



*koinè*

Regolamento  
Interno

Legge 142/2001



Approvato dalla Assemblea dei Soci Koinè

Del 24 settembre 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical stroke, located at the bottom right of the page.

**REGOLAMENTO INTERNO AI SENSI DELLA LEGGE 142/2001  
KOINE' COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO A ONLUS****INTRODUZIONE**

Il presente documento è redatto in conformità con la Legge 142/2001 e allo Statuto Sociale di Koinè in vigore che, in conformità con la Legge 381/1991, recita:

**Art.3. Scopi**

*La cooperativa sociale Koinè intende perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini.*

*Lo scopo che i soci lavoratori della cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione alle migliori condizioni economiche e professionali possibili.*

*L'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini viene perseguita attraverso:*

*a) la progettazione e la gestione di servizi sociali, assistenziali, scolastici di base, sanitari di base, socio educativi, educativi, socio - sanitari, di prevenzione del disagio giovanile e sociale, di promozione del benessere comunitario, di pre-formazione, orientamento, mediazione e servizi a supporto delle politiche attive del lavoro, formazione professionale, di attività di studio e ricerca sociale ed ogni altra attività rivolta a persone bisognose di intervento sociale, nel pieno rispetto delle norme di cui alla legislazione vigente;*

*b) lo svolgimento di attività di agricoltura sociale finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui all'art. 4 della Legge 381/91 e/o di attività diverse volte a supportare i processi di capacitazione ed empowerment comunitario volte al conseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.*

*Conseguentemente la tutela dei soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza nell'ambito delle leggi in materia, degli Statuti sociali e dei Regolamenti interni. La Cooperativa è e deve essere retta e disciplinata dai principi della mutualità.*

*Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, entro la relazione associativa e su quella base, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata, nelle diverse tipologie previste dalla legge*

*La cooperativa può svolgere la propria attività anche con terzi non soci.*

**Art. 4 Oggetto Sociale**

*La Cooperativa ha per oggetto la gestione in proprio e l'assunzione di incarichi, appalti, contratti per la gestione dei servizi di cui al precedente art. 3.*

*Con riferimento all'art. 1 della Legge n. 381 del 1981, lettera A) la cooperativa potrà svolgere servizi socio-assistenziali, socio sanitari, sanitari, educativi, riabilitativi, formativi e di supporto alla crescita e alla formazione delle persone e della comunità. Gli interventi della sezione A della cooperativa sono rivolti a persone anziane, persone con disabilità, disagio psichico e sociale, prima infanzia minori e adolescenti e comprendono i diversi ambito di intervento domiciliare, semiresidenziale e residenziale. Rientra nell'oggetto sociale la ricerca economica e sociale, l'animazione sociale per lo sviluppo del benessere comunitario, la promozione della solidarietà e l'assunzione di comportamenti responsabili verso le persone e l'ambiente.*

*Con riferimento all'art. 1 della Legge n. 381 del 1981, lettera B) la cooperativa potrà svolgere – anche in relazione ai percorsi di abilitazione e riabilitazione di cui alla lettera A) - attività e servizi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone con svantaggio così come definite della L. 381/1991 e ss.mm.ii.,*

*nell'ambito del settore, agricolo, trasformazione agro-alimentare, agricoltura sociale, svolgendo dette attività sia direttamente, sia in proprio che per effetto di convenzioni e appalti -in qualsiasi altra forma consentita dalla legge- da Enti Pubblici che privati, con la possibilità di commercializzare i prodotti ottenuti, ovvero di utilizzarli per i servizi interni alla cooperativa di cui all'ambito a).*

*La Cooperativa, ove necessario, potrà svolgere anche ulteriori attività strumentali finalizzate a sostenere i programmi riabilitativi e di inserimento sociale di persone in carico ai servizi della cooperativa, ivi comprese attività diverse volte a supportare i processi di capacitazione ed empowerment comunitario volte al conseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.*

*La Cooperativa potrà svolgere qualunque attività connessa e funzionale a quelle sopra elencate, concludendo contratti, convenzioni, partecipando attivamente ad istruttorie pubbliche di progettazione, ai tavoli di programmazione e concertazione, bandi emanati da Enti Pubblici e da Enti Privati previsti dalla legislazione in vigore e compiendo tutte le operazioni necessarie al conseguimento degli scopi e delle attività sociali, ivi compreso il risparmio sociale.*

La Cooperativa origina da un comune atto di volontà dei Soci: l'interesse dei soci e della cooperativa non sono mai contrapposti bensì finalizzati congiuntamente al conseguimento dello scopo mutualistico. Il vantaggio del "fare insieme" rappresenta il motivo della costituzione e della esistenza stessa della cooperativa. Il socio, con l'adesione alla cooperativa determina il proprio impegno al raggiungimento degli scopi sociali. Il rapporto di lavoro dipende dal rapporto associativo: il socio delibera in relazione a personali motivazioni la propria scelta di aderire alla cooperativa e di stabilire con essa un ulteriore rapporto di lavoro nelle forme previste dalla legge e dal presente regolamento.

Koinè assume il principio della "porta aperta": le domande di adesione a Socio sono accolte ai sensi di Statuto, previa verifica dei requisiti soggettivi e delle qualifiche necessarie per operare l'ulteriore rapporto di lavoro.

E' dovere del Socio partecipare alla attività lavorativa nelle modalità richieste dalle diverse aree di impiego, secondo i piani di gestione e gli standard definiti dagli strumenti di lavoro in uso, in conformità alle diverse norme di settore. Ai soci viene chiesto di concorrere attivamente e di partecipare alle attività di formazione, sviluppo e di miglioramento continuo collaborando alla crescita della cooperativa.

La cultura cooperativa di Koinè sedimentata in 30 anni assume i seguenti principi

1. la proprietà dell'impresa è dei soci; 2. il vantaggio reale della forma cooperativa risiede nella possibilità di unificare proprietà ed esercizio del lavoro, il che migliora complessivamente la gestione di tutti i processi ivi incluso quello, delicatissimo, di allocazione delle risorse generate; 3. l'azione collettiva è più efficace di quella individuale ad affrontare e risolvere i problemi comuni; 4. la natura relazionale dei beni educativi e sociali che costituiscono lo scopo sociale di Koinè implicano la valorizzazione del lavoro e la assunzione della assoluta centralità del capitale umano.

Koinè applica regole, procedure e metodi di lavoro che concretamente ►garantiscono un peso reale ed effettivo dei lavoratori negli organismi di gestione ►una governance rappresentativa di aree di lavoro e servizi ►il dispiego di azioni che mettono in trasparenza le responsabilità rispetto alle decisioni assunte e da assumere ►il dispiego di metodi e procedure atte a ridurre le asimmetrie informative interne e a generare le condizioni di una partecipazione reale dei soci al governo dell'impresa e dei servizi.



**ARTICOLO 1 – Scopo ed oggetto del regolamento**

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 15 dello Statuto Sociale - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci Lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai Soci Lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo. Il regolamento ha lo scopo di disciplinare l'organizzazione e lo svolgimento del lavoro dei Soci Lavoratori da intendersi come adempimento dell'obbligazione sociale quale prestazione mutualistica. Le prestazioni lavorative svolte dai Soci permettono quindi il raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa e si qualificano come parte dello scambio mutualistico.

**ARTICOLO 2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, e degli articoli 5 e 6 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo
- Ogni altra forma di rapporto di lavoro conforme alle norme ivi compresa la prestazione a Partita Iva
- Volontario ai sensi della Legge 381/91

Tra il socio lavoratore e la cooperativa è possibile instaurare qualsiasi forma contrattuale ulteriore di lavoro, anche atipica, purchè prevista dalle norme, compatibile con la posizione di Socio e con le necessità organizzative dei servizi e delle attività di Koinè.

**In linea di principio, il rapporto di lavoro da instaurare sarà di tipo subordinato, dando luogo all'applicazione del CCNL delle Cooperative sociali**

Il ricorso a contratti diversi dal rapporto di lavoro subordinato sarà limitato ai casi ove il contenuto della prestazione è tale – per l'elevatezza delle competenze professionali richieste e o per la limitatezza degli impieghi orari - da non comportare effettivamente vincolo di subordinazione ed anzi implichi autonomia valutativa, nella organizzazione del lavoro e degli strumenti di lavoro, nelle forme di gestione di relazione con la utenza e con i referenti del Committente pur nell'ambito di una coordinazione con la struttura aziendale, quali, ad esempio: tutor di corsi di formazione professionale, docenti in attività formative, supervisori di qualità dei servizi, animatori in programmi estivi rivolti a minori e a disabili, animatori di comunità in progetti e programmi di durata temporale limitata, docenti in attività di prevenzione del disagio e sostegno scolastico senza vincolo di esclusiva del rapporto di lavoro, medico competente. Per l'impiego di Professionisti Sanitari – in considerazione della peculiare carenza nel mercato del lavoro di dette figure professionali - è ammessa la possibilità di ricorrere a contratti di prestazione d'opera a partita IVA o altre forme.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa ai principi enunciati.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta.

Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento interno per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

**ARTICOLO 3 – Organizzazione aziendale**

Periodicamente viene redatto un documento sull'organizzazione della cooperativa elaborato dalla Direzione e approvato dagli Organi sociali che illustra gli obiettivi, gli strumenti e le funzioni necessarie al governo delle diverse attività della cooperativa. L'organizzazione è funzionale alla corretta attuazione e conseguimento degli scopi sociali e assicura efficienza alle diverse gestioni che



per natura e complessità richiedono strumenti di lavoro articolati. Le attività ed i servizi della cooperativa sono in grandissima parte regolati da norme e regolamenti di settore e da capitolati di gara: l'impianto organizzativo assicura il rispetto delle norme di settore ed i regolamenti anche per ciò che attiene i requisiti professionali degli Operatori e ovviamente tutte le norme relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro

La struttura aziendale viene riconfermata in quella già descritta e deliberata nell'Assemblea dei soci in data 20.06.2002 e negli aggiornamenti di detta deliberazione succedutisi nel tempo, cui si rimanda.

**ARTICOLO 4 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

I soci operano anche come dipendenti della cooperativa stipulando, con essa, specifico contratto di lavoro subordinato.

Ferme restando le norme del CCNL afferenti l'inquadramento e la normativa, il rapporto di lavoro può essere stipulato come full time o come part time, sulla base delle necessità reali di tipo produttivo e, quindi, delle possibilità reali e tenendo conto dell'esigenza di conciliare l'interesse del singolo con quelli generali del gruppo di lavoro e dell'insieme dei soci.

Rispetto alla determinazione della tipologia di rapporto di lavoro ed alle eventuali rideterminazioni, il socio è consapevole che il rispetto del principio di mutualità e dell'interesse generale è prevalente rispetto alla affermazione dell'interesse soggettivo.

In questo senso, anche in caso di crisi, ogni socio ha diritto a conservare la propria occupazione in via prioritaria rispetto ai dipendenti ovvero a conservare la migliore occupazione possibile quando siano posti in discussione gli impieghi di altri soci.

**La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione della Direzione della Cooperativa che opera su delega del Consiglio di Amministrazione.**

**In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti e tenendo conto dell'esigenza di assicurare il rispetto del principio di mutualità tra i soci.**

**ARTICOLO 5 – CCNL applicabile e trattamento economico**

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

**Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama il CCNL delle Cooperative sociali.**

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa riconosciuta ai soci che operano come dirigenti, quadri, impiegati e coordinatori dal C.d.A. con specifica Deliberazione.

Tali trattamenti, sono stabiliti, accettati dagli interessati ed erogati a titolo di ad personam considerando le previsioni del CCNL afferenti le indennità quadri e dirigenti e – per altro verso – la complessità delle funzioni assegnate, il rilievo delle responsabilità assunte, la impossibilità di definire a priori gli orari di lavoro entro il rigido schema dell' "orario contrattuale" e, divengono parte strutturale del trattamento retributivo dopo l'esercizio continuato delle funzioni assegnate per un minimo di n.2 mandati consecutivi.

In altri termini, gli ad personam deliberati dal CdA con specifiche motivazioni, incorporano il pagamento del lavoro supplementare e straordinario, l'indennità di maneggio danaro e cassa ed ogni altro eventuale istituto contrattuale accessorio; fanno parte del trattamento economico di

dirigenti, quadri e coordinatori le risorse tecniche che la cooperativa pone loro a disposizione per l'esercizio delle funzioni ovvero: auto di servizio per i rappresentanti legali, i dirigenti ed i quadri che utilizzano l'automezzo per lavoro quotidianamente, un pc, un telefono smartphone.

Predetti mezzi, che sono di proprietà della cooperativa, possono essere utilizzati anche per comprovate esigenze personali e familiari su autorizzazione scritta e motivata del Presidente, che, a cadenza annuale, informa il C.d.A. delle determinazioni assunte sulla questione specifica.

**In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione ai Soci a titolo di ristorno -nel rispetto dei vincoli posti dalle leggi vigenti in materia di cooperative sociali e di Enti di Terzo Settore - di ulteriori trattamenti economici mediante:**

- a) integrazione delle retribuzioni
- b) aumento gratuito del capitale sociale
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

In sede di approvazione annuale del Bilancio di esercizio è facoltà dell'Assemblea dei Soci, su proposta del CDA, la deliberazione di incentivi di produttività, sia per il conseguimento di obiettivi specifici e generali, sia per progetti finalizzati, con criteri trasparenti che assumano la quantità e la qualità degli apporti dei Soci.

#### **ARTICOLO 6 - Infrazioni e sanzioni disciplinari.**

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo e dallo Statuto Sociale.

Comportamenti lesivi dello Statuto e o del Codice Etico sono perseguiti ai sensi di Statuto nelle forme di legge e sono trattate, con riferimento alle previsioni del CCNL delle Cooperative Sociali, anche come infrazioni più o meno gravi degli obblighi contrattuali.

#### **ARTICOLO 7 – Configurabilità dello 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:

- a. contrazione o sospensione dell'attività;
- b. situazioni temporanee di difficoltà di mercato;
- c. crisi economiche settoriali;
- d. una carenza di liquidità finanziaria.

Nei casi di cui al presente articolo, 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.

L'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera d) ed e) Legge 142/2001 può deliberare tutte soluzioni organizzative, inclusi i contratti di solidarietà, finalizzate al superamento dello stato di crisi, ivi compreso lo svolgimento di lavoro retribuito nei minimi previsti dall'ordinamento o dal contratto collettivo di lavoro preso a riferimento, comunque nel rispetto del minimale contributivo giornaliero di legge (art. 1 comma 2 del DL 338/89 e smi).

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 servizi e dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Resta inteso che in caso di crisi occupazionale, ove si debba dare corso a riduzione del volume degli occupati, i soci hanno priorità rispetto ai dipendenti nella continuità occupazionale alle migliori condizioni possibili esistenti.

E' fatto divieto, per l'intera durata del piano di crisi, di distribuzione di eventuali utili.

#### **ARTICOLO 8 – Cessazioni di servizi**

Ove si abbia che, in seguito a gare di appalto, chiusura di servizi in proprio o altre circostanze similari, la cooperativa perda la gestione dei servizi, si assume verso i soci l'impegno di ricollocarli, in servizi analoghi, entro mesi 12, alle migliori condizioni possibili esistenti.

Con provvedimento specifico del CdA si potrà dar luogo all'inserimento dei soci che avessero perduto il lavoro al posto di eventuali dipendenti – adottando per questi ultimi una procedura di riduzione del personale ai sensi e nelle more dell'accordo interconfederale vigente in materia.

Per periodi di breve durata e quando si abbia certezza che la adozione di soluzioni transitorie (massimo 3 mesi) possono consentire la miglior ricollocazione dei soci, su proposta del CdA la assemblea dei soci potrà deliberare la adozione di "contratti di solidarietà" atti a consentire la massima tutela della occupazione mediante una redistribuzione dei monti orari.

#### **ARTICOLO 9 – Norme ulteriori**

L'accesso dei soci al sistema informativo aziendale è totale e libero ma ciascuno risponde del corretto utilizzo delle informazioni e dei materiali di lavoro di cui viene in possesso.

Per la propria tutela e la tutela dei soci, la Cooperativa si riserva di perseguire nelle forme di legge quanti dovessero utilizzare in modo scorretto ed arbitrario la documentazione e le informazioni poste a disposizione dei soci.

La tutela delle informazioni nasce dalla necessità di non divulgare il know how di Koinè ed il valore anche competitivo che da esso deriva, dalla necessità di non diffondere notizie in merito ai piani di sviluppo per proteggere la competitività della cooperativa nel mercato pubblico e privato.

#### **Formazione**

Il socio è tenuto a partecipare ai piani di formazione e aggiornamento professionale che potranno essere organizzati in presenza ovvero in modalità da remoto sincrona o asincrona. Il socio lavoratore iscritto al corso di formazione è tenuto a partecipare per tutta la durata e – salvo casi comprovatamente giustificati - a effettuare il numero minimo di ore necessario al conseguimento dell'attestato di formazione. Il piano di formazione – anche con riferimento alle fonti di finanziamento dei corsi – contiene i riferimenti alle modalità di retribuzione sia della formazione in presenza che da remoto che asincrona.

La partecipazione alle attività di formazione organizzate dalla cooperativa (nulla è dovuto quando il singolo socio determini autonomamente la partecipazione ad attività formative promosse e gestite da altri soggetti fatte salve le norme di Legge afferenti il diritto allo studio) è retribuita con la normale retribuzione oraria lorda di qualifica per le ore di effettiva presenza quando esse si svolgano totalmente in aula o, in fad, in modalità sincrona. Per le attività formative che prevedono attività in fad in modalità asincrona, la Direzione del Personale individua a priori e rende noto un "monte orario di risultato", che viene corrisposto al termine positivo della attività formativa.

Quando le attività formative organizzate dalla cooperativa siano finalizzate alla qualificazione o alla specializzazione degli operatori, all'avvenuto conseguimento della qualifica la cooperativa riconosce prontamente il passaggio di livello previsto dalla declaratoria contrattuale.

Nulla è invece dovuto quando tali attività sono svolte dal socio per propria autonoma decisione ma, ove si creino possibilità di impiego nella mansione superiore, i soci hanno priorità rispetto ai dipendenti e o a persone da assumere.

**Sorveglianza sanitaria**

La mancata partecipazione alle attività di formazione obbligatoria e o alle attività di sorveglianza sanitaria previste dal DL n81/2008 costituisce infrazione degli obblighi contrattuali e come tale viene perseguita.

**Trattamenti di Malattia**

Con specifica delibera assembleare, la cooperativa ha istituito il "Fondo Lucia" per assicurare ai soci il miglioramento del trattamento di malattia previsto dal CCNL. Tale fondo assicura ai soci che ne facciano richiesta: 1. l'estensione dei termini di conservazione del posto per malattie gravi che comportino astensioni dal lavoro di lunghezza eccedente la previsione contrattuale; 2. trattamenti retributivi accessori rispetto a quelli previsti dal CCNL;

**Anticipazioni del TFR**

La cooperativa riconosce ai soci il diritto a fruire dell'anticipazione del TFR in forme e con modalità vantaggiose rispetto a quelle previste dalla Legge: l'anticipo, erogabile sino ad un massimo dell'80% maturato a quel momento, può essere concesso per comprovate ragioni anche per soci con anzianità di servizio inferiore ai 5 anni ed è reiterabile sino a due volte entro lo stesso tetto dell'80% del maturato non già fruito.

**Welfare aziendale**

Con specifica delibera assembleare, la cooperativa definisce una propria piattaforma di welfare aziendale in ragione della quale i soci – per loro stessi ed i congiunti - hanno accesso ai servizi al mero costo puro di produzione e con ulteriori sconti deliberati dalla Assemblea Generale dei Soci.

**ARTICOLO 10 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato**

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

**ARTICOLO 11 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione della Direzione della Cooperativa che opera su delega del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

**ARTICOLO 12 – Trattamento economico (Soci non subordinati)**

Il trattamento economico dei soci non subordinati sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

**ARTICOLO 13 - Modalità di svolgimento dell'incarico (Soci non subordinati)**

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

**ARTICOLO 14 - Obblighi del socio (Soci non subordinati)**

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

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

Il Socio non subordinato è tenuto a rispettare le norme sulla sicurezza nel lavoro impartite dalla specifica organizzazione della cooperativa: il socio lavoratore è tenuto a rispettare le norme contenute nel DVR, disporre degli attestati di formazione obbligatoria, dimostrare l'idoneità sanitaria alla mansione nelle forme di legge.

**ARTICOLO 15 - Rinvio**

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 7 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

**ARTICOLO 16 - Revoca e scioglimento del rapporto (non subordinato).**

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

**ARTICOLO 17 – Decorrenza degli effetti del regolamento**

Il presente regolamento interno – integra ma non modifica nella sostanza - quello approvato dall'assemblea in data 20.06.2002 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, ed entra in vigore dal giorno 24.09.2022 data della sua approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci Koinè.

Il presente regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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

**ARTICOLO 18 – Modificazione del regolamento**

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.

