



REGOLAMENTO INTERNO

“CONFINI IMPRESA SOCIALE”

SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE – ONLUS

n. Albo Società Cooperative: A104027

Via Della Geppa, 9 - 34132 Trieste

Tel.: 040 773263 - 040 567960 - Fax: 040 5709728

e-mail: info@cooperativaconfini.it

C.F. e P. IVA: 00970890323

TITOLO 1 - ISTITUZIONE

Articolo 1 Regolamento Interno. Premessa

1. Il presente regolamento interno ed i suoi allegati (Codice Etico)

Sono stati approvati dall'assemblea della cooperativa in data **ventinove maggio** ed entra in vigore dal giorno **30 maggio 2019**.

Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria delle socie e 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 3 fatta eccezione per le socie e i soci volontari per i quali è prevista una specifica normativa. Il riferimento alla contrattazione collettiva e/o accordi collettivi eventualmente applicabili, sono riferiti esclusivamente al trattamento economico.

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

TITOLO 2 – ORGANI SOCIALI, SOCIE/ SOCI LAVORATORI

Sezione 2.1 - Organi Sociali

Articolo 2 Generalità

Gli organi sociali della Cooperativa sono quelli previsti dalla legge e dallo Statuto che ne definiscono le competenze e le modalità di funzionamento. L'Assemblea è il massimo organo deliberante della Cooperativa. La partecipazione delle socie e dei soci alle Assemblee è un diritto e un dovere di fondamentale importanza.

Sezione 2.2 – Socie/Soci

Articolo 3 Generalità e requisiti

Le socie o i soci della Cooperativa possono appartenere ad una delle seguenti categorie, i cui diritti ed obblighi sono disciplinati dalla legge e dallo Statuto: socie e soci lavoratori, soci volontari.

Articolo 4 Ammissione, recesso, esclusione, versamento quote sociali

La Cooperativa trae origine e significato da un atto di volontà delle socie e dei soci e gli interessi di questi si identificano con gli interessi della Cooperativa.

L'adesione alla Cooperativa stabilisce un rapporto attraverso il quale la socia o il socio non è esclusivamente lavoratore subordinato o prestatore d'opera ma partecipa attivamente allo sviluppo e al consolidamento dell'attività d'impresa.

Chi intende essere ammesso come socia o socio della Cooperativa deve presentare apposita domanda al Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dallo Statuto, corredando la domanda con i documenti eventualmente richiesti.

4.1 Ad ogni aspirante socia o socio devono essere consegnati, prima che avanzi la domanda di ammissione, lo Statuto e il Regolamento interno.

4.2 L'ammissione deve essere valutata dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei requisiti statutari previsti e della quantità di lavoro disponibile.

4.3 Il recesso e l'esclusione delle socie o dei soci sono regolati dalla legge e dallo Statuto.

4.4 Il minimo delle quote da sottoscrivere per essere ammessi a socio/socia lavoratore/lavoratrice è di numero **quattro**, il versamento può essere effettuato in un'unica soluzione oppure mediante trattenuta mensile in busta paga con un massimo di 24 rate.

Sezione 2.3 – Socie / Soci lavoratori

Articolo 5 Generalità

1. Le socie ed 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.

2. Il rapporto di lavoro delle socie o dei soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto lo scopo della cooperativa è quello di fornire opportunità di lavoro alle proprie socie e ai propri soci.

Articolo 6 Tipologie di Socie / Soci lavoratori

La socia o il socio lavoratore stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro nelle forme previste dalla legge e dal presente regolamento come appresso specificato:

- a) lavoro subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- b) lavoro parasubordinato;
- c) lavoro autonomo;

- d) lavoro volontario ai sensi della Legge 381/1991.

Articolo 7 Normative applicabili alle Socie / Soci lavoratori

L'adesione alla Cooperativa in qualità di socia lavoratrice o socio lavoratore, comporta l'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro a norma di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia.

Ulteriore rapporto di lavoro subordinato – Alle socie o ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato si applica, nelle modalità previste dal presente Regolamento ed in riferimento al trattamento economico complessivo, il contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative sociali di inserimento lavorativo, di seguito definito CCNL.

Ulteriore rapporto di lavoro non subordinato – Alle socie o ai soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato si applicano tutte le disposizioni previste dalle leggi per la specifica tipologia di rapporto effettivamente instaurato nonché le norme di questo Regolamento che siano applicabili a quella tipologia.

Articolo 8 Instaurazione del rapporto di lavoro

Per instaurare un rapporto di lavoro di tipo subordinato la socia o il socio deve consegnare la documentazione necessaria prevista dal CCNL. Per le altre tipologie contrattuali la socia o il socio deve consegnare la documentazione prescritta dalla struttura direttiva.

Durante tutto il periodo della collaborazione lavorativa, la socia lavoratrice o il socio lavoratore, deve comunicare ogni variazione rispetto ai documenti ed ai dati forniti per l'assunzione, ed a tenere regolarmente aggiornati i documenti soggetti a rinnovo.

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

La Cooperativa privilegia in ogni caso la tipologia del rapporto di lavoro di tipo subordinato, ricorrendo alle altre tipologie solo qualora si verificasse l'impossibilità di reperire in forma

subordinata le professionalità utili alla corretta gestione delle attività ed al raggiungimento degli scopi della Cooperativa. È possibile modificare il tipo di rapporto di lavoro instaurato, previa sottoscrizione di un nuovo contratto individuale, a condizione che siano rispettate le condizioni sopra indicate. Qualora sia la socia o il socio a richiedere la modifica, la trasformazione potrà avvenire a condizione che la cooperativa abbia la possibilità di adibire la socia o il socio a lavori compatibili con la tipologia richiesta.

Cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro – La cessazione dell'ulteriore rapporto di lavoro, in qualsiasi tipologia sia stato instaurato, può essere causa di esclusione da socia o socio.

Articolo 9 Compatibilità con altra attività

Le socie e i soci lavoratori, 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 10 Ripartizione del lavoro

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socia o socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per le socie ed i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

L'anzianità di effettivo servizio lavorativo costituirà titolo preferenziale nell'accesso al lavoro solo ed esclusivamente nel caso in cui le caratteristiche più sopra specificate siano possedute in egual misura da due o più soci.

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

Articolo 11 Riduzione dei servizi

La riduzione dei servizi erogati dalla Cooperativa può essere di tipo temporaneo o definitivo. In ogni caso è compito della Cooperativa salvaguardare in ogni modo la continuità occupazionale delle socie o dei soci lavoratori coinvolti.

In questo contesto il Consiglio di Amministrazione e la struttura direttiva ricercheranno le soluzioni più idonee a garantire la continuità del lavoro, considerando l'anzianità di servizio della socia o del socio, il suo carico di famiglia, la professionalità acquisita, e ogni altro elemento utile allo scopo.

Riduzione temporanea – in questo caso la struttura Direttiva ricercherà ogni soluzione al fine di garantire alle socie o ai soci lavoratori coinvolti continuità di impiego. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'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 agli articoli 7 e 15 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.

Le norme del presente articolo si applicano inoltre, ove possibile, nei casi di accertata inidoneità o incompatibilità al tipo di mansione o incarico affidati.

Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata e, la socia lavoratrice o il socio lavoratore, non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire alla stessa o allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Riduzione definitiva – In questo caso il Consiglio di Amministrazione, prima di procedere alla sospensione del rapporto di lavoro con le socie o i soci coinvolti, ricercherà nelle modalità previste al presente articolo, le possibili soluzioni alternative atte ad evitare il provvedimento aprendo le procedure di crisi secondo le disposizioni di legge in materia.

Articolo 12 Partecipazione e doveri generali

1. La socia o il socio con rapporto di lavoro di tipo subordinato deve attenersi rigorosamente alle disposizioni impartite dalla struttura direttiva ed alle linee metodologiche tracciate dalla struttura in cui si trova ad operare. Ha inoltre l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e le norme previste per il comportamento in servizio dal CCNL.
2. L'attività della socia o del socio con rapporto di lavoro non subordinato e autonomo deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari o di orario di lavoro compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa e nel pieno rispetto di quanto concordato con la Cooperativa in stipula del contratto di collaborazione. La mancanza del vincolo di

subordinazione comporta comunque, per la socia o per il socio, l'obbligo di coordinare la propria attività con l'organizzazione di impresa della Cooperativa e con le prestazioni lavorative degli altri soci, partecipando altresì alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla struttura direttiva della Cooperativa e al buon svolgimento dell'attività.

3. Tutte le socie o i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socia o socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della Cooperativa.
4. Ogni socia o socio ha diritto di esprimere il proprio dissenso rispetto alla conduzione della Cooperativa in forma scritta e in modo costruttivo. È fatto divieto 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.
5. Tutte le socie e 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.
6. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.
7. La socia lavoratrice o il socio lavoratore deve impostare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione della clientela, degli altri soci, dello Statuto, del presente regolamento interno e delle deliberazioni degli organi sociali.
8. La socia lavoratrice o il socio lavoratore ha l'obbligo di conservare e di salvaguardare diligentemente i materiali e le strutture affidate a lui direttamente o alla Cooperativa.

TITOLO 3 – RAPPORTO TRA SOCIA LAVORATRICE/SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA

Sezione 3.1 – Inquadramento professionale

Articolo 13 Generalità

Le attività della Cooperativa si esplicano in particolare nel settore dei servizi che richiedono specializzazione e capacità professionali ed organizzative sempre crescenti.

L'inquadramento della socia lavoratrice o del socio lavoratore con rapporto di tipo subordinato avviene in relazione alle mansioni effettivamente richieste e non alle qualifiche e ai titoli posseduti, nell'ambito della flessibilità aziendale necessaria al corretto svolgimento dei servizi, secondo i livelli e i profili professionali indicati nel CNNL.

L'accesso ai livelli è subordinato alla effettiva capacità di svolgere le mansioni specifiche del livello stesso; il possesso dei titoli di studio, senza esperienza, non dà automaticamente accesso ai livelli corrispondenti.

Articolo 14 Quadri e dirigenti

Sono considerati quadri quelle socie lavoratrici o soci lavoratori che svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della Cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Essi sono caratterizzati da capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire gli obiettivi aziendali.

Spetta al Consiglio di Amministrazione la definizione delle mansioni dei quadri.

Il Consiglio di Amministrazione può anche definire le funzioni di eventuali dirigenti, secondo la normativa in materia, e provvedere alla loro nomina.

Ai quadri impiegati con contratto di tipo subordinato si applica quanto previsto dal CCNL.

Sezione 3.2 – Rapporto economico

Articolo 15 Norme specifiche per le socie/soci con rapporto di lavoro subordinato

Contratto di riferimento

1. Per le socie o 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.

Organizzazione del lavoro

1. Ogni socia o socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
2. Le socie ed i soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.
3. Il lavoro delle socie e 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.
4. La cooperativa potrà, per far fronte a proprie esigenze, distaccare proprie socie o soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento. Il distacco non comporterà per gli interessati la riduzione della retribuzione percepita o l'applicazione a mansioni inferiori a quelle svolte in precedenza.

Trattamento economico

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa nel rispetto del CNL di riferimento.
2. L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti a livello nazionale.

Articolo 16 Trattamento economico e normativo delle socie e dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico delle socie e dei soci con contratto di lavoro non subordinato, sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito 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, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.
2. La cooperativa provvederà a segnalare alla socia o al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni.
3. Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività della socia o del socio in attesa dei necessari chiarimenti.
4. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socia o socio, tale l'esclusione è causa di interruzione del rapporto di lavoro.
5. La socia o 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.
6. La socia o il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potranno delegare a terzi, in tutto o in parte, l'esecuzione di quanto affidatogli.
7. La socia o il socio nell'impossibilità di portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, deve darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 17 Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno **10** del mese successivo a quello di lavoro.
2. I compensi per le altre socie e gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

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 il consiglio di amministrazione ad attivare le procedure previste dall'articolo 11.

Articolo 18 Anticipi sulle spettanze

Ciascuna socia lavoratrice o socio lavoratore può richiedere la corresponsione di un anticipo sulle spettanze in base alle modalità previste nel presente articolo.

Sulla retribuzione da ricevere nel mese in corso o nel mese successivo – Da richiedere per iscritto al Direttore della Cooperativa. L'importo massimo erogabile è pari al 80% dell'ultima retribuzione mensile percepita per quanto riguarda quella in corso e al 50% per quella da ricevere nel mese successivo. Il versamento avviene entro il secondo giorno lavorativo successivo al ricevimento della richiesta. L'anticipo è concesso ad un massimo del 10% di tutte le socie lavoratrici o soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste.

Sulla tredicesima mensilità – L'importo massimo erogabile è pari all'importo maturato a titolo di tredicesima nel giorno della richiesta. L'anticipo è concesso ad un massimo del 2% di tutte le socie lavoratrici o soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste.

Sul trattamento di fine rapporto (TFR)

Non vi è da parte della Cooperativa alcun obbligo, tuttavia gli anticipi potranno essere concessi alle condizioni previste dalla legislazione vigente. La concessione può avvenire solamente per necessità derivanti da spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, delle quali siano destinatari la socia o il socio lavoratore o i familiari conviventi; l'acquisto della prima casa di abitazione per se o per i figli, altri motivi di estrema straordinarietà e necessità ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione.

La richiesta scritta e motivata e documentata va avanzata al Consiglio di Amministrazione al quale spetta l'eventuale concessione nella prima seduta utile.

L'importo massimo erogabile è pari al 70% della quota accantonata. Il versamento avviene nella retribuzione del mese in corso.

L'anticipo cui ogni socia lavoratrice o socio lavoratore può ricorrere una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, è concesso ad un massimo del 4% di tutti i soci lavoratori, in ordine di ricevimento delle richieste.

Qualsiasi deroga a quanto stabilito negli articoli precedenti deve essere decisa dal Consiglio di Amministrazione valutate le compatibilità economiche della Cooperativa.

Articolo 19 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 (soci subordinati) e (soci non subordinati).

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale

3. Per le socie o 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.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 19 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Sezione 3.3 – Rapporto normativo

Articolo 20 Generalità

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

Le norme contenute nella presente sezione si applicano integralmente alle socie o ai soci lavoratori con contratto di lavoro di tipo subordinato; a quelli con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato si applicano le norme compatibili con le specifiche tipologie di rapporto.

Per quanto non previsto nella presente sezione si rimanda alla normativa prevista dal CCNL.

Articolo 21 Ferie e permessi

La socia o il socio lavoratore ha diritto al periodo di ferie ed ai permessi previsti dal CCNL. Qualora svolga l'attività lavorativa in un periodo di riferimento diverso dai sei giorni lavorativi previsti dal CCNL, le giornate di ferie godute vengono proporzionalmente ricalcolate.

Nel caso di passaggio da un rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le giornate di ferie maturate verranno ricalcolate proporzionalmente sulla base del nuovo rapporto

instaurato. I periodi di ferie, vanno programmati entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, tenuto conto dei desideri dei Soci lavoratori e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ciascuna socia o socio potrà organizzare le proprie richieste di ferie in modo che nell'arco dell'anno solare vi sia un periodo di almeno due settimane di calendario di ferie continuative, salvo casi di comprovata necessità in relazione alle esigenze di servizio.

La socia lavoratrice o il socio lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato l'intero periodo, ha diritto ai giorni di ferie maturati alla data del periodo di ferie richiesto. Restano salvi accordi diversi con la struttura direttiva.

La socia lavoratrice o il socio lavoratore, in accordo con la struttura direttiva, potrà usufruire entro i primi sei mesi dell'anno successivo delle ferie maturate ma non godute, in relazione alle proprie esigenze e a quelle di servizio.

Le ore di permesso retribuito eventualmente non godute dovranno essere esaurite o retribuite entro il mese di dicembre, così come le retribuzioni di ore di permesso godute in eccesso verranno trattenute nello stesso mese.

Ai fini del riconoscimento del congedo matrimoniale previsto dal CCNL, il Socio lavoratore deve presentare alla Cooperativa, entro sessanta giorni dalla celebrazione, il certificato di matrimonio rilasciato dal Comune.

Articolo 22 Diritto allo studio

Le socie lavoratrici o i soci lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di istruzione primaria, secondaria ed universitaria, in scuole od istituti statali, pareggiati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami e ad essere esonerati dal prestare lavoro straordinario.

Permessi retribuiti per esame – Le socie o i soci che devono sostenere prove di esame in relazione ai corsi indicati al comma precedente, possono usufruire, su richiesta e con un preavviso di almeno 15 giorni, di permessi retribuiti in ragione di **un** giorno per ogni esame universitario o discussione di tesi in sede e di **due** fuori sede, dei **giorni di esame** per il conseguimento della licenza media inferiore o superiore.

Per il riconoscimento degli esami suddetti, dovrà essere esibita la documentazione degli esami sostenuti. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Permessi retribuiti per la frequenza – La Cooperativa è tenuta a mettere a disposizione delle socie o soci richiedenti, nel limite massimo individuale di 150 ore, il monte ore annuale indicato dal CCNL per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione indicati al primo comma.

Le socie o i soci che intendono usufruire dei permessi di cui al comma precedente devono presentare entro il 31 ottobre richiesta scritta alla Cooperativa corredata dalla relativa documentazione attestante il possesso dei requisiti previsti al comma precedente. Nel caso in cui il monte ore annuale non sia sufficiente a coprire tutte le richieste regolarmente pervenute, il Consiglio di Amministrazione definisce le priorità e le modalità di suddivisione tra i richiedenti, considerando comunque il soddisfacimento del maggior numero di richieste possibile e l'anzianità associativa dei richiedenti.

Le richieste di cui al quarto comma andranno presentate alla struttura direttiva con un preavviso di almeno 15 giorni e gli stessi verranno retribuiti dietro presentazione della documentazione attestante la partecipazione ai corsi cui si riferiscono.

Articolo 23 Aspettativa e distacco non retribuiti

Alla socia o socio lavoratore può essere concessa dal Consiglio di Amministrazione un'aspettativa non retribuita secondo le modalità previste dal CCNL. La domanda di concessione dell'aspettativa, contenente l'indicazione delle motivazioni e del periodo richiesto, deve pervenire con un anticipo di almeno 30 giorni, fatti salvi i casi di comprovata necessità, alla struttura direttiva. Il Consiglio di Amministrazione, ai fini della concessione dell'aspettativa ai soci che ne abbiano fatto richiesta, potrà eventualmente derogare dai limiti massimi percentuali sul totale del personale impiegato previsti dal CCNL. La socia o il socio lavoratore, al termine del periodo di aspettativa, è tenuto a contattare la struttura direttiva per definire le modalità di ripresa dell'attività lavorativa, che avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. In difetto di tale comunicazione, alla scadenza del periodo di aspettativa, le giornate di assenza saranno considerate ingiustificate.

Distacco non retribuito – Il distacco non retribuito si configura qualora una socia lavoratrice o un socio lavoratore, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, intenda impegnarsi a tempo pieno e per un periodo determinato presso altri Enti in attività considerate progettualmente o strategicamente rilevanti per la Cooperativa. In tal caso l'ulteriore rapporto di lavoro si considererà momentaneamente sospeso, fatta salva la piena decorrenza dell'anzianità di servizio da conteggiare a tutti gli effetti in caso di reintegro al lavoro. Il periodo di distacco non può, di norma superare i due anni. Trascorso tale termine è facoltà del Consiglio di Amministrazione valutare un prolungamento dello stesso o il definitivo scioglimento del rapporto di lavoro e, conseguentemente societario. A conclusione del distacco la socia o il socio lavoratore, se non siano intervenute cause ostative, ha diritto ad essere reintegrato al lavoro nel minor tempo possibile e, compatibilmente con le necessità aziendali e di servizio, nel ruolo e nell'inquadramento posseduti all'epoca di inizio del distacco stesso.

Articolo 24 Tutela della maternità e della paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la Socia lavoratrice ha diritto a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Durante i periodi di astensione obbligatoria verrà corrisposto alla lavoratrice quanto posto a carico dell'INPS. Il diritto all'astensione facoltativa nei primi otto anni della bambina o bambino è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre nella misura complessiva di dieci mesi trascorso il periodo di astensione obbligatoria che nei casi previsti dalla legge può essere richiesto anche dal padre. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto all'astensione facoltativa per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di dieci mesi complessivi sarà aumentato ad undici ai sensi di legge. Durante tale periodo verrà corrisposto alla socia lavoratrice o socio lavoratore quanto posto a carico dell'INPS. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie della bambina o bambino di età inferiore agli otto anni nei limiti e con le modalità previste dalla legge. Alla madre o in alternativa al padre sono consentiti, durante il primo anno di vita del bambino e nel caso in cui l'orario di lavoro imponga una presenza superiore alle tre ore consecutive, due periodi di riposo retribuito di un'ora ciascuno durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro giornaliero non supera le sei ore.

Articolo 25 Malattia

Trattamento economico – In caso di malattia alla socia lavoratrice o al socio lavoratore sarà corrisposto quanto previsto dal CCNL.

Il diritto a percepire il trattamento di cui sopra è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli Enti competenti nelle modalità previste dal CCNL; in caso contrario l'assenza sarà ritenuta ingiustificata, con l'applicazione delle previste sanzioni disciplinari.

Comunicazione dell'assenza – L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Cooperativa quanto prima e comunque entro l'ora prevista per l'inizio dell'attività lavorativa, salvo il caso di accertato impedimento. In caso di mancata comunicazione, terminato l'orario lavorativo previsto per quel giorno, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

La socia lavoratrice o socio lavoratore deve inviare, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'impossibilità lavorativa e la presunta durata della stessa, salvo il caso di comprovato impedimento. In caso di consegna oltre i termini indicati, ogni giornata di ritardo verrà considerata assenza ingiustificata, con la conseguente perdita della retribuzione.

La sanzione del comma precedente verrà applicata anche nei casi in cui la data di inizio del periodo di malattia sia superiore ad un giorno dalla data di rilascio della certificazione o laddove, in caso di prosecuzione del periodo di malattia, la data di rilascio dell'ulteriore certificato non sia consecutiva alla data del termine precedente.

Conservazione del posto di lavoro - La Cooperativa è tenuta a conservare il posto di lavoro della socia lavoratrice o del socio lavoratore assente per malattia per il periodo previsto dal CCNL. Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica della socia lavoratrice o del socio lavoratore, la Cooperativa esperirà ogni utile tentativo, stante la situazione aziendale, di adibire la lavoratrice o il lavoratore ad altre mansioni confacenti al suo stato fisico.

Articolo 26 Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro si applicano le normative vigenti e quanto previsto dal CCNL.

La Cooperativa anticiperà il trattamento economico previsto dal CCNL in attesa della definitiva liquidazione da parte dell'Ente competente.

Il rispetto da parte della socia lavoratrice o del socio lavoratore delle indicazioni emanate in materia di sicurezza sul lavoro di cui all' articolo 31 del presente regolamento è vincolante per il riconoscimento dell'infortunio.

Articolo 27 Trasferte extraterritoriali e rimborsi

La determinazione dei criteri e dei limiti di cui al presente articolo viene stabilita mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione e portata a conoscenza di tutte le socie lavoratrici o soci lavoratori. Alla socia o al socio lavoratore comandato in missione per esigenze di servizio o che abbia comunque sostenuto delle spese per lo svolgimento delle attività programmate vengono rimborsate, entro i limiti della normalità e secondo precisi parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione e dietro presentazione di regolare documentazione giustificativa, le spese che lo stesso ha sostenuto per il trasporto, il vitto e l'alloggio. Non sono riconosciute le spese relative al trasferimento tra l'abitazione della socia lavoratrice o del socio lavoratore e la sede di inizio della sua attività quotidiana salvo casi particolari valutati dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 28 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento, formazione

Oltre a quanto esplicitamente previsto dal CCNL, la Cooperativa riconosce il valore centrale della formazione nello sviluppo dell'impresa e nella crescita personale e professionale della socia lavoratrice e del socio lavoratore. La Cooperativa è pertanto impegnata a favorire la partecipazione di ciascuno a momenti formativi inerenti le proprie attività, sia attraverso attività formative interne che esterne. Ogni socia lavoratrice e socio lavoratore è invitato a partecipare con continuità ad azioni formative. Il mancato interesse, salvo casi di impedimento legati ad esigenze di servizio, malattia o ad infortunio, rappresenta un elemento negativo nella valutazione della professionalità. A parte sarà stilato un protocollo aggiuntivo per stabilire i criteri per la partecipazione all'attività di formazione.

Articolo 29 Esercizio dei diritti sindacali

1. L'esercizio dei diritti sindacali in quanto compatibile con lo stato di socia lavoratrice o socio lavoratore sarà disciplinato esclusivamente in base a specifici accordi stipulati a livello nazionale dalle associazioni cooperative e dalle organizzazioni sindacali in base alla vigente normativa.
2. In attesa della stipula degli accordi di cui al comma 1, il Consiglio di Amministrazione favorirà la partecipazione delle socie e dei soci alla vita e alle scelte della cooperativa anche attraverso il rafforzamento dei momenti di dibattito interno previsti dal presente regolamento.

Articolo 30 Norme sulla sicurezza sul lavoro e indumenti di lavoro

1. Le socie e i soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che le socie o i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informarli 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 alla lavoratrice o lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.
Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
4. Le socie o i soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.
Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

Articolo 30 bis Codice Etico

- 1 Tutti i Soci Lavoratori, Dipendenti, Collaboratori e Terzi che lavorano per conto di Confini dovranno osservare il "Codice Etico" allegato al presente regolamento.
- 2 Il "Codice Etico" potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria delle socie e dei soci.

Sezione 3.4.- Assistenza Sanitaria Integrativa

Articolo 31 – Istituzione del piano sanitario integrativo

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato a tempo indeterminato.

Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto dal 01.05.2013 per il personale in essere e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.

La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

Articolo 32- Prestazioni

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai lavoratori ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

Articolo 33 - Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del CdA e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal CdA.

Articolo 34 - Modalità di attuazione

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente avente esclusivamente fine assistenziale designato dal CdA.

Articolo 35 - Adempimenti

Le prestazioni previste dal presente regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza.

Sezione 3.5 – Rapporto disciplinare

Articolo 36 Generalità

Ciascuna socia o socio della Cooperativa condivide in maniera paritetica assieme agli altri Soci i rischi ed i risultati ottenuti dall' impresa con la collaborazione di tutti e tramite la gestione associata dell'azienda. Allo scopo di tutelare l'interesse comune, e quindi di ogni singolo socia o socio, l'Assemblea approva le seguenti norme disciplinari, intendendo con ciò garantire la piena responsabilizzazione di ogni partecipante all'attività sociale e la massima chiarezza sull'equità dei rapporti, dei diritti e dei doveri.

È dato incarico al Consiglio di Amministrazione, ed alle figure da esso delegate, di vigilare sul corretto contegno di ciascuno nei confronti dell'interesse comune e di intervenire con misure adeguate in caso di comportamento contrario al bene collettivo.

I ritardi e le assenze devono essere immediatamente giustificati. Le socie o i soci devono osservare l'orario di lavoro stabilito dalla direzione e devono recuperare i ritardi giustificati o dovuti a cause di forza maggiore o motivi eccezionali. Ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla mancata effettuazione delle ore lavorabili.

Spetta al Consiglio di Amministrazione disporre l'applicazione delle sanzioni disciplinari indicate nel CCNL. Per sanzioni non superiori alla sospensione fino a 4 giorni il Consiglio può indicare ulteriori figure delegate all'adozione dei provvedimenti. L'individuazione di tali figure viene stabilita mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione, costituirà allegato al presente Regolamento e portata a conoscenza di tutte le socie lavoratrici o soci lavoratori. Non si tiene conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione, così come il periodo per l'individuazione delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti è di due anni.

Di tutti i provvedimenti assunti, si tiene nota in apposito libro.

Articolo 37 Provvedimenti disciplinari e procedure per l'applicazione

In conformità all'Art. 7 della legge 300/70 le mancanze del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Cooperativa:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a otto giorni;
- licenziamento.

In tutte le fasi del procedimento è riconosciuto alla socia lavoratrice o socio lavoratore il più ampio diritto alla difesa, con facoltà di essere sentito, di presentare memorie scritte, dichiarazioni e testimonianze, difese aggiuntive.

L'iter di adozione di un provvedimento disciplinare ed i termini massimi per le diverse comunicazioni in merito, da intendersi a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento o lettera a mano con ricevuta, sono indicati di seguito del presente comma.

- a) La contestazione dell'infrazione che costituisce oggetto di provvedimento disciplinare va comunicata tempestivamente alla socia o socio;
- b) la documentazione scritta o la richiesta di contraddittorio da parte della socia o socio devono essere inviati agli uffici della Cooperativa entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della contestazione;
- c) Il Consiglio di Amministrazione o chi ne ha le competenze in base al presente Regolamento dovrà esprimersi in merito all'effettiva adozione del provvedimento entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione della socia o socio. In assenza di quest'ultima, dallo scadere dei termini previsti per questo scopo dal precedente punto b). L'eventuale adozione del provvedimento va comunicato alla socia o socio entro 15 giorni dalla sua adozione. Trascorsi tali termini senza che il provvedimento venga adottato, le giustificazioni della socia lavoratrice o socio lavoratore si intenderanno tacitamente accolte;
- d) **La socia lavoratrice o socio lavoratore potrà successivamente ricorrere ai sensi dell'Art.29 dello Statuto entro il termine di 20 giorni dal ricevimento della comunicazione di adozione del provvedimento, nelle modalità indicate all'articolo 10 del Regolamento del Giudizio Arbitrale della CCIAA di Trieste**, copia del quale è disponibile presso la sede legale della Cooperativa. In caso di ricorso l'applicazione della sanzione resta sospesa fino al pronunciamento della sentenza arbitrale.

Articolo 38 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 socia o socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda della socia o socio, non provveda alla sua iscrizione in altra sezione del libro soci.

Sezione 3.6 – Socie/Soci Volontari

Articolo 39 Generalità

1. Le figure delle socie o soci volontari di cui all'articolo 2 delle legge 381/91 e articolo 1 comma 1 si possono così distinguere:

- a) Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.
- b) Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
- c) Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
- d) I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

2. L'ammissione a socia o socio volontario avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione, a seguito della presentazione di domanda scritta di ammissione. La richiesta di ammissione deve indicare i seguenti dati:

- a) dati anagrafici, cittadinanza;
- b) il luogo di residenza, eventuale domicilio e recapiti telefonici;
- c) codice fiscale;
- d) titolo di studio ed eventuali titoli professionali;
- e) settore in cui desidera prestare la propria opera;
- f) giorni ed orari disponibili.

Il Consiglio di Amministrazione, valuterà ed individuerà le modalità idonee a favorire l'inserimento della socia o socio volontario nell'attività della cooperativa.

Qualsiasi variazione rispetto ai dati forniti nella domanda di ammissione devono essere comunicati dal socio volontario all'ufficio del personale.

3. Alle socie o soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con la socia o socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in cooperativa.

4. Le attività svolte dalla socia o socio volontario sono individuate, decise e deliberate dal consiglio di amministrazione in funzione alle necessità della cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari già indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

La socia o socio volontario partecipando all'attività della cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera. L'impossibilità di tener fede agli impegni

assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa della socia o socio volontario può essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva del lavoro dipendente. La socia o socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

5. Alle socie o soci volontari si applicano le norme in materia di assistenza contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

A favore della socia o socio volontario sarà comunque stipulata una polizza assicurativa, con costo a carico della cooperativa, per la copertura dei rischi derivanti da infortuni direttamente connessi all'attività di volontariato prestata in cooperativa.

Pertanto, in caso di infortunio che avvenga durante l'espletamento delle proprie funzioni, la socia o socio dovrà comunicare tempestivamente l'accaduto al fine di avviare le pratiche necessarie e inviare entro due giorni il certificato di infortunio.

Per il calcolo del premio assicurativo la presenza giornaliera in cooperativa dei soci volontari deve essere registrata con regolarità in appositi registri.

6. Alle socie o soci volontari spetterà il rimborso delle sole spese vive sostenute per svolgere l'attività a favore della Cooperativa. Tali spese dovranno comunque essere documentate.

7. La cooperativa è tenuta ad informare le socie o i soci volontari che operano all'interno della struttura circa i piani di sicurezza, rischi e pericoli derivanti dallo svolgimento di determinati compiti, nonché a garantire la prescritta sorveglianza sanitaria.

Le socie o soci volontari sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro come previsto dal DLGS 626/94 e dal DLGS 242/96 e successive modifiche ed integrazioni. Quando necessario saranno dotati degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa a loro affidata.

8. La cooperativa, provvede alla formazione della socia o socio volontario sia per la sopraccitata prevenzione antinfortunistica, sia sulla metodologia e l'organizzazione del lavoro nel settore in cui si troverà ad operare per l'uso specifico di strumenti o di attrezzi.

9. Nei casi in cui la socia o socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della cooperativa e al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello statuto della cooperativa.

La stessa verrà deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo contestazione dell'addebito al socio.

La socia o socio volontario che per motivi personali non sia più in grado prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso al consiglio di amministrazione della cooperativa.