SOCIETA' COOP. A R.L. SAN GIUSEPPE

Scuola Elementare Paritaria "S.Giuseppe"

Via F. Scarpellini – Foligno - Tel/fax 0742/23946 06034 Foligno (Pg)

REGOLAMENTO INTERNO
Regolamento interno della cooperativa

Premessa

1.Il presente regolamento interno

—E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 07 ottobre 2020 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n.142 ed entra in vigore dal giorno 08 ottobre 2020
—Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
—Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

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 alla 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 capacita 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 trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri soci. A tale proposito si rende necessario che ogni socio segua e rispetti, come parte integrante ed inscindibile del proprio lavoro, i processi ed i percorsi di qualità indicati dalle norme sul Percorso Qualità, come ad

esempio, il rispetto dell'utenza, degli statuti, dei regolamenti e la formazione professionale, la partecipazione alle riunioni, la compilazione di schede, il rispetto delle procedure impartite e da quant'altro sarà definito da questa cooperativa al raggiungimento di un completo sistema di qualità.

6. 11 contenuto del presente regolamento sarà sottoposto a certificazione ai sensi del DLGS 276/2003 presso l'apposita commissione presso la Direzione provinciale del lavoro di Perugia.

11 presidente del consiglio di amministrazione 6 delegato ad espletare tutti gli adempimenti (non appena la commissione sarà costituita).

Articolo 1-Tipologie di soci

Soci lavoratori, soci volontari

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

—Subordinato, nelle vane tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio
—In qualità di artigiano, commerciante, coltivatore diretto o imprenditore agricolo a titolo principale
—Libero professionale
—Collaborazione con contratto a progetto
—In qualità di agente rappresentante
—Contratti di inserimento
—Contratti a chiamata
—Contratti di collaborazione occasionale
— E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi alto tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.
— La cooperativa provvederà a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazione ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.
—

Articolo 2-Modalità di individuazione del tipo di contralto

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 richiesta;
—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. E' possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuate, 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 ai lavori 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 al consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 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. Il consiglio di amministrazione a delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio e inoltre tenuto a comunicare tempestivamente le successive variazioni.
— I1 trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di trattamento dei dati personali.
— 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 stipulate un apposito contarlo in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Articolo 5-Distribuzione del lavoro

1) La. cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione ad 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 adopera 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 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 ad orario ridotto. Se questo e compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio a 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 tipi di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempi 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 consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 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, al sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto

alla remunerazione inattesa di poter offrire alla stesso una opportunità di lavoro idonea. Nel caso in cui il socio fosse chiamato, per particolari esigenze della cooperativa, a svolgere un servizio di livello inferiore a quello dell'assunzione la retribuzione rimarrà inalterata secondo quanto disposto dall'art.11 terzo comma.

Articolo 6 Partecipazione

— Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contarlo 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 I' opera della cooperativa motivando il proprio dissenso in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.

— Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione; 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 invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed e tenuto ad informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 7 corresponsione delle remunerazioni

1. La corresponsione delle remunerazioni e 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.** 11 protrarsi di tale situazione obbliga il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 9.

2. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 27 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 del consiglio di amministrazione, 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:
- Integrazione dei compensi
- Aumento gratuito del capitale

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 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 gravita, il consiglio di amministrazione 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 dell'occupazione 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 1' obiettivo di salvaguardare 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, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Articolo 1O -CCNL di riferimento per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Per i soci con i quali a instaurato un rapporto di lavoro di tipo subordinato si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo al CCNL ANINSEI per il personale della scuola non statale.

Articolo 11 -organizzazione del lavoro

— Ogni socio e 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.
— II 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. E socio con contratto di lavoro subordinato e tenuto a rispettare le disposizioni impartite.
— La cooperativa potrà, per far fronte alle proprie esigenze, distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro o affidargli servizi diversi da quelli per i quali era stato assunto. Il distacco o l'attribuzione di nuovi servizi avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco o l'attribuzione di altri servizi non comporterà per i soci interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'attribuzione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

— I soci dovranno comunicare alla direzione in tempo utile eventuali assenze per malattia, infortuni, ferie, ed ogni altra assenza per motivi personali. Per quanto riguarda le assenze per malattie ed infortuni si applicherà la normativa di legge; per quanto riguarda le assenze per ferie estive, queste dovranno essere comunicate entro il mese di aprile, negli altri casi entro 15 giorni.

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

1 . Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla qualità di lavoro conferito in cooperativa. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL ANINSEI per il personale della scuola non statale, o l'applicazione di inquadramenti categoriali omogenei per i contenuti delle declatorie professionali, avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni degli stessi prevista.

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 ANINSEI per il personale della scuola non statale.

3. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam, eventualmente riassorbibile inferiori aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto un base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 13-Codice disciplinare e provvedimenti disciplinari

Per i rapporti di lavoro subordinato si applicano le norme previste dal CCNL ANINSEI per il personale della scuola non statale.

Qualora l'infrazione sia di particolare gravita, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino a conclusione del procedimento disciplinare.

Articolo 14-- Risoluzione del rapporto di lavoro

— 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 o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

— L'interruzione del contratto di lavoro subordinato e causa di esclusione da socio che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci.

Articolo 15-Previdenza complementare

La cooperativa intende favorire le forme di previdenza complementare al fine di garantire ai soci una maggiore tutela pensionistica. A tale scopo, verrà valutata dall'assemblea l'adesione ad eventuali fondi secondo le condizioni economiche che verranno ritenute più valide.

Articolo 16-esercizio dei diritti sindacali

- 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.
- In attesa della stipula .degli accordi di cui al comma 1, il consiglio di amministrazione 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.

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

Articolo 17-Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. . Per i soci con contatto di collaborazione a progetto ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:

- Ai fini fiscali l'articolo 47 comma 1 lettera c) e 48 bis comma 1 DPR 917/86;

- Ai fini previdenziali ed assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche; Ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta 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 è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro e applicabile, in quanto compatibile, la discipline dettata dalle disposizioni di legge con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento presidenziale 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 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 ad ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Articolo 18 – Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio e 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 lavoro di tipo non subordinato si svolgerà con le modalità idonee a raggiungere gli obbiettivi stabiliti dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

Articolo 19 – 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 e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto canto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 20 – Norme generali

— I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regale proprie del rapporto di lavoro instaurato e del contratto individuale stipulato al memento dell'ammissione al lavoro. L'Attività deve essere svolta senza alcun vincolo di subordinazione.

— 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 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, il Organo Amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, 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 c l'esclusione da socio é causa di interruzione del rapporto di lavoro.

— II socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

— II 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, e tenuto a dame tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 21 – 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 o a progetto

- in caso di assenza per malattia o infortunio, il rapporto contrattuale con il socio collaboratore rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, per non pia di 1/6 della durata del contratto, se tale durata e determinata, o di 30 giorni, negli altri

casi. II 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 22 – 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 e 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 necessita 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 verifichino inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 23 – Infortunio

1) I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto o altri contratti di parasubordinazione, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati – salvo cause di forza maggiore – a dare immediate 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 successive a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa e 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'articolo 19 in merito alle assenze durante il periodo di infortunio al socio spetterà l'intero trattamento economico pattuito se la prestazione prevista dal contratto individuali 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 24 – Malattia

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 19 in merito alle assenze, durante il periodo di malattia al socio spettera 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 25 – Risoluzione del rapporto di lavoro

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.

L'interruzione del contratto di lavoro e 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.