

PREMESSA

Questo regolamento viene adottato ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142 – per disciplinare l’organizzazione del lavoro dei soci ai fini del raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa nella legalità, in sicurezza e con dignità,.

In particolare esso definisce e disciplina le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che si viene ad instaurare in conseguenza ed in relazione al rapporto associativo.

Il primo regolamento venne approvato dall’ assemblea in seduta 10.12.2003.

Nel corso di oltre venti anni dalla sua adozione il regolamento ha subito parecchie integrazioni ed adeguamenti, alcuni dei quali non strettamente attinenti alle previsioni della citata L. 142/2001.

Viste anche nel merito le conclusioni-suggerimento del Servizio Revisione di Confcooperative Brescia 20Feb2024-

***l’ assemblea dei soci del 15 maggio 2024** – ha deliberato di raccogliere e coordinare le varie integrazioni succedutesi negli anni nel presente testo unico che va a sostituire quello vigente.*

ARTICOLO 1

– Rapporti di lavoro instaurabili

Ai sensi della legge 142/2001 ed all’ art. 3 dello Statuto, ogni socio instaura con la cooperativa, oltre a quello associativo, un ulteriore rapporto di lavoro che, oltre le tipologie di quello subordinato o autonomo, può comprendere altre forme purché compatibili con la posizione di socio lavoratore.

Pertanto il rapporto può instaurarsi sotto forma di

- a) lavoro dipendente, anche di tipo intermittente – a chiamata;

- b) lavoro autonomo;

- c) come collaborazione non occasionale;

- d) lavoro a progetto;

- e) qualsiasi altra tipologia di lavoro non dipendente e dipendente previsti dalla legislazione vigente.

Tali tipologie possono essere instaurate anche per rapporti di lavoro a tempo determinato, ovvero per quelli di formazione e lavoro o di apprendistato secondo le modalità fissate dai CCNL di riferimento..

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

In particolare, per il rapporto di lavoro diverso da quello dipendente, dovrà essere valutato il grado di autonomia e discrezionalità del socio nella fase organizzativa ed esecutiva delle proprie prestazioni nonché l’ indipendenza delle stesse.

Dovrà comunque essere sempre garantito l’adeguato standard qualitativo della sua prestazione ed il rispetto delle esigenze organizzative e produttive della cooperativa.

La cooperativa ed il socio possono sempre instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello inizialmente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

Ogni rapporto di lavoro con i soci viene stipulato in forma scritta nei termini di cui all’ art. 3 e seguenti.

ARTICOLO 2

– Contratto di lavoro applicabile

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini della definizione delle retribuzioni, il contratto di riferimento viene individuato nel

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER ARTISTI, TECNICI, AMMINISTRATIVI E AUSILIARI DIPENDENTI DA SOCIETA’ COOPERATIVE E IMPRESE SOCIALI OPERANTI NEL SETTORE DELLA PRODUZIONE CULTURALE E DELLO SPETTACOLO sottoscritto il 6 nov 2014 da ACI (alleanza coop italiane Legocoop-Confcoop-agci) e sindacati di categoria di CGIL – CISL – UIL, e relativi successivi rinnovi .

ARTICOLO 3

- <A> Assunzione

- Trattamento economico base

- <C> Indennità accessorie e rimborsi

- <D> Giornate per prove, esercitazioni a domicilio.

[] **PREMESSO**

che il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di Lavoro conferito in cooperativa,

tenendo in considerazione l'apporto personalistico di competenze che caratterizza il settore dello spettacolo e della creatività, comunque nel rispetto del principio di parità di trattamento di cui all'art. 2516 cc.;

[] FERMO RESTANDO

che al socio lavoratore dovrà essere garantito il trattamento minimo previsto dal CCNL applicato,

[] SI STABILISCE CHE

sussistendone le condizioni economiche e finanziarie, al socio impegnato in attività produttive artistiche, creative, didattiche, tecniche e organizzative potrà essere riconosciuto un ulteriore trattamento economico commisurato ai ricavi riconducibili alla prestazione resa e ad eventuali ulteriori benefici che l'attività del socio ha portato alla cooperativa, al netto delle spese di produzione e ferma restando la necessità della cooperativa di garantire la copertura delle spese generali di funzionamento. Eventuali compensi per cessione dei diritti d'immagine, per riprese audio e video o per diritti d'autore saranno preferibilmente corrisposti unitamente alla retribuzione mensile.

In tal caso, i soci sono delegati, qualora se ne presenti la necessità, a rilasciare anche in nome e per conto della cooperativa le liberatorie inerenti il diritto ceduto che verranno di volta in volta richieste dai committenti.

La retribuzione verrà corrisposta di regola entro 60 giorni decorrenti dalla fine del mese in cui la prestazione è stata resa.

In ogni caso il periodo della corresponsione è vincolato alle disponibilità finanziarie della cooperativa, essendo il socio consapevole che il proprio status giuridico di "socio" lo rende compartecipe all'attività sociale e che non vi sono altre significative fonti di reddito diverse dalle prestazioni lavorative dei soci.

Il diritto a ricevere eventuali maggiorazioni ulteriori rispetto alle retribuzioni previste dal CCNL ed il diritto al riconoscimento di eventuali indennità, si perfezionano unicamente al momento dell'effettivo incasso del corrispettivo per il servizio reso; ciò comporta che la cooperativa potrà riconoscere delle maggiorazioni o indennità solo al momento di detto incasso.

Qualora l'incasso diventasse irrealizzabile, la Cooperativa avrà facoltà di procedere allo storno degli importi relativi alle sole maggiorazioni o indennità eventualmente riconosciute in buste paga precedentemente emesse".

<A> ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro dovrà essere sottoscritto tra il socio e la cooperativa prima dell'inizio dell'attività sociale e dovrà contenere quanto segue:

- la data di decorrenza del rapporto di lavoro e se a tempo indeterminato o a termine ;
- la tipologia del rapporto di lavoro e la mansione cui il socio viene assegnato;
- il trattamento economico;
- la eventuale durata del periodo di prova;
- il numero di iscrizione del socio lavoratore nel libro matricola;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate;
- la data nella quale vengono pagati gli emolumenti;
- i riferimenti contrattuali, legislativi e normativi che vengono applicati

 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il minimo contrattuale per la retribuzione dei soci è fissato dalla tabella allegata al CCNL richiamato all'articolo 2.

Detto trattamento viene incrementato ogni anno con decisione del Consiglio d'Amministrazione sottoposta alla ratifica dei soci in occasione dell'annuale Assemblea di dicembre a valere per l'anno successivo.

Il trattamento economico potrà comunque essere differenziato per ogni "gruppo e/o unità produttiva"- socio\ in funzione della peculiarità del lavoro svolto, della produttività individuale e di gruppo, dai ricavi derivanti dalla attività singola o di gruppo

<C> INDENNITA' ACCESSORIE

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

(1) INDENNITÀ KM.

In tal caso ai soci viene riconosciuto un rimborso sulla base dei Km effettivamente percorsi fuori l'ambito comunale di residenza, in ragione di una "indennità km" fissata ed aggiornata di anno in anno dal C.d'A.; l'importo viene definito nell'ambito delle tabelle ACI e riferito al costo kilometrico di automezzo entro la soglia di 17 cv fiscali (1505-1643 cm³) per autovetture a benzina e 20 cv fiscali (1930 – 2080 cm³) per autovetture diesel. L'indennità, comunque, non potrà mai essere superiore alla spesa fiscalmente deducibile per la Società secondo il TUIR.

(2) INDENNITÀ DI TRASFERTA

Qualora per la prestazione venga concordato il riconoscimento dell'indennità di trasferta, questa potrà essere riconosciuta entro il limite massimo giornaliero della somma considerata esente da imposizione fiscale. (art 51, comma 5, del TUIR) .

In alternativa alla trasferta può essere riconosciuto il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l'espletamento dell'attività, spese tutte da documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.

(3) LAVORATORE TRASFERTISTA

Lavoratore trasfertista è considerato il dipendente tenuto all'espletamento di attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi per cui non è possibile predeterminarne la sede di lavoro (intendendosi per tale il luogo di svolgimento delle prestazioni lavorative e non quello di assunzione -quest'ultimo infatti non coincide col luogo ove avviene la prestazione); di conseguenza gli spostamenti costituiscono contenuto ordinario della prestazione di lavoro.

In ragione di tale condizione viene riconosciuta una indennità o maggiorazione delle retribuzione in misura non strettamente legata alla trasferta, in quanto attribuita senza distinguere se il lavoratore si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Tale indennità sarà commisurata alla retribuzione giornaliera, considerando anche l'eventuale variabile della durata dell'orario di lavoro oltre ad altre oggettive difficoltà e complessità della prestazione lavorativa.

(Il trattamento fiscale e contributivo è quello previsto dall'art 51, comma 6, del TUIR) .

(4) GIORNATE PER PROVE, ESERCITAZIONI A DOMICILIO.

Eventuali periodi utilizzati dal socio presso il proprio domicilio per studio, attività svolte per accrescere le proprie conoscenze e competenze, capacità, qualità ed abilità artistiche, riunioni organizzative o altre attività svolte nell'interesse della cooperativa e preventivamente concordate, sono regolarmente retribuite; resta esclusa la liquidazione di qualsiasi indennità accessoria o simile. Lo stesso trattamento viene riservato ad eventuali riposi compensativi concordati fra la cooperativa ed il lavoratore.

ARTICOLO 4

<A> ORARIO- GIORNATE DI LAVORO.

** FERIE - TREDICESIMA-**

<C> TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

<A> Dato atto come sia tipico nel settore dello spettacolo addivenire a contratti che prevedono occasionale attività delle prestazioni, giornata di lavoro non sempre predeterminabile nemmeno nella sua durata, si indica comunque in otto ore – senza distinzione alcuna fra orario serale, diurno o festivo- la durata convenzionale giornaliera della prestazione.

Qualora la durata della prestazione fosse inferiore a quattro ore, la retribuzione viene calcolata comunque rapportata a mezza giornata convenzionale.

 I soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro dipendente di tipo INTERMITTENTE hanno diritto alle indennità a titolo di retribuzione delle ferie -se non effettivamente godute - e della tredicesima mensilità.

Tali diritti vengono riconosciuti attraverso l'aggiunta alla retribuzione giornaliera dell'8,33% come quota spettante della tredicesima mensilità e di un ulteriore 8,33% come quota spettante per la retribuzione delle ferie.

Nel caso invece di effettivo godimento delle ferie, queste devono essere previste nei periodi dell'anno non impegnati nella realizzazione di spettacoli.

<C> Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della Legge 297/1982.

Il diritto al trattamento favore dei soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro dipendente di tipo intermittente così come regolato dal CCNL di cui all'art. 2, il riconoscimento si applica con gli stessi criteri di cui al precedente punto con l'aliquota del 7,50%

La corresponsione della complessiva integrazione del 25,30% della retribuzione – così come prevista all'art. 24 lettera A) del CCNL applicato – assolve i diritti sopra richiamati.

ARTICOLO 5

– Distribuzione di ristorni.

Qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica il Consiglio di Amministrazione può proporre all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio di destinare una quota dell'utile ai soci operatori a titolo di ristorno, secondo quanto previsto dal **regolamento interno**, da approvarsi ai sensi dell'articolo 2521, ultimo comma, del codice civile.

La ripartizione del ristorno e la successiva erogazione ai singoli soci dovrà essere effettuata secondo quanto previsto dal predetto regolamento redatto sulla base di criteri oggettivi, considerati singolarmente o combinati tra loro, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

Sulla base di quanto previsto ai commi precedenti l'Assemblea, che approva il progetto di bilancio, delibera sull'erogazione dei ristorni; questi possono essere assegnati, oltre che mediante erogazione diretta, anche sotto forma di aumento gratuito del capitale posseduto da ciascun socio, o mediante l'attribuzione di azioni di sovvenzione o di strumenti finanziari.

ARTICOLO 6

– Stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da almeno tre degli elementi sotto indicati:

- a. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;*
- b. situazioni temporanee di mercato;*
- c. crisi economiche settoriali e locali;*
- d. una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.*

In tal caso l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 25 % del trattamento globalmente previsto dal Contratto di cui all'art. 2.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il CdA potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

ARTICOLO 7

–Istituti di previdenza ed assistenza-mutualità integrativa

I soci vengono regolarmente iscritti ed assicurati presso l'INPS – gestione PALS :Fondo pensioni lavoratori spettacolo - _ ai fini previdenziali e, qualora vi sia necessità in ragione del rischio professionale, presso l'INAIL.

Qualora un socio subisca un infortunio durante o a causa della attività sociale, egli - o in caso di suo impedimento uno dei soci componente del gruppo - è tenuto a darne tempestiva immediata comunicazione alla Cooperativa.

In caso di inadempienza o ritardata denuncia la Cooperativa si rivarrà, per eventuali sanzioni per ciò derivante, direttamente verso i soci responsabili.

In caso di malattia od assenza dal lavoro per qualsiasi altra natura il socio lavoratore non ha diritto, in linea di massima, ad alcuna retribuzione od indennità che dir si voglia da parte della Cooperativa per le giornate di inattività.

Per i soci inquadrati nella tipologia di lavoro intermittente valgono le norme ivi previste per tali circostanze.

[A] L'eventuale riconoscimento di una indennità integrativa assistenziale ai soci che per ragioni di malattia sono impediti a svolgere attività sociale è demandato ad apposito distinto regolamento interno.

[B] Modalità per il riconoscimento di sussidi straordinari ai soci in occasioni di matrimonio, nascita dei figli, ed altri rilevanti esigenze personali o familiari sono demandate ad apposito regolamento interno.

In occasione della assemblea annuale di bilancio, il consiglio d'amministrazione propone ai soci il riconoscimento e l'applicazione o meno delle mutualità integrative come sopra descritte, a valere di anno in anno, e secondo il risultato economico del bilancio.

ARTICOLO 8

–Organizzazione aziendale amministrativa – Adeguati assetti organizzativi

Spetta al consiglio di amministrazione disciplinare la struttura amministrativa mediante un adeguato assetto organizzativo interno al fine di raggiungere i propri obiettivi, adattandola alle sfide o cambiamenti che a mano a mano si presentano.

Con apposito regolamento viene fissata la organizzazione nonché la dotazione organica degli uffici.

Nel regolamento vengono altresì individuate le qualifiche del personale amministrativo con relative competenze e responsabilità.

Detto regolamento viene portato a conoscenza dell'assemblea dei soci perché ne prenda conoscenza.

ARTICOLO 9

–Organizzazione attività sociale

*<A>All'interno della Cooperativa i soci che hanno interesse a gestire in comune le attività sociali possono proporre al C.d'A. di costituirsi in **gruppo di lavoro\ unità produttiva** assumendo appropriata e distinta denominazione.*

La formazione dei gruppi o delle singole attività produttive riveste solo un aspetto organizzativo interno in quanto i gruppi non hanno alcuna entità autonoma né tanto meno alcun potere di rappresentanza della Cooperativa, salvo diversa decisione disposta dal presidente. La comunicazione della formazione o adesione ad un gruppo o la recessione dallo stesso può avvenire anche in maniera informale.

Il CDA prende atto della formazione del gruppo; il presidente provvede alla nomina del "coordinatore" designandolo tra i soci che ne hanno dato disponibilità. L' accettazione a svolgere tale funzione è di carattere volontario e pertanto non obbligatoria né soggetta a particolari diversi trattamenti da parte della cooperativa.

* Il **coordinatore** opera come mandatario del Presidente della Cooperativa entro i limiti del programma delle attività produttive del gruppo.*

Il coordinatore può farsi promotore dell' attività del gruppo segnalando in sede gli eventuali possibili contratti e/o lavori.

Spetta quindi al coordinatore, fra l'altro e sotto la sua responsabilità:

- a) coordinare il gruppo di lavoro secondo le indicazioni e gli obiettivi concordati al suo interno;*
 - b) informare puntualmente il Presidente sull'andamento dei lavori del gruppo, con particolare riferimento a problemi insorgenti nel rapporto con i clienti e/o all'interno fra i soci;*
 - c) informare il Presidente sulle assenze, le infrazioni alle norme del presente regolamento, gli eventuali spostamenti che riguardano i Soci inseriti nel proprio gruppo di lavoro;*
 - d) osservare le procedure previste per la chiamata al lavoro dei componenti l' unità produttiva che coordina;*
 - e) rispettare e far osservare le norme di prevenzione dei rischi e tutela della salute sul luogo di lavoro.*
 - f) Dal Presidente del Consiglio di Amministrazione è conferita facoltà e delega al "coordinatore" per la riscossione diretta presso i clienti dei compensi relativi alle prestazioni del proprio gruppo, entro i limiti fissati per legge in materia di contanti.*
- In tal sede, è sua cura versare immediatamente nelle casse della Cooperativa ogni corrispettivo riscosso durante il mese giustificando eventuali somme impiegate in virtù della sua veste di coordinatore delegato .*
- Anche il socio singolo riveste le medesime funzioni di coordinatore quando effettua singolarmente le proprie prestazioni artistiche.*

<C> Ogni manifestazione od attività sociale organizzata direttamente o con la partecipazione o in cui appaia sotto qualsiasi forma il nome della Cooperativa deve essere preventivamente autorizzata dal Presidente della Cooperativa.

Ogni socio e/o gruppo di essi – attività produttiva - non può, senza l'autorizzazione della presidenza, partecipare a una manifestazione o prestare attività sociale in nome o in rappresentanza della Cooperativa.

<D> Ogni prestazione effettuata dal gruppo o dal singolo deve avvenire nel rispetto di ogni normativa vigente ed in particolare in materia fiscale, erariale, contributiva previdenziale - assistenziale, di diritto del lavoro nonché di prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro..

L' eventuale prestazione di servizi effettuata senza il rispetto delle surrichiamate condizioni non costituisce attività sociale ed esula dalla stessa. In tal caso la prestazione è da intendersi esercitata sotto l' esclusiva autonoma libera iniziativa personale e con la sola responsabilità individuale del lavoratore.

<E> Il socio è consapevole che il proprio "status" di socio lo rende compartecipe all'attività sociale e che ai sensi dell'art. 8\c dello Statuto è tenuto a farsi parte attiva nella ricerca di opportunità di lavoro.

E' altresì consapevole i ricavi della cooperativa derivano quasi esclusivamente dall'attività sociale e che non vi sono altre significative fonti di reddito; per tale ragione prende atto che i compensi derivanti dalla propria attività sociale potranno essere correlati all'andamento delle riscossioni delle fatture emesse a tale titolo, come in precedenza richiamato all' art.3 .

– Periodo di prova

L'assunzione in servizio del socio avviene previo un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a cinque effettive prestazioni artistiche. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, al socio lavoratore spetta la sola retribuzione relativa alle giornate di effettivo lavoro.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il socio potrà essere ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, esso si intenderà instaurato e confermato ad ogni effetto.

ARTICOLO 11

<A> Obblighi dei soci nello svolgimento attività sociale

- Responsabilità personale

<A> Durante lo svolgimento del proprio lavoro i Soci dovranno porre in atto ogni accorgimento utile e necessario ad evitare danni sia al materiale della Cooperativa sia a beni di clienti.

I danni causati da grave negligenza o da dolo del Socio saranno ad esso addebitati.

Il Socio, inoltre, si impegna ad effettuare le proprie prestazioni con la massima diligenza.

Egli è obbligato a:

- a) aderire prontamente alle disposizioni impartite dal "coordinatore"- preposto - in materia di organizzazione ed esecuzione dei servizi del gruppo;*
- b) utilizzare con cura le attrezzature ed il materiale della Cooperativa;*
- c) osservare la massima e completa discrezione circa informazioni sui clienti o sulla Cooperativa di cui, nel corso*

dell'esecuzione del suo lavoro, venga a conoscenza;
d) mantenere un contegno improntato alla massima serietà e responsabilità;
e) evitare discussioni fra soci in presenza di clienti o terzi in genere;
f) non svolgere, salvo specifica autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, alcuna attività che possa essere intesa come in concorrenza alla Cooperativa;
g) fornire comunque tempestivamente alla Cooperativa ogni informazione sul proprio operato professionale o lavorativo quando questo possa, in qualsiasi modo, interferire od influenzare l'attività della Cooperativa;
h) aderire e concorrere fruttuosamente a tutte le iniziative di formazione e qualificazione che il Consiglio di Amministrazione organizzi.

**** Il socio che nell'espletamento dell'attività commette – in maniera dolosa o per colpa grave- violazioni di qualsivoglia natura ed entità a seguito delle quali vengono emesse sanzioni a carico della soc. Cooperativa è tenuto al pagamento di tali sanzioni nei modi ed entro i limiti di cui al Dlgs 427/18.12.97 (vedi delibera assemblea 21.4.98).

La Cooperativa, oltre al danno erariale derivante per le sanzioni di cui sopra, potrà richiedere al socio – con delibera del consiglio d'amministrazione – il pagamento di un risarcimento per "danni morali" in misura pari al 50% ed entro il limite di mille/00 Euro per ogni sanzione versata a causa di tale comportamento.

ARTICOLO 12

–PREAVVISO DI INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DI RAPPORTI

Il socio che intende sospendere o cessare le prestazioni all'interno della cooperativa deve darne preventiva comunicazione con un minimo di quindici giorni; tale termine può comunque essere diversamente regolato ed autorizzato dal Presidente in ragione delle diverse tipologie di lavoro e di rapporto tra soci instaurate per la realizzazione degli spettacoli o in generale delle attività previste dall'oggetto sociale della Cooperativa.

In particolare si dà atto che le decisioni messe precedentemente per iscritto, concordate con i componenti di uno stesso spettacolo, gruppo orchestra, unità produttiva, ai fini della regolamentazione del periodo di preavviso anche per una diversa data e durata, hanno valore ed efficacia se approvate dal Presidente del consiglio di amministrazione.

La parte che risolve o sospende il rapporto di lavoro senza, o con parziale osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo in questione.

Qualora l'interruzione avvenga consensualmente fra le parti, si deroga agli obblighi previsti dal presente articolo.

Qualora, infine, la presenza di un socio all'interno dello spettacolo, gruppo, orchestra, unità produttiva od altra simile formazione, divenga di grave pregiudizio all'attività medesima o ne comprometta i risultati o incida negativamente sulla gestione del gruppo, la sua interruzione e/o sospensione può avvenire senza il preavviso di cui al presente articolo e senza risarcimento alcuno.

Tale decisione, per i soci organizzati in gruppo, spetta anche al coordinatore ed assume valore ad ogni effetto solo dopo conferma del Presidente del consiglio di amministrazione.

L'intenzione di interrompere un rapporto deve essere sempre comunicata per iscritto.

ARTICOLO 13

-<A> Provvedimenti disciplinari

- Controversie

<A> Le mancanze del socio lavoratore relative alla inosservanza dello Statuto, dei Regolamenti della Cooperativa e di ogni altra direttiva relativa al rapporto di lavoro possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda cooperativa:

1- richiamo verbale;

2- richiamo scritto;

3- sospensione dalla retribuzione per un periodo non superiore a cinque giorni di lavoro effettivo;

4- licenziamento e contemporanea cancellazione dal registro soci

La cooperativa non potrà applicare nei confronti dei soci alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di due anni.

**** In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra il socio lavoratore e la cooperativa, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato previste dagli artt. 35-36-37 dello Statuto sociale.

ARTICOLO 14

-<A> Comodato dei beni strumentali dei soci;

- Custodia e comodato d'uso dei beni strumentali ai soci;

-<C> Deposito cauzionale per la custodia e l'uso dei beni strumentali;

-<D> Dismissione dei beni ai soci;

<a> Il socio che, nello spirito della mutualità che regge i principi della Cooperativa, intende affidare in comodato alla medesima i propri beni strumentali, deve darne comunicazione al Presidente .

Nella comunicazione di cui sopra il socio dovrà dichiarare – sotto la propria responsabilità - il pieno possesso e godimento di quanto intende cedere in comodato, nonché fornire l'elenco particolareggiato dei beni stessi con una descrizione sullo stato dei medesimi. Qualora il Presidente del Consiglio di Amministrazione ritenga utile ai propri fini sociali decidere di accettare tali beni in comodato, dovrà stipulare apposito contratto, nel rispetto delle norme previste dal C.C. (art. 1803 e segg.)

**** La Cooperativa può decidere di acquistare beni strumentali utili al conseguimento dei propri scopi sociali ed affidare i medesimi in custodia e/o deposito presso i soci o gruppi. In tal caso dovrà essere sottoscritto col socio apposito verbale di consegna richiamando le norme di cui all'art. 1766 e segg., nonché dell'art. 1803 e seguenti del C.C.

In tale atto dovranno essere contenute anche norme circa le modalità per far uso del bene affidatogli, il termine della concessione e della riconsegna del bene, l'eventuale onere per il godimento e l'uso del medesimo.

<c> All'atto dell'affidamento in custodia e/o comodato d'uso da parte della cooperativa al socio re dei beni, lo stesso socio è tenuto a depositare nelle casse sociali apposita somma di denaro a titolo di "Deposito cauzionale infruttifero", quale garanzia per l'affidamento in custodia e/o comodato dei suddetti beni nella misura concordata con la cooperativa. I depositi effettuati a titolo di deposito cauzionale non produrranno alcun interesse remunerativo per il socio depositante, sia nel corso temporale del deposito che all'atto del suo rimborso, tenuto conto della specifica destinazione degli stessi.

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

All'atto del versamento del deposito cauzionale infruttifero verrà rilasciata al socio versante apposita quietanza da parte della Cooperativa all'interno del verbale di consegna in custodia e/o comodato d'uso dei beni, sottoscritto dalla Cooperativa nella persona del Presidente o suo delegato, in qualità di Depositante e/o comodante ed al socio cooperatore in qualità di depositaria e/o comodatario.

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

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

<d> Qualora il Presidente o suo delegato ritenga che alcuno dei beni strumentali in possesso non sia più per qualsiasi ragione, di utilità alla Cooperativa può deliberare la vendita o dismissione del medesimo prioritariamente ai soci tenendo presente i seguenti criteri:

- la precedenza dell'acquisto spetta al socio che ha effettuato prestito sociale infruttifero ai sensi dell'apposito regolamento;
 - tra costoro la preferenza va al socio con il quale è stato sottoscritto l'atto di cui al presente articolo;
 - nel definire il prezzo della cessione sarà tenuto conto delle eventuali somme già versate dal socio per il godimento personale e l'uso del bene, dello stato di conservazione ed efficienza del bene medesimo, del valore iscritto nei cespiti.
- In caso di difficoltà nel definire tale prezzo e se il consiglio lo riterrà necessario potrà essere sentito un esperto del settore.

ARTICOLO 15

- Uso automezzi della cooperativa

L'uso degli automezzi di proprietà della Cooperativa è riservato esclusivamente ai soci della medesima; gli stessi devono essere in possesso di regolare patente di guida per condurre tale automezzo.

Ogni automezzo può essere usato esclusivamente nell'ambito delle attività sociali della cooperativa.

Durante il periodo in cui l'automezzo è in consegna al socio, egli è direttamente responsabile di quanto può derivarne dal suo uso, assumendosene tutte le conseguenze sotto ogni aspetto civile e penale.

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

Nel caso di incidente, sempre per dolo o colpa del socio, questi dovrà provvedere anche al pagamento dell'eventuale franchigia sull'assicurazione dell'automezzo nonché ad ogni danno non rimborsato effettivamente dall'assicurazione.

ARTICOLO 16

-Collaborazioni con terzi

Per la realizzazione di particolari eventi rientranti comunque tra le attività sociali, o per far fronte a contingenti situazioni, la cooperativa potrà ricorrere alla occasionale collaborazione di specifiche figure professionali o di artisti e persone non soci se tale collaborazione diviene essenziale o funzionale all'evento medesimo. La collaborazione non potrà comunque eccedere i limiti ed i termini propri della prestazione occasionale come definita dalle normative vigenti.

ARTICOLO 17

-Norme finali

Per quanto non previsto ed indicato nel presente Regolamento, valgono le norme di Statuto e quelle contenute nel CCNL di categoria indicato al precedente articolo 2.

REGOLAMENTO approvato dall'assemblea in seduta 15 mag 2024.

Trasmesso via PEC alla DTL di Brescia il 22 mag 2024

BENOW
s.c.p.a. - Viale Italia 26 - 25126 Brescia

F. Pagnoni, presidente

