

ALLEGATO 1

COSTA OVEST SOC. COOP.
REGOLAMENTO INTERNO SUL LAVORO
ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 Aprile 2001, n.142

Prima parte - Norme generali

Premessa

Il presente regolamento interno, nel rispetto ed ad integrazione di quanto disposto dallo Statuto Sociale:

- E' stato approvato in data 28 aprile 2014 dall'assemblea della cooperativa, regolarmente convocata, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 29 aprile 2014.
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società. Salvo diversa indicazione le presenti norme, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1.

I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili anche per le materie non trattate nel presente regolamento interno.

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.

Il socio lavoratore stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalle vigenti leggi, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Il nuovo ammesso deve versare, oltre l'importo delle quote sottoscritte, la quota di ammissione a socio eventualmente determinata dal Consiglio di Amministrazione.

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.

Articolo 1

Tipologie di soci lavoratori

Possono assumere la qualifica di soci coloro che sono in grado di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali e che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- pescatori proprietari di barche e motopescherecci;
- i componenti di equipaggi e semplici pescatori;
- tutti coloro in genere che, nel rispetto della normativa vigente, siano in grado di raggiungere gli scopi sociali;
- elementi tecnici ed amministrativi nel numero necessario al buon funzionamento della società e comunque mai superiore ai limiti stabiliti per legge.

Possono essere soci, altresì, le persone giuridiche e le persone fisiche i cui scopi o i cui interessi siano coerenti con l'attività economica della cooperativa.

In ogni caso, non possono divenire soci coloro che esercitino, in proprio, imprese che, per dimensioni, tipologia e dislocazione sul territorio della attività, sono identiche o affini all'impresa esercitata dalla cooperativa così da potersi porre in concorrenza o in posizione di conflitto con essa.

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

Art. 2

Modalità di individuazione del tipo di contratto

Di norma le maestranze sono inquadrare ai sensi della L. 250/58 pubblicata sulla gazzetta ufficiale del 5 Aprile 1958 n. 83 " *Previdenze a favore dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne* " e ad essa si fa riferimento per quanto attiene gli oneri previdenziali ed il pagamento degli assegni familiari. Per il trattamento economico complessivo minimo, viene applicato il CCNL di riferimento.

Verranno inoltre osservate le modifiche apportate alla legge 142/2001 per il trattamento economico del socio lavoratore nelle cooperative di piccola pesca come da circolare n. 18/03/2004 n. 10 pubblicata in data 30/03/2004, e, Legge n. 99 pubblicata in G.U. n. 196 del 22/08/2013 che prevedono, in deroga alle disposizioni sui trattamenti economici minimi da riconoscere ai soci lavoratori, l'erogazione a questi ultimi di un compenso proporzionato all'entità del pescato.

E' comunque ammessa l'instaurazione di rapporto di lavoro tra socio e cooperativa 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.

Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti rapporti:

- di lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, , compatibili con lo stato di socio
- libero professionali
- di collaborazione coordinata e continuativa
- in qualità di agente o rappresentante

E' 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 compatibili con la tipologia richiesta.

Art. 3

Compatibilità con altra attività

I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro o committenti previa autorizzazione dell'Organo amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa, con lo statuto e il Regolamento approvati dall'assemblea dei soci e/o con le norme del decreto legislativo 66/2003.

Art. 4

Comunicazione di ammissione

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.

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.

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

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

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

Art. 5

Distribuzione del lavoro

Tutti i soci lavoratori imbarcati:

- a) pescatori proprietari di barche e motopescherecci;
- b) componenti di equipaggi;
- c) semplici pescatori;

indipendentemente dalle mansioni temporaneamente affidate, sono soggetti alla disciplina dell'orario di lavoro prescritta dal Decreto Legislativo n. 271/99 del 27 Luglio 1999 "*adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della Legge 31 Dicembre 1998 n. 485*" e successive modifiche.

L'orario di lavoro, data la natura della cooperativa e l'oggetto sociale della stessa, si configura come quello determinato dall'art. 11 del citato decreto :

1. il numero massimo delle ore di lavoro non deve superare

14 ore in un periodo di 24 ore;

72 ore per un periodo di sette giorni.

oppure

2. il numero minimo delle ore di riposo non è inferiore a:

10 ore in un periodo di 24 ore;

77 ore per un periodo di sette giorni.

d) per tutte le altre mansioni e/o qualifiche presenti nella pianta organica aziendale che non risultino imbarcate, si farà riferimento alle norme di legge o del Ccnl di riferimento.

Art. 6

Organizzazione aziendale

Per organizzazione aziendale si intende l'individuazione delle figure tecnico-professionali-amministrative presenti all'interno della Cooperativa concorrenti al raggiungimento degli obiettivi sociali:

Socio lavoratore – è colui che è iscritto al libro soci della cooperativa e presta la sua opera solo all'interno della stessa.

La direzione dell'azienda provvede al suo impiego secondo:

-le necessità temporanee della conduzione;

-le caratteristiche, le professionalità e le attitudini del socio lavoratore;

-l'intercambiabilità delle prestazioni e della mano d'opera.

Collaboratori – coloro i quali svolgono, secondo i principi normativi in essere, operazioni in ambito di rapporto non associativo per i quali le responsabilità sono quelle desunte dalle normative vigenti nonché dalla contrattazione fra la cooperativa ed il soggetto interessato. Ad esso non possono essere imputati obblighi di orario di lavoro quanto la qualità della prestazione effettuata per la quale viene retribuito. Ad essi vengono definiti gli obblighi di prestazione e i risultati da conseguire nonché la congrua retribuzione attraverso la definizione di un contratto fra le parti secondo gli obblighi legislativi vigenti.

Prestatori d'opera temporanea – coloro i quali svolgono, in tempi predefiniti non superiori a 30 gg consecutivi, attività e prestazioni di supporto alla gestione ordinaria. Questa tipologia contrattuale non riguarda il personale adibito ad attività di navigazione... Per tali prestazioni è concordato, fra i contraenti, equo compenso.

Art. 7**Definizioni**

Nell'ambito dell'attività della Cooperativa si definisce:

Ambiente di lavoro marittimo: la nave e gli ambienti limitrofi nell'ambito dei quali si svolge la prestazione lavorativa;

Lavoratore marittimo: Qualsiasi persona facente parte dell'equipaggio che svolge, a qualsiasi titolo, servizio o attività lavorativa a bordo di una nave da pesca;

Operatori di organizzazione del servizio di bordo – Alle dipendenze del centro decisionale di organizzazione del lavoro. Segue una sua gerarchia interna dettata dalle tabelle di armamento e dai titoli obbligatori ai fini della navigazione. Tali gerarchia e titoli corrispondono alle specializzazioni relative alle posizioni lavorative:

a. Pesca costiera ravvicinata

1. *Capo Barca* – comandante della imbarcazione; sovrintende alla gestione delle operazioni di bordo, di navigazione e di pesca. E' responsabile della sicurezza della navigazione e dirigente ai sensi dell'art. 18 D.lgs. 81/08 per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, igiene del lavoro nonché della igiene del prodotto. La sua figura è regolata dal codice della navigazione e dalle convenzioni internazionali. Tale incarico non comporta nessun cambiamento di natura retributiva e/o previdenziale nell'organigramma aziendale.

2. *Motorista Abilitato* – colui che è responsabile della conduzione della sala macchine. Ad esso sono affidati i compiti di corretta gestione e manutenzione delle macchine. Generalmente il motorista abilitato prende anche parte alle operazioni di pesca e conservazione del prodotto. Tale incarico non comporta nessun cambiamento di natura retributiva e/o previdenziale nell'organigramma aziendale.

3. *Marinaio / Mozzo* – alle dipendenze del Comandante, hanno l'obbligo di dare attuazione alle disposizioni da esso impartite ed in particolare svolgono:

- ordinaria e straordinaria manutenzione della imbarcazione in navigazione come in porto;
- attività finalizzate a garantire l'igiene dei luoghi di lavoro e del prodotto,;
- attività finalizzate alla corretta disposizione dei materiali ai fini della stabilità della nave e la manutenzione delle reti da pesca in navigazione e a terra.

Prendono parte alle operazioni di pesca e si adeguano ai provvedimenti notificati dalle istanze superiori rispetto a quanto previsto dal codice della navigazione, dalle convenzioni internazionali ed in particolare, in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dall'art. 8 decreto legislativo 271/99. Tale incarico non comporta nessun cambiamento di natura retributiva e/o previdenziale nell'organigramma aziendale.

b. Pesca costiera locale

1. *Conduttore pesca costiera locale* – comandante della imbarcazione; sovrintende alla gestione delle operazioni di bordo, di navigazione e di pesca. E' responsabile della sicurezza della navigazione e dirigente ai sensi dell'art. 18 D.lgs. 81/08 per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, igiene del lavoro nonché della igiene del prodotto. La sua figura è regolata dal codice della navigazione nonché dalle convenzioni

internazionali. Tale incarico non comporta nessun cambiamento di natura retributiva e/o previdenziale nell'organigramma aziendale.

2. *Marinaio Motorista* - colui che è responsabile della conduzione della sala macchine. Ad esso sono affidati i compiti di corretta gestione e manutenzione delle macchine. Generalmente il motorista abilitato prende anche parte alle operazioni di pesca e conservazione del prodotto. Tale incarico non comporta nessun cambiamento di natura retributiva e/o previdenziale nell'organigramma aziendale.

3. *Marinaio / Mozzo* -

alle dipendenze del Comandante, hanno l'obbligo di dare attuazione alle disposizioni da esso impartite ed in particolare svolgono:

- ordinaria e straordinaria manutenzione della imbarcazione in navigazione come in porto;
- attività finalizzate a garantire l'igiene dei luoghi di lavoro e del prodotto,;
- attività finalizzate alla corretta disposizione dei materiali ai fini della stabilità della nave e la manutenzione delle reti da pesca in navigazione e a terra.

Prendono parte alle operazioni di pesca e si adeguano ai provvedimenti notificati dalle istanze superiori rispetto a quanto previsto dal codice della navigazione, dalle convenzioni internazionali ed in particolare, in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dall'art. 8 decreto legislativo 271/99. Tale incarico non comporta nessun cambiamento di natura retributiva e/o previdenziale nell'organigramma aziendale

Ambiente di lavoro di terra: La sede della struttura armatoriale di terra;

Sono tipiche della struttura armatoriale di terra:

Rappresentanza - tutto ciò che impegna l'azienda nell'ambito delle pubbliche relazioni, nella contrattualistica, nella definizione degli accordi, protocolli e convenzioni nonché nella contrattazione e autorizzazione ad intese nel senso più ampio del termine, con enti, istituzioni, rappresentanze terze, banche, istituti altri ecc.

Nell'ambito di tale competenza essa sovrintende a tutti gli atti di gestione dell'azienda e ne è legalmente responsabile. Tale mansione è affidata al Presidente o in caso di sua assenza o delega al Vicepresidente.

Amministrazione - è l'esercizio dei fatti amministrativi sia in termini di controllo che di gestione e rendicontazione. Esso comporta un centro decisionale e si avvale della collaborazione delle figure ad esso incaricate. Tali incarichi sono soggetti all'applicazione delle tipologie contrattuali di cui all'art. 2.

Organizzazione del lavoro - è l'esercizio dei fatti aziendali in termini di produzione, di gestione e valorizzazione delle risorse umane ivi compreso la gestione burocratica del personale e delle pratiche di bordo, della qualificazione e formazione del personale, della definizione di compiti e funzioni all'interno dell'azienda e nei luoghi di lavoro. Ad esso sono affidati compiti di controllo e verifica delle responsabilità in termini di igiene, sicurezza e prevenzione sul lavoro nonché di sicurezza, igiene e qualità alimentare nominate all'interno dell'azienda. Esso comporta un centro decisionale e si avvale della collaborazione delle figure ad esso incaricate. Tali incarichi sono soggetti all'applicazione delle tipologie contrattuali di cui all'art. 2

Art. 8**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 basate sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, politiche o sindacali.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'Organo amministrativo; sono altresì tenuti al segreto per quanto riguarda i contenuti delle Assemblee e delle relative Delibere e, in ogni caso, con riferimento a fatti, circostanze e informazioni - a qualsiasi titolo apprese in occasione del rapporto sociale - relative alla Cooperativa, alle attività, alle Commesse e ai Committenti.

Chiunque operi all'interno della cooperativa è invitato a promuoverne la crescita e lo sviluppo ed è tenuto a informare l'Organo amministrativo di ogni atto che appaia contrario agli interessi della cooperativa.

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

Art. 9**Corresponsione delle remunerazioni**

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 di crisi aziendale.

Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

Art. 10**Ristorno**

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni tenuto conto di quanto previsto nello statuto della Cooperativa.

Le somme a titolo di ristorno verranno conferite esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla

cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 12 (soci con rapporto di lavoro subordinato) e 20 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

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

Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C., la ripartizione del ristorno ai singoli soci con rapporto di lavoro subordinato dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,
- qualifica professionale,
- compensi erogati,
- tempo di permanenza in cooperativa,
- tipologia del rapporto di lavoro.

Per i soci appartenenti alla categoria speciale di socio di cui all'art. 2527 comma 3, C.C. è prevista una riduzione del ristorno annualmente deliberata dall'Organo amministrativo in considerazione dei costi sostenuti dalla cooperativa per la formazione e/o per l'inserimento degli stessi.

In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato di cui all'art. 20 del presente regolamento, il ristorno, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

- erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
- aumento gratuito del capitale sociale (ossia, attraverso l'emissione di nuove azioni, oppure attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio);
- emissione di strumenti finanziari, previsti nello Statuto.

Art. 11

Situazione di crisi aziendale

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

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 10 e

non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche da parte dei soci.

A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario.

Sarà anche possibile il posticipo del pagamento dei compensi così come previsto dall'articolo 9 del presente regolamento.

L'assemblea dovrà individuare le misure più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Ai fini di cui al presente articolo, l'Organo amministrativo proporrà un piano che tenga conto, proporzionalmente, dei compensi percepiti da ogni socio.

Seconda parte - Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Art. 12

CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Per i soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, al CCNL di riferimento salvo le modifiche apportate alla legge 142/2001 per il trattamento economico del socio lavoratore nelle cooperative di piccola pesca come da circolare n. 18/03/2004 n. 10 pubblicata in data 30/03/2004, e, Legge n. 99 pubblicata in G.U. n. 196 del 22/08/2013 che prevedono, in deroga alle disposizioni sui trattamenti economici minimi da riconoscere ai soci lavoratori, l'erogazione a questi ultimi di un compenso proporzionato all'entità del pescato.

Il rapporto di lavoro subordinato può essere a tempo pieno o a tempo parziale.

Se il rapporto di lavoro è a tempo parziale:

1. La presente normativa integra quanto previsto dal Ccnl di riferimento in materia di lavoro a tempo parziale.

2. La cooperativa potrà procedere all'assunzione di personale con rapporto a tempo parziale il cui svolgimento si realizzerà con le seguenti modalità: orizzontale, verticale o misto.

Il socio a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a tempo determinato.

3. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- la cooperativa valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, fatte salve le esigenze tecnico, organizzative e produttive;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, dei soci già in forza rispetto ad eventuali assunzioni per le stesse mansioni.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, la

trasformazione potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 3 mesi.

Art. 13

Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative

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.

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

Art. 14

Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

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

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.

Art. 15

Norme di comportamento

I soci lavoratori, i collaboratori, i prestatori d'opera temporanea, sono obbligati ad un comportamento corretto verso le persone e i beni nonché ad ottemperare alle disposizioni impartite, dalle figure responsabili, ai fini dell'igiene, qualità e sicurezza alimentare e del lavoro.

1. Il socio ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo.
- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto, nonché degli apparecchi.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.

- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate.
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.

2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

3. In aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento l'organo amministrativo può decidere di comminare specifici provvedimenti disciplinari proporzionali alla violazione commessa da parte dei soci con rapporto di lavoro subordinato.

Articolo 16

Risoluzione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

La cessazione 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;
- in assenza di interruzione per giusta causa o disciplinare e sempre previa domanda del socio, ritenga possibile reperire in tempi brevi una diversa collocazione lavorativa con la stipula di un ulteriore rapporto di lavoro.

Articolo 17

Esercizio dei diritti sindacali

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

L'Organo amministrativo favorirà la partecipazione dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno.

Articolo 18

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 previste dai Decreti legislativi 271/99 -298/99 -272/99 per il lavoro marittimo e dal Decreto Legislativo 81/08 per le attività diverse da quelle marittime nonché tutte le disposizioni emanate dalla cooperativa in attuazione delle suddette norme.
2. Il socio, in base alla mansione attribuitagli, sarà sottoposto a visite mediche di idoneità alla mansione specifica da eseguirsi a cura del medico competente e agli eventuali accertamenti, in base ai criteri del piano di sorveglianza sanitaria. Il socio è obbligato a sottoporsi alle viste mediche e/o agli accertamenti diagnostici previsti dal piano di sorveglianza sanitaria
3. La cooperativa si impegna fornire ai soci tutti i dispositivi e gli strumenti idonei a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria periodica, dotazione di mezzi di protezione e di salvaguardia della vita in mare.
4. I soci sono tenuti ad indossare e ad utilizzare i Dpi.

Articolo 19

Infortunio

I soci, 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.

Articolo 20

Malattia

Fermo restando quanto previsto all'articolo 24 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 21

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.

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

Articolo 22

Normativa applicabile ai soci non subordinati

Ai soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le disposizioni di legge connesse alla loro configurazione giuslavorista.

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.

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

Articolo 23

Organizzazione del lavoro

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro instaurato

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 di massima con le strutture della cooperativa.

Articolo 24

Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

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

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

Articolo 25

Norme generali

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 senza alcun vincolo di subordinazione.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio, ove impegnato con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, 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 svolgimento dell'attività lavorativa.

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 la cessazione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Articolo 26

Assenze

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

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 27

Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 18 del presente regolamento.

Articolo 28

Infortunio

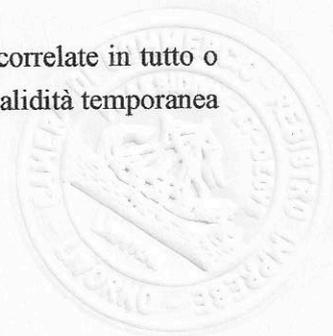
I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo 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.

I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di attivare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

Fermo restando quanto previsto all'articolo 24 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 29

Malattia

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 20 del presente regolamento.

Articolo 30

Risoluzione del rapporto di lavoro

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 21 del presente regolamento.

Appendice – Ulteriori articoli per i soci con rapporto di lavoro subordinato



Articolo 32

Mutamento definitivo del livello

1. Nel caso in cui al socio sia riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, così come nell'eventualità in cui il socio, per esigenze sue personali e/o familiari, chiedesse di essere adibito a mansioni diverse, la cooperativa farà quanto in suo potere per reperire, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, un'attività lavorativa idonea alla malattia ovvero compatibile alle esigenze personali e/o familiari del Socio, riconducibile nell'ambito dello stesso livello.
2. Qualora ciò non fosse possibile, al fine di conservare il rapporto associativo, la cooperativa potrà formulare proposte che prevedano lo svolgimento di mansioni inferiori a quelle del livello di appartenenza del socio alla data della comunicazione/richiesta. Nell'eventualità di accettazione della proposta la cooperativa corrisponderà al Socio il compenso proprio del livello inferiore.
3. Nell'eventualità che anche ciò non fosse possibile, la cooperativa potrà promuovere la procedura di esclusione del socio per impossibilità a partecipare ai lavori dell'impresa sociale.

Articolo 33

Formazione, riqualificazione e specializzazione dei soci.

La Cooperativa cura la formazione e l'aggiornamento dei propri soci operatori istituendo corsi, incontri e seminari o promuovendo la partecipazione ad iniziative esterne di formazione.

Conclusione

Il presente regolamento è stato redatto in ottemperanza alle disposizioni aziendali di lavoro, in appendice al regolamento della cooperativa ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 Aprile 2001 n. 142. Copia del presente regolamento è comunicata a tutti i soci lavoratori, collaboratori e prestatori d'opera temporanei e affissa negli ambienti di lavoro.

Costituisce inoltre, adempimento agli obblighi di cui all'art. 11, comma 9, del decreto legislativo 271/99.

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