

REGOLAMENTO INTERNO

ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142

FRIDA SERVIZI - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE - ETS

Premessa

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 11/06/2021 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 03-04-2001 n. 142 ed entra in vigore con effetto immediato; potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci; esso verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Salerno.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.

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

4. I soci lavoratori della cooperativa:

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

5. Il rapporto di lavoro dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha lo scopo di fornire opportunità di lavoro ai propri soci, pur potendo operare anche con non soci.

Norme generali

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

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

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formativa, compatibili con lo stato di socio
- Libera professionalità
- Collaborazione coordinata e continuativa a progetto, nei limiti consentiti dalla vigente normativa
- In qualità di agente o rappresentante

È consentito instaurare con il socio anche rapporto di prestazione occasionale ai sensi dell'art. 61, comma 2, D. Lgs 276/03.

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

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

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

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;

- delle caratteristiche delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

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

Articolo 3 – Compatibilità con altra attività

1. I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro/committenti previa comunicazione scritta preventiva all'organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 4 – Comunicazione di ammissione

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

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

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

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

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

Articolo 5 – Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal contratto individuale senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della Legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 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 una opportunità di lavoro idonea.

Articolo 6 – Partecipazioni

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo. È 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, all'organo amministrativo.

2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare l'organo amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 7 – Corresponsione delle remunerazioni

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

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro.

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

Articolo 8 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta dell'organo amministrativo, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

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

Articolo 9 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, l'organo amministrativo convocherà tempestivamente l'assemblea ordinaria dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli eventuali strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 8 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardia nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 13 del presente regolamento;

- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita.

Ai fini di cui al presente articolo, l'organo amministrativo potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica.

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

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

1. Per i soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL COOPERATIVE SOCIALI.

Articolo 11 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dall'organo amministrativo e dagli eventuali responsabili nominati che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
3. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'adibizione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

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

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL, o l'applicazione di inquadramenti categorici, omogenei per i contenuti delle declaratorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 10 del presente regolamento.
3. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi, che saranno sottoscritti a livello nazionale.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'organo amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 13 – Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

1. Per i rapporti di lavoro subordinato in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento sono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori mancanze e i relativi provvedimenti disciplinari.

Rimprovero scritto. Vi si incorre per:

mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

Multa. Vi si incorre per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;

- b) assenza non giustificata non superiore a 1 giorno, per tale caso la multa sarà pari alla paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o esclusione;
- d) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico;
- f) assenza non giustificata dei soci lavoratori – alle riunioni di programmazione dell'attività indette dall'organo amministrativo o dagli eventuali responsabili da questo individuati.

Nel caso in cui i soci lavoratori – senza giustificato motivo da rappresentarsi per iscritto entro il giorno precedente alla riunione – non partecipino alla riunione verranno multati dall'organo amministrativo con decurtazione di € 50,00 a riunione.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali.

Eccezione fatta per il punto e, la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

Sospensione. Vi si incorre per:

- a) inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- b) assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto c. del provvedimento di esclusione;
- e) insubordinazione verso i superiori;
- f) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- g) rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite;
- h) incorrono nel provvedimento di sospensione i responsabili di vari livelli che vengano a conoscenza di un fatto commesso da un socio lavoratore subordinato che possa dar luogo a una violazione del regolamento, dallo statuto, del contratto collettivo applicato o delle disposizioni di legge, senza inviare nel termine perentorio di 48 ore il rapporto all'organo amministrativo.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (esclusione).

Risoluzione del rapporto per esclusione. Vi si incorre per:

tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- a) assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- b) assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- c) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti e delle attrezzature tecniche affidati;
- d) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- f) danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- g) stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti sul posto di lavoro;
- h) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- i) furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- j) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- k) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- l) azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;

- m) l'inottemperanza all'ordine di svolgere le mansioni assegnate o all'ordine di trasferimento e missione;
- n) assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso i committenti, soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- o) abusi, disattenzioni e negligenze nell'espletamento dell'attività;
- p) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di esclusione ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui ai punti precedenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

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

Articolo 14 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento per la parte economica, in caso di esclusione, recesso, decadenza e per qualsiasi ragione o causa.

2. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio, salvo che l'organo amministrativo, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Articolo 15 – Esercizio dei diritti sindacali

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

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

Articolo 16 – Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto riconducibile a uno o a più progetti specifici e programmi di lavoro o fasi di esso, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del D. Lgs n. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- a) ai fini sociali l'articolo 47 comma 1 lettera c) e 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- b) ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- c) ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 D. Lgs 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

2. Il contratto di lavoro dei soci titolari di partita IVA è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla tariffa professionale dell'ordine di appartenenza del socio, con i conseguenti effetti ai fini degli obblighi di natura previdenziale e fiscale. Si applicano, inoltre, tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

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

Articolo 17 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
2. Il lavoro dei soci con rapporto di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 18 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

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

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

Articolo 19 – Norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.
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 informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon raggiungimento dell'attività lavorativa.
3. 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.

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, l'organo amministrativo, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

4. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'organo amministrativo della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 20 – Assenze

1. 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.
2. Per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa:
 - In caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non più di 1/6 della durata del contratto, se tale durata è determinata, o di 30 giorni, negli altri casi. Il contratto si estingue comunque alla scadenza prevista o al compimento del programma di lavoro pattuito.
 - In caso di gravidanza la collaboratrice potrà chiedere che il contratto sia sospeso per un massimo di 180 giorni. Tale richiesta dovrà essere accompagnata da idonea documentazione attestante lo stato di gravidanza.

Articolo 21 – Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

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

Articolo 22 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati – salvo cause di forza maggiore – a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.
- La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.
 3. Fermo restando quanto previsto all'art. 20 in merito alle assenze, durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola, eventuale, indennità economica di invalidità temporanea a carico INAIL.

Articolo 23 – Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 20 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuale sarà svolta completamente. Qualora questo non fosse possibile, ovvero in caso di prestazioni correlate in tutto o in parte al tempo di lavoro, al socio spetterà la sola eventuale indennità economica a carico INPS, richiesta direttamente dallo stesso socio.

Articolo 24 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.
2. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio salvo che l'organo amministrativo, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.