenti.
- Trattare con la massima discrezione i dati personali.
- **Garantire la massima trasparenza** nei rapporti con tutti i soggetti interessati.

Le modalità di implementazione del **Sistema di Responsabilità Sociale** sono descritte nel

Manuale di Gestione della Responsabilità Sociale e nelle relative **Procedure**. Chiunque sia interessato può consultare questi documenti presso gli uffici di **Doc Servizi** e l'area riservata SA8000 sul sito www.docservizi.it.

A garanzia dell'equilibrio e della trasparenza del Sistema, viene eletto dai lavoratori **un rappresentante dei lavoratori** per la SA 8000, allo scopo di vigilare sul rispetto della **Carta Etica** e accogliere segnalazioni di violazione. Il Rappresentante dei lavoratori è a disposizione di tutti per eventuali approfondimenti in merito.

I **vantaggi** attesi dall'applicazione del Sistema sono una maggiore garanzia per il personale del rispetto dei propri diritti, il miglioramento della comunicazione interna e l'aumento della partecipazione dei lavoratori alla vita della cooperativa.

VALORI FONDANTI DI DOC SERVIZI

“DOC SERVIZI afferma incondizionatamente il principio di legalità ed il rispetto della Costituzione della Repubblica Italiana con particolare riguardo ai “principi fondamentali” espressi negli articoli da 1 a 12 ed ai “diritti e doveri dei cittadini” contenuti negli articoli da 13 a 54.

1. **l'impresa ed il lavoro sono patrimonio sociale** che tutti hanno l'obbligo di mantenere ed incrementare in modo sano e proficuo in funzione di uno sviluppo sostenibile.
2. **La fiducia l'impegno ed il rispetto sono valori** su cui si fondano le nostre relazioni e che tutti dovremmo condividere nell'agire quotidiano.
3. **Siamo una comunità** che come tale ha il dovere di rispettare e

tutelare l'ambiente.

4. La **centralità** ed il **valore** della **persona** nel rispetto della sua integrità fisica e dei suoi valori sono fondamenti imprescindibili indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o età.
5. **ricerca, innovazione, sviluppo** dei processi organizzativi e lavorativi vengano costruiti con il contributo di tutte le componenti aziendali; per questo crediamo nella formazione continua non solo professionale ma anche personale di tutti noi.
6. crediamo che **coinvolgere tutti i soci ed i lavoratori dipendenti** aiuti alla diffusione di un clima di appartenenza e di partecipazione ed aumenti il grado di soddisfazione; è nostra responsabilità adottare questa filosofia di comunità aziendale in relazione con il territorio e diffonderla.

Doc Servizi si impegna a conformarsi ai requisiti della norma **SA 8000:2008** e relativi strumenti internazionali previsti dalla norma stessa, ai requisiti stabiliti dalle leggi nazionali e alla normativa vigente.

Rispetto a tale Carta dei Valori, gli obiettivi di miglioramento continuo che la Direzione di Doc Servizi intende perseguire sono definiti annualmente nel periodico riesame del Sistema Responsabilità sociale, riportati nel verbale di Riesame della Direzione. Tali obiettivi sono comunicati a tutti i livelli dell'organizzazione, affinché tutto il personale si senta partecipe e coinvolto nel loro raggiungimento.

La Direzione di Doc Servizi avrà cura di organizzare costantemente attività di formazione e informazione per assicurare che la presente Carta sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli.

Art. 4 - Organizzazione aziendale

L'attuale struttura organizzativa- aziendale si articola nelle aree amministrativa e produttiva:

Fanno parte dell'area amministrativa le seguenti attività:

- **Attività amministrativa, contabile e fiscale** a cui sono demandati i compiti propriamente contabili e finanziari: contabilità, fatturazione, tenuta della cassa e della banca, rapporti con "ENPALS", ufficio paghe, rapporti con i soci, consulenza e assistenza previdenziale, fiscale e contrattualistica, gestione e

promozione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- **Attività di formazione, promozione e management**, a cui fanno capo le funzioni di organizzazione di eventi artistici e culturali, di agenzia, di distribuzione di produzioni teatrali e musicali, raccolta informazioni sulle opportunità professionali e culturali esistenti, individuazione e promozione di nuovi servizi per i soci, ricerca e assistenza per produzioni discografiche e artistiche in genere, edizioni musicali, promozione della immagine della cooperativa, laboratori di formazione e perfezionamento professionale per tutte le discipline artistiche e per tecnici dello spettacolo. Fanno parte del servizio promozione e management i coordinatori dei progetti **Doc Crew, Doc Live, Doc Academy, Doc Teatro Danza, Doc Cinema Audiovideo, Team Sicurezza e il Centro Studi DOC.**

Fanno parte dell'area produttiva i seguenti servizi:

- **servizio di prestazioni artistiche** svolte da artisti singolarmente o in gruppo, musicisti e compositori, attori registi e tersicorei, in spettacoli dal vivo e non, in laboratori didattici e scuole di musica, danza, teatro e recitazione e discipline artistiche performanti in genere. Nel caso in cui la prestazione sia svolta in gruppo, band o orchestra, tutti i soci faranno riferimento ad un socio responsabile artistico che ha il compito di organizzare e coordinare il lavoro.
- **servizi tecnici e ausiliari** svolti da segretari e direttori di produzione, da tecnici dello spettacolo e strutturisti, da maestranze dello spettacolo impegnati in attività sia singolarmente che in squadra, in spettacoli dal vivo e non, allestimenti per eventi e kermesse, attività su web o corsi di specializzazione per tecnici. Nel caso in cui la prestazione sia svolta in squadra tutti soci faranno riferimento al socio caposquadra che ha il compito di organizzare e coordinare il lavoro.
- **servizi audiovideo, fotografici, cinematografici e televisivi** in produzione, post produzione, assistenza tecnica, in spettacoli dal vivo e non, in set cinematografici e televisivi o in studio, svolti singolarmente, in squadre o troupe, con installazioni mobili o fisse. Nel caso in cui la prestazione sia svolta in squadra, tutti i soci faranno riferimento al socio caposquadra o al direttore di produzione.
- **servizi integrati connessi alla fruizione del patrimonio culturale,**

storico, architettonico, paesaggistico, dei beni culturali e ambientali, svolti da soci impegnati in attività di progettazione e gestione di biblioteche, cineteche e videoteche, archivi, spazi espositivi, teatri, mostre, siti archeologici e paesaggistici; attività di recupero e restauro di opere d'arte e beni ambientali.

- **servizi di organizzazione e vendita di viaggi, organizzazione congressi e turismo** sviluppati da operatori turistici e guide turistiche, svolgenti attività di accompagnamento turistico, accoglienza, biglietteria, organizzazione viaggi, soggiorni e meeting;
- **servizi del settore creatività e arti letterarie e figurative e visive** svolti da scrittori, poeti, fotografi, pittori, scultori, scenografi e creativi in genere.
- **servizi del settore sport e tempo libero**, svolti da sportivi, allenatori, istruttori, animatori.

Si precisa che le elencazioni di cui sopra devono intendersi a mero titolo esemplificativo e non esaustivo.

Art. 5 - Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Esecutivo

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare i soci, in Assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, o con ogni altro mezzo idoneo di comunicazione, nei casi di:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni ad un **comitato esecutivo** composto da alcuni dei suoi componenti, o ad uno o più dei suoi componenti, ai sensi dell'art. 2381 del codice civile.

Art. 6 - Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori inviati a svolgere attività presso i committenti nei loro rapporti di lavoro con i

committenti e patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con i committenti e verso terzi verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dalla cooperativa, con franchigia stabilita dalla polizza a carico del socio.

La cooperativa si impegna a garantire l'assistenza legale ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 7 - Norme sulla sicurezza sul lavoro

La Cooperativa riconosce come diritto - dovere primario la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e si impegna a rispettare rigorosamente le normative in vigore in materia di Salute e Sicurezza e seguire gli adempimenti legati alle **buone prassi** specifiche per il settore dello spettacolo.

La Cooperativa si propone inoltre di:

1. raggiungere l'obiettivo "infortuni zero";
2. tutelare la salute dei lavoratori intesa come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale;
3. ridurre e prevenire i rischi ed i pericoli connessi con l'attività lavorativa svolta dai lavoratori;
4. sviluppare la crescita professionale e culturale di ogni singola risorsa, quale condizione di successo per la Sicurezza aziendale;
5. considerare i fornitori come facenti parte del sistema aziendale, al fine di condividere lo stesso approccio in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e coinvolgendoli nel programma di miglioramento continuo;
6. impegnarsi per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori, con il coinvolgimento di tutti i lavoratori e la diffusione di tali principi agli altri partner aziendali (clienti, fornitori, amministrazioni pubbliche)

Obblighi dei lavoratori

I soci lavoratori sono tenuti a rispettare le norme in materia di salute e sicurezza nel lavoro impartite dalla cooperativa e previste dal T.U. Sicurezza - D.lgs.81/2008.

Nel caso in cui i soci tecnici lavorino all'allestimento di strutture in cantieri temporanei o mobili devono collaborare con la direzione della cooperativa agli adempimenti relativi alla redazione del POS- Piano Operativo di Sicurezza e consegna dei documenti di legge al committente.

Ogni socio lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, in conformità alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla cooperativa.

I soci lavoratori devono in particolare:

- a. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla cooperativa per la loro attività specifica;
- b. sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente.
- c. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla cooperativa, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro i dispositivi di sicurezza messi a loro disposizione dalla cooperativa e monitorarne le date di scadenza e revisione;
- e. segnalare immediatamente alla cooperativa qualsiasi eventuale condizione di pericolo e rischio mal gestito di cui vengano a conoscenza sul luogo di lavoro, anche con il modulo segnalazione rischi appositamente inviato in allegato a ogni certificato di agibilità;
- f. rifiutare l'esecuzione della prestazione nel caso in cui riscontrino pericolo grave, immediato e che non può essere evitato;
- g. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- h. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i. non presentarsi al lavoro in stato psicofisico alterato;
- j. possono guidare automezzi che non siano propri o della cooperativa solo se la guida è necessaria e funzionale alla attività di allestimento e preparazione di eventi e spettacoli e previa

- specifica autorizzazione della direzione;
- k. non devono guidare per conto della cooperativa automezzi di terzi che prevedono il possesso della patente C, D, E;
- l. I soci che svolgono attività in regime di appalto di servizi devono esporre la tessera di riconoscimento consegnata dalla cooperativa.

Art. 8 - Tipologia di soci lavoratori

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

- a) Subordinato.
- b) Di collaborazione coordinata e continuativa.
- c) Di lavoro autonomo.
- d) Qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro purché compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro,

Il contratto di lavoro che definisce la scelta del rapporto deve essere sempre stipulato in forma scritta: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro la Cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento.

Art. 9 - Distribuzione del lavoro per i soci lavoratori

La cooperativa si adopererà per favorire il massimo di lavoro possibile per i soci, attraverso il proprio servizio commerciale e di agenzia, privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro, considerando che nel mondo dello spettacolo le specifiche caratteristiche e professionalità degli artisti e dei tecnici non sono intercambiabili.

Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

In presenza di più soci nelle condizioni di poter essere assunti, la cooperativa stipula il rapporto con colui o coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze artistiche,

tecniche, organizzative e produttive contingenti.

I soci possono decidere liberamente di accettare o meno le prestazioni tecniche o artistiche proposte, senza che questo comprometta in nessun modo la qualifica di socio o i rapporti di lavoro.

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai soci la maggior occupazione possibile, si possono comunque verificare, senza oneri o responsabilità a carico della Cooperativa, situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa.

Fermo restando l'obbligo di fedeltà verso la cooperativa ed il divieto di svolgere attività concorrente, i soci cooperatori momentaneamente non occupati con la cooperativa possono, dietro espressa richiesta e successiva autorizzazione da parte della direzione, svolgere attività in proprio o per altri datori di lavoro, purché detta attività non arrechi pregiudizio alla cooperativa.

I soci possono essere espressamente delegati a concordare direttamente per conto della cooperativa con i committenti le modalità, i tempi ed il corrispettivo per i servizi artistici o tecnici, purché non contrastino con le disposizioni del presente regolamento e con le normative vigenti in materia. Nel caso invece in cui venga accertata l'inesigibilità del credito, il socio verrà tempestivamente informato e le competenze e indennità eccedenti il minimo contrattuale verranno stornate.

I soci possono essere delegati dall'amministrazione ad incassare il saldo delle prestazioni eseguite e ad emettere documenti di quietanza per conto della cooperativa. Dette ricevute, unitamente agli importi incassati e a tutti i dati necessari, devono essere consegnate immediatamente alla cooperativa e comunque in tempo utile ad emettere fattura entro il mese di spettanza.

Art. 10 - Uso di strumenti e attrezzature della cooperativa.

La cooperativa consegna al socio attrezzature, impianti e strumenti ove necessari allo svolgimento delle prestazioni professionali, adeguate al lavoro da svolgere o adattate a tali scopi e conformi e idonee ai fini della salute e sicurezza. L'utilizzo di tale dotazione è ammesso solo per lo svolgimento di attività professionale nell'interesse di Doc Servizi.

Tali attrezzature se necessario alla tutela della sicurezza saranno munite di apposito contrassegno di riconoscimento.

Nel caso il socio utilizzi apparecchiature di terzi ha l'obbligo di

verificarne l' idoneità in base alle normative vigenti e utilizzarle in conformità alle disposizioni regolamentari specifiche e alle istruzioni.

La cooperativa viene esonerata delle responsabilità civile e penali derivanti dall'uso improprio delle attrezzature.

Acquisto di strumenti di lavoro e anticipi da soci.

Il socio può essere autorizzato ad acquistare per conto della cooperativa attrezzature e strumenti necessari allo svolgimento dell'attività eventualmente anticipandone la spesa che sarà rimborsata dietro presentazione di fattura quietanzata.

Non è permesso ai soci acquistare per conto della cooperativa beni di uso promiscuo che non siano espressamente autorizzati.

Art. 11 - Corresponsione delle retribuzioni

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

Potranno essere retribuite, oltre alle giornate di effettiva prestazione, eventuali periodi utilizzati dal socio per studio, riposi compensativi, riunioni organizzative o altre attività svolte nell'interesse della cooperativa.

La retribuzione verrà corrisposta il mese successivo all'effettuazione delle prestazioni e può essere differita previo accordo con il socio; in ogni caso il periodo della corresponsione è vincolato alle disponibilità finanziarie della cooperativa se stabilito nella lettera di assunzione o successivo accordo scritto; il diritto a ricevere eventuali maggiorazioni ulteriori rispetto alle retribuzioni previste dal CCNL, così come il diritto al riconoscimento di eventuali indennità, si perfezionerà unicamente al momento dell'effettivo incasso del corrispettivo per il servizio reso.

Parte prima

**NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO
SUBORDINATO**

Art. 12 - Retribuzione dei soci lavoratori subordinati

Per i soci lavoratori impiegati nel settore amministrativo, artistico e tecnico verrà integralmente applicato il **CCNL PER ARTISTI, TECNICI, AMMINISTRATIVI E AUSILIARI DIPENDENTI DA SOCIETA' COOPERATIVE E**

IMPRESE SOCIALI OPERANTI NEL SETTORE DELLA PRODUZIONE CULTURALE E DI SPETTACOLO stipulato il 6/11/2014 da Agci-culturalia, Federcultura -Confcooperative, Legacoop Cultura e SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL.

Per i soci con la qualifica di Dirigenti viene applicato il **CCNL DIRIGENTI COOPERATIVE** stipulato il 22/07/2008 dal Legacoop, AGCI, Confcooperative e CGIL, CISL e UIL.

Art. 13 - Tipologia contrattuale: Lavoro intermittente

In considerazione della specificità del lavoro nello spettacolo, la cooperativa potrà instaurare contratti di lavoro subordinato intermittente senza indennità di disponibilità e senza obbligo di rispondere alla chiamata.

Tale contratto potrà essere instaurato nelle attività finalizzate alla programmazione, gestione, realizzazione, allestimento e disallestimento di spettacoli, di manifestazioni cinematografiche e radiotelevisive, sportive e fieristiche, per corsi di formazione e laboratori didattici inerenti le materie in esercizio delle professionalità contenute nel presente CCNL, oltre che tipologie di attività previste dal D.M. 23/10/2004, qualora dette prestazioni non siano programmabili.

Oltre a quanto sopra indicato, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti in possesso dei requisiti di legge.

Nei periodi in cui non sono chiamati da Doc Servizi i soci possono esercitare attività lavorativa per conto di altri datori di lavoro, con il solo vincolo che questa attività non sia in aperta concorrenza con quella di Doc Servizi.

Il socio non può esercitare attività lavorativa per conto di Doc senza che sia stato preventivamente richiesto il certificato di “agibilità Enpals”, anche su richiesta del socio.

Art. 13 bis - Smartworking

La cooperativa ed il socio cooperatore possono convenire che la prestazione lavorativa sia resa in tutto o in parte al di fuori dei locali aziendali ed anche in luogo diverso da quello stabilito nella lettera di assunzione, anche con forme di organizzazione per fasi e/o cicli e/o obiettivi e senza precisi vincoli di orario, salvo l'obbligo di rispettare i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Art. 14 - Trattamento economico prestazioni artistiche e tecniche

Ai soci con i quali viene instaurato un rapporto di lavoro subordinato verrà riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL COOPERATIVE DI SPETTACOLO vigente, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta.

La retribuzione minima individuale può essere maggiorata, su indicazione del C.d.A., in base al risultato economico ottenuto per ciascuna prestazione/contratto da ogni singolo socio.

Art. 15 - Utilizzo del mezzo proprio di trasporto- Rimborsi spese

Ai soci in trasferta per necessità di servizio possono essere rimborsate a piè di lista le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio purché autorizzate e documentate.

Il socio potrà concordare con la cooperativa la concessione di anticipi per spese da sostenere nell'interesse dell'attività lavorativa in cooperativa: in tal caso il conguaglio dell'acconto anticipato con le spese effettivamente sostenute e documentate dovrà avvenire in ogni caso entro la fine dell'esercizio.

Ai lavoratori cui venga richiesto di servirsi del proprio automezzo verrà riconosciuto il rimborso delle spese chilometriche nella misura stabilita periodicamente dalla cooperativa e non eccedente i massimali di importo deducibile per legge.

Art. 16 - Trasferte

Nel caso la Cooperativa per esigenze di servizio proponga al socio lavoratore di effettuare la propria prestazione fuori dalla sede di lavoro individuata nel contratto di assunzione, al socio lavoratore spetta il rimborso delle spese anticipate per conto della cooperativa e documentate nei limiti di seguito indicati

Rimborso delle spese effettive di viaggio:

Le spese di viaggio con vettori devono essere documentate e riepilogate sulla scheda rimborsi predisposta dalla cooperativa e firmata dal lavoratore. Per oggettive difficoltà di consegna dei giustificativi e della scheda firmata in originale, la cooperativa riconosce al lavoratore la possibilità di consegnare i documenti in originale o in modalità digitale entro la fine del mese successivo, trascorso il quale il rimborso non potrà più essere riconosciuto.

L'indennità chilometrica per utilizzo di automezzo proprio potrà essere riconosciuta solo se richiesta in apposita scheda firmata in originale, anche con firma digitale, con l'indicazione del motivo della missione e nei limiti della tariffa ACI e della relativa deducibilità fiscale prevista.

Il riconoscimento delle indennità di trasferta e indennità km sono soggette a verifica da parte del responsabile di riferimento.

Il socio lavoratore può rifiutare l'effettuazione della prestazione in trasferta nel caso ritenga che i rimborsi spese e le indennità proposte ~~con i criteri stabiliti~~ siano insufficienti a rimborsare le spese effettive e il disagio della missione fuori sede, senza nessuna conseguenza sul rapporto di lavoro.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 51 lettera c) bis del TUIR i rimborsi chilometrici sono esenti da imposizione previdenziale e fiscale se effettuati fuori del Comune ove viene stabilita la sede di lavoro. Il rimborso delle spese di parcheggio, treno, autobus, taxi o altri vettori sono sempre esenti da imposizione anche se effettuate nella città sede di lavoro.

1. Indennità di Trasferta

Il tempo impiegato nei trasferimenti non è considerato orario di lavoro se non ai fini del completamento della ordinaria giornata di lavoro o spettacolo. La cooperativa può riconoscere indennità diarie forfait a titolo di indennità per viaggio, vitto e alloggio con i seguenti limiti:

2.1 Per trasferte in Italia fino a 4 ore (comprese le ore di viaggio) può essere riconosciuta una indennità diaria forfait di € 30,99, ridotta a € 15,49 in caso di rimborso spese di vitto o alloggio.

2.2 Per trasferte in Italia superiori a 4 ore comprese le ore di viaggio può essere riconosciuta una indennità diaria forfait di € 46,48, ridotta a 30,99 in caso di rimborso di spese di vitto o alloggio. La diaria verrà ridotta a € 15,49 in caso di rimborso sia di vitto che di alloggio.

2.3 Per trasferte svolte all'estero può essere riconosciuta una diaria di € 77,49, ridotta a € 51,64 in caso di rimborso di spese di vitto o alloggio. La diaria verrà ridotta a € 25,82 in caso di rimborso sia di vitto che di alloggio.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 51 lettera c) bis del TUIR i predetti importi per indennità di trasferta sono esenti da imposizione previdenziale e fiscale se effettuate fuori del Comune ove viene stabilita la sede di lavoro.

2. Rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione o in giornate di off.

3.1 Per trasferte fino a 6 ore (comprese le ore di viaggio) potrà essere riconosciuto il rimborso delle spese per vitto di € 5,00 per colazione, € 15,00 per il pranzo e € 20,00 per la cena.

3.2 Per trasferte superiori a 6 ore comprese le ore di viaggio potrà essere riconosciuto il rimborso delle spese per vitto fino a € 40,00.

3.3 Per trasferte che comportino il pernottamento fuori sede potrà essere riconosciuto il rimborso di strutture alberghiere o simili entro l'importo di € 80,00 al giorno. In ogni caso il rimborso di vitto e alloggio non potrà superare l'importo di € 120,00 al giorno, salvo deroghe per comprovate ragioni che potranno essere autorizzate dalla Direzione.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 51 lettera c) bis del TUIR i predetti importi per indennità di trasferta sono esenti da imposizione previdenziale e fiscale se effettuate fuori del Comune ove viene stabilita la sede di lavoro.

4. Trasfertisti

Ai lavoratori tenuti per contratto a svolgere attività in luoghi sempre variabili e diversi, spetta una indennità di trasfertista fissa che concorre a formare il reddito nella misura del 50 per cento del suo ammontare.

Sono trasfertisti i lavoratori per i quali sussistono contemporaneamente i seguenti requisiti:

4.1 La mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;

4.2 Lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;

4.3 La corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento

dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Art. 17 - Riposo settimanale

Ciascun lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Il giorno di riposo non potrà essere utilizzato né per prove né per spostamenti di lavoro.

Il socio che, organizzando autonomamente il proprio lavoro o essendo impiegato in altro contratto di lavoro dipendente contravvenga a tale obbligo, risarcirà la cooperativa per le sanzioni che verranno addebitate.

Art. 18 - Ferie

Nel caso il socio decida di non percepire l'indennità per ferie in pro rata nella paga giornaliera, avrà diritto a 4 settimane di ferie retribuite all'anno commisurate al periodo di effettivo lavoro, pari a 1 giorno di ferie retribuite ogni 13 prestazioni effettuate.

In tal caso le ferie non potranno essere indennizzate se non alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art 19 - Tutela della maternità e congedi parentali

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e per congedi parentali si fa riferimento al Testo Unico sulla maternità e al vigente CCNL Cooperative di Spettacolo.

Art. 20 - Malattia

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al responsabile della propria formazione artistica ed agli uffici amministrativi.

Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto nei termini previsti dal CCNL applicato.

Trattamento economico: durante il periodo di malattia il lavoratore che presenterà certificato medico avrà diritto all'intera retribuzione persa in base al calendario delle prestazioni precedentemente comunicato.

Art. 21 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto e alla filiale di riferimento affinché la cooperativa possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

L'indennità per invalidità temporanea verrà erogata al lavoratore direttamente dall'INAIL nella misura stabilite dalla legge.

Art. 22 - Norme disciplinari: Obblighi del lavoratore

Oltre all'osservanza di quanto previsto dallo statuto sociale, dal presente regolamento e da quanto legittimamente deliberato dagli organi della cooperativa, il socio lavoratore è tenuto ad un contegno rispondente ai doveri inerenti alle mansioni affidategli e, in particolare:

- rispettare l'orario stabilito per le prestazioni;
- informare la cooperativa dell'eventuale superamento delle 40 ore settimanali nonché del mancato godimento del riposo settimanale in caso di svolgimento di attività di lavoro subordinato presso altri datori di lavoro.
- non utilizzare senza autorizzazione il telefono cellulare personale durante l'orario di lavoro, né per effettuare né per ricevere telefonate o s.m.s., salvo per casi di comprovata necessità e urgenza;
- utilizzare il telefono aziendale, di rete fissa o mobile, nonché il fax, internet e la posta elettronica esclusivamente per scopi inerenti all'attività lavorativa salvo specifica autorizzazione;
- utilizzare in modo appropriato la propria pagina personale sul programma gestionale della cooperativa;
- non esercitare attività lavorativa per conto di Doc senza che sia stato preventivamente richiesto il certificato di "agibilità Enpals" o comunicazione DTL, anche su richiesta dello stesso socio;
- non ricevere ordini dal committente e non effettuare per conto della cooperativa prestazioni di servizi diverse da quelle stabilite in

- contratto di servizi, né svolgere mansioni per cui manchi idoneità sanitaria, formazione specifica, adeguata preparazione professionale;
- dedicare attività assidua e diligente all'esecuzione delle mansioni assegnategli osservando le istruzioni impartite dal direttore d'orchestra o direttore di scena o caposquadra e addetto preposto alla sicurezza;
 - mantenere il segreto sugli interessi della cooperativa, non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività contrarie agli interessi della cooperativa o in concorrenza alla cooperativa;
 - prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla formazione e alle istruzioni ricevute e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
 - osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, per la protezione della salute e della sicurezza collettiva e individuale;
 - utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale e collettivi messi a disposizione;
 - segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
 - non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - richiedere eventuali permessi, in forma scritta, con almeno un giorno di anticipo, o, nel caso di esigenze impreviste sopravvenute, almeno entro la prima mezz'ora dell'orario di lavoro;
 - comunicare tempestivamente ogni cambiamento di domicilio e/o di residenza e consegnare all'Azienda la documentazione obbligatoria, come permessi di soggiorno e passaporti aggiornati;
 - avere cura dei costumi e della strumentazione a lui affidati;
 - collaborare con i compagni di lavoro con spirito di cooperazione e

reciproco rispetto.

Art. 23 - Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e. licenziamento senza preavviso.

Il rimprovero verbale sarà inflitto al lavoratore:

- a) che compia il lavoro con disattenzione di natura involontaria e con mancanze di lieve entità.

Il rimprovero scritto sarà inflitto al lavoratore:

- a) che compia qualunque atto che arrechi pregiudizio all'immagine della cooperativa, ovvero qualsiasi altra mancanza di analoga gravità;
- b) che compia con negligenza il proprio lavoro;
- c) che non giustifichi l'assenza al lavoro con tempestiva comunicazione al responsabile;
- d) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificazione;
- e) che utilizzi il cellulare personale durante l'orario di lavoro senza autorizzazione;
- f) che utilizzi pc, fax, telefono aziendale, di rete fissa o mobile, nonché internet e la posta elettronica per scopi non inerenti all'attività lavorativa senza autorizzazione.

La multa sarà inflitta al lavoratore:

- a) che sia in ritardo rispetto all'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione per più di tre volte senza giustificazione;
- b) che rechi offesa ai compagni di lavoro e committenti;
- c) trattenga documenti della cooperativa (fatture, ricevute, presenze) oltre le date concordate con l'ufficio amministrativo.

La sospensione sarà inflitta al lavoratore:

- a) che abusi del nome della cooperativa per compiere azioni contrarie alla legge anche in materia fiscale, previdenziale e assicurativa;
- b) che compia azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- c) che si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o in condizioni psico-fisiche alterate;
- d) che compia qualunque atto che pregiudichi la sicurezza propria e dei colleghi di lavoro;
- e) che intraprenda attività lavorativa senza che venga attivata la chiamata da parte di Doc Servizi;
- f) che non informi la cooperativa del superamento delle 40 ore settimanali nel caso sia titolare di altri rapporti di lavoro subordinato;
- g) nel caso di recidiva delle mancanze precedenti sanzionate con rimprovero o multa;

Il licenziamento potrà essere adottato:

- a) nel caso in cui si rifiuti di adempiere agli obblighi di formazione o visite mediche obbligatorie;
- a) nel caso in cui non si presenti al lavoro senza giustificazione per più di tre volte;
- b) nel caso di recidiva nelle mancanze precedenti che rechino pregiudizio alla sicurezza dei locali, del personale e degli spettatori per negligenza e colpa;
- c) nel caso in cui compia mancanze tanto gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro (licenziamento per giusta causa).

I provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Comportamenti riconducibili a forme di molestia sessuale saranno

sottoposti a provvedimenti disciplinari adeguati e graduati secondo la gravità della mancanza, salva la facoltà del soggetto destinatario di adire le vie legali.

Art. 24 - Controversie

In caso di contestazioni e controversie tra il socio e la cooperativa, entrambe le parti si obbligano ad esperire in buona fede un serio tentativo di conciliazione al fine di superare le divergenze nel comune interesse.

Nel caso questo tentativo fallisca le controversie tra socio e cooperativa aventi ad oggetto diritti disponibili relativi al rapporto sociale e mutualistico verranno demandate al giudizio arbitrale così come previste dall'art. 46 dello Statuto Sociale.

Parte seconda

NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO NON SUBORDINATO

Art. 25 - Condizioni per la stipulazione del rapporto di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce alla disciplina di cui alla parte seconda del presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano il conferimento dell'incarico di lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'organo amministrativo.

La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio, laddove non previste nel contratto individuale di lavoro.

Art. 26 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

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.

In particolare, per i soci di cui al precedente comma si applicano:

- le norme contenute nel Titolo III, Libro V del codice civile;
- le norme contenute nel Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- le disposizioni previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo o professionale, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Per i soci titolari di rapporto di lavoro di tipo parasubordinato, riconducibile ad un progetto, oppure di tipo coordinato e continuativo, si applicano tutte le altre le disposizioni di legge che riguardano questo tipo di contratto di lavoro, compatibili con lo stato di socio lavoratore, anche se entrate in vigore successivamente all'emanazione del presente regolamento.

Art. 27 - Obblighi del socio

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione agli organi preposti della cooperativa.

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 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.

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.

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.

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.

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

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

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio di Amministrazione garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Art. 28 - Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico - organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

Art. 29 - 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.

Art. 30 - 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 prevista dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

Art. 31 - 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.

Art. 32 - Infortunio

I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligatori, 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 o recapitato a mano in 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.

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 valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi.

Art. 33 - Risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo. Cessa inoltre in caso di dolo o colpa grave da parte del socio oppure nel caso in cui il socio non svolga attività lavorativa per un periodo consecutivo di sei mesi. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

Parte Terza

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 - Previdenza Complementare

La forma pensionistica complementare è realizzata attraverso il Fondo Pensione COOPERLAVORO, iscritto al n. 96 dell'Albo dei Fondi Pensione così

come previsto nel vigente CCNL Cooperative di Spettacolo.

Art. 35 - Ristorno

In sede di approvazione di bilancio di esercizio l'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni.

Nel rispetto delle finalità mutualistiche della cooperativa, al fine di contemperare le legittime aspettative dei soci di accedere ad uno scambio mutualistico a condizioni più vantaggiose, il ristorno proposto dal Consiglio di Amministrazione ed approvato dall'Assemblea viene attribuito ai soci sulla base del criterio stabilito con regolamento approvato dall'Assemblea dei soci.

L'erogazione del ristorno ai soci cooperatori non potrà comunque superare il 30%, tenuto conto del limite massimo ristornabile ai soci cooperatori, derivante esclusivamente dalla gestione mutualistica documentabile con i dati contabili e dal bilancio relativo all'esercizio in cui il ristorno viene erogato e comunque nel rispetto della normativa vigente. L'erogazione potrà avvenire, in base alla decisione dell'Assemblea, mediante:

- a. integrazione dei compensi;
- b. aumento gratuito del capitale sociale;
- c. distribuzione gratuita di azione di partecipazione cooperativa.

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

Art. 36 - Situazione di crisi aziendale

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione delle attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancati incasso di crediti o altri motivi di analoghe modalità, il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante i periodi di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 7 della legge 142/2001 e non potranno essere

distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sottoforma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico, al fine di cui al presente articolo.

Oltre a quanto sopra previsto e quindi anche in assenza di deliberato di crisi aziendale, il Consiglio di Amministrazione, potrà comunque, in presenza di comprovate situazioni di grave difficoltà economica anche limitate ad un particolare settore o ad un particolare territorio in cui la cooperativa opera, deliberare la sospensione temporanea dell'attività e/o la sospensione temporanea del rapporto di lavoro relativamente ai soci assunti con contratto di lavoro subordinato, dandone conto nella successiva Assemblea dei soci.

Art. 37 - Rinvio

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

Art. 38 - Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento è stato approvato dall'Assemblea ordinaria dei soci in data 29 giugno 2017 ed entra in vigore a partire dal 30 giugno 2017.

Art. 39 - Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con deliberazione dell'Assemblea ordinaria dei soci con la maggioranza previsto dallo Statuto Sociale.