



REGOLAMENTO DI LAVORO

PREMESSA

Il presente regolamento interno, previsto della legge 3 aprile 2001, n. 142, ha come scopo l'organizzazione del lavoro dei soci nelle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico ha per oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Esso quindi definisce disciplina e tipologia del rapporto di lavoro che si origina all'atto dell'adesione, o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo.

Viene trasmesso, entro 30 giorni dalla sua approvazione, alla Direzione Provinciale del Lavoro di Perugia per gli effetti ed ai sensi dell'art. 6 Legge 142/2001.

Tutti i soci sono tenuti alla massima e più scrupolosa osservanza delle norme in esso contenute.

ARTICOLO 1

. Adesione alla società cooperativa – Modalità e procedure

L'adesione a LUDENS SOCIETÀ COOPERATIVA è regolata, per quanto riguarda le modalità, all'ARTICOLO 7 dello statuto sociale mentre per ciò che attiene la procedura di ammissione all'ARTICOLO 8 del medesimo statuto. In particolare questo ultimo articolo stabilisce, al primo comma, il contenuto della domanda di ammissione, individua il documento che ne disciplina le prescrizioni (apposito regolamento redatto ai sensi dell'ARTICOLO 5 dello statuto ovvero delibera dell'organo amministrativo) e nomina l'organo, il Consiglio di Amministrazione, che deve provvedere sulla domanda di ammissione.

ARTICOLO 2

. Rapporti di lavoro instaurabili

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

Pertanto il rapporto può instaurarsi sotto forma di :

- a) lavoro dipendente;
- b) lavoro autonomo;
- c) collaborazione non occasionale;
- d) lavoro a progetto;
- e) qualsiasi altra tipologia di lavoro non dipendente previsti dalla normativa di tempo in tempo vigente.

Tali tipologie possono essere instaurate anche per rapporti di lavoro a tempo determinato, ovvero per quelli di apprendistato e per altri che potranno succedersi di tempo in tempo.

La scelta della tipologia del rapporto è rimessa alla volontà delle parti, socio e Cooperativa, secondo le caratteristiche ed i modi attraverso i quali si svolgerà il rapporto di lavoro.

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

Dovrà in ogni caso essere sempre garantito l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione ed il rispetto delle esigenze organizzative e produttive della Cooperativa.

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

Qualora si instaurino rapporti di lavoro diversi dal subordinato, tra quelli introdotti dal DLGS 276/03 od uno dei rapporti di collaborazione previsti dalla Legge 142/2001 diverso dal lavoro dipendente, a tali rapporti sarà applicato il presente regolamento limitatamente a quelle parti non strettamente e giuridicamente correlate al lavoro subordinato.

Il rapporto di lavoro con i soci è stipulato per iscritto, nella forma di contratto per scrittura privata, nei termini stabiliti al successivo ARTICOLO 4.



ARTICOLO 3

A. Contratto di lavoro applicabile

B. Rappresentanza Sindacale

- A. Il trattamento economico complessivo del socio-lavoratore sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.
A tale proposito si evidenzia che il settore non è regolato da CCNL e che nessuna delle centrali cooperative, o Associazioni di Settore, ha adottato accordi sindacali in tal senso.
In mancanza quindi di una specifica previsione contrattuale, LUDENS SOCIETÀ COOPERATIVA, ritenuti validi e coerenti con l'attività svolta i principi enunciati, stabilisce di regolare i rapporti di lavoro con i propri soci attraverso i seguenti accordi:
1. per i soci-lavoratori che operano nel settore e nei servizi che sono oggetto dell'attività sociale ed elencati all'Articolo 4 dello Statuto della Cooperativa, SCOPO E ATTIVITÀ MUTUALISTICA, viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, allegato al presente regolamento e del quale fa parte integrante e sostanziale, sottoscritto in data 28 novembre 2003 tra :
 - SOS - ESSEOESE - Sindacato Operatori dello Spettacolo con sede in Roma, presso ACLI;
 - COS - Coordinamento cooperative lavoratori intermittenti dello spettacolo - con sede in Brescia ed a cui la cooperativa aderisce;
 - ALAI/CISL Lombardia - con sede in Milano, Viale F. Testi 43,
 2. per i soci-lavoratori che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali vale il CCNL del commercio applicato alle cooperative aderenti alle centrali LEGA \ Unione Cooperative.
- B. Le stesse organizzazioni sopra menzionate, SOS – ESSEOESE, COS e ALAI/CISL, hanno sottoscritto un accordo di settore per la rappresentanza sindacale della categoria, in data 15 marzo 2004, allegato al presente regolamento, del quale fa parte integrante e sostanziale. L'accordo costituisce strumento di riferimento per l'eventuale rappresentanza sindacale a favore dei soci-lavoratori.

ARTICOLO 4

A. Assunzione

B. Trattamento economico di base

C. Indennità accessorie e rimborsi

D. Giornate per prove - esercitazioni

- A. Il contratto di cui all'ultimo comma del precedente Articolo 2 dovrà essere sottoscritto tra il socio e la Cooperativa prima dell'inizio dell'attività sociale e dovrà contenere:
- la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
 - la tipologia del rapporto di lavoro e la mansione cui viene assegnato il socio;
 - il trattamento economico;
 - la durata del periodo di prova;
 - il numero di matricola assegnato al socio;
 - ogni eventuale altra condizione concordata;
 - la data entro la quale dovranno essere pagati gli emolumenti, comunque non oltre il giorno dieci di ogni mese;
 - il periodo di preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il minimo contrattuale per la retribuzione dei soci è fissato dalla tabella seguente che riporta i dati del contratto richiamato all'Articolo 3.

Inquadramento	Paga base giornaliera	Indennità
Livello 1°	Il minimale giornaliero aggiornato ogni anno dall'Enpals - dal 1.1.04 non inferiore a €. 40, ⁰⁰	Eventuale maggiorazione se matura il diritto alla tredicesima o alla retribuzione delle ferie
Livello 2°	Il minimale giornaliero di cui sopra aumentato del 10%	Eventuale maggiorazione se matura il diritto alla tredicesima o alla retribuzione delle ferie

Al Livello 1° sono collocati la maggioranza dei lavoratori esclusi coloro di seguito elencati.

Al Livello 2° coloro che svolgono mansioni di coordinamento e/o ricoprono responsabilità nella gestione di gruppi di lavoro.

Detto trattamento potrà essere oggetto a revisione annuale rispetto le mutate esigenze di mercato e nel caso incrementato con decisione del consiglio d'amministrazione sottoposta alla ratifica dei soci in occasione dell'annuale assemblea di bilancio.

- B. Per sua particolare natura l'attività si svolge in luoghi diversi dalla sede sociale, senza possibilità di previsione delle località di svolgimento della prestazione ed in orari sovente incompatibili con quelli dei pubblici mezzi di trasporto. Allo scopo di ridurre il disagio che ne consegue e favorire i soci nei loro spostamenti finalizzati all'espletamento dell'incarico di lavoro, qualora la Cooperativa non sia in grado di fornire automezzi aziendali come regolato al successivo Articolo 16, i soci sono autorizzati all'uso di propri automezzi per effettuare tali spostamenti. In tal caso l'autorizzazione dovrà essere richiesta per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed ogni responsabilità a riguardo sarà ad esclusivo onere del socio all'uopo autorizzato.

Al verificarsi di tale eventualità, ai soci sarà riconosciuto un rimborso spese calcolato sulla base dei Km effettivamente percorsi fuori l'ambito comunale di residenza del socio, in ragione di una indennità chilometrica fissata ed aggiornata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

Tale "indennità" è definita nell'ambito delle tabelle ACI e riferita al costo chilometrico dell'automezzo entro la soglia di 17 cv fiscali (1505 - 1643 cm³) per autovetture a benzina e di 20 cv fiscali (1930 - 2080 cm³) per autovetture a gasolio. L'indennità non potrà essere in nessun caso superiore alla spesa fiscalmente deducibile dalla Società Cooperativa secondo quanto disposto dal TUIR.

Ai soci spetta altresì il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l'espletamento dell'attività (csd a pie' di lista). Tali spese dovranno essere integralmente documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.

Qualora per la prestazione sia invece concordato il riconoscimento di una indennità di trasferta, questa potrà essere ammessa entro il limite massimo giornaliero della somma considerata esente da imposizione fiscale.

Modalità diverse di rimborsi ai soci potranno di volta in volta essere concordate per la realizzazione di particolari programmi da parte della Cooperativa.

Il trattamento economico potrà in ogni caso essere ulteriormente differenziato per ogni gruppo e/o socio in funzione della peculiarità del lavoro svolto, della produttività individuale e/o di gruppo, dai ricavi derivanti dalla attività singola e/o di gruppo.

- C. La Cooperativa potrà riconoscere come prestazione di lavoro le attività che il socio, autonomamente e presso il proprio domicilio, intenderà svolgere allo scopo di accrescere le proprie conoscenze, qualità, capacità ed abilità artistiche quali prove, esercitazioni e similari.

Spetta al Consiglio di Amministrazione fissare i criteri per riconoscimento di tale eventualità.

Al socio al quale sia concessa questa opportunità e per ogni giornata autorizzata, verrà richiesto il versamento dei soli oneri previdenziali, da calcolare sul minimale di paga del lavoratore, senza la corresponsione di alcun emolumento effettivo di retribuzione.

ARTICOLO 5

- A. Orario - giornate di lavoro**
B. Ferie - tredicesima - gradualità
C. Trattamento di fine rapporto

- A. Una caratteristica peculiare del settore dello spettacolo e quella di sottoscrivere contratti che prevedono prestazioni occasionali, con orario e giornata di lavoro non predeterminabile; premesso questo, si indica comunque in 3 ore convenzionali, senza distinzione alcuna fra orario serale, diurno o festivo, la durata giornaliera della prestazione.

Per la medesima ragione il salario mensile è commisurato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa.

- B. I soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro dipendente (Articolo 2 sub A) hanno diritto alle indennità (Articolo 4 sub B) a titolo di retribuzione delle ferie e della tredicesima mensilità che maturano per i mesi nei quali siano state superate le tredici giornate di lavoro effettivo.

Alla maturazione di tale diritto viene riconosciuta una maggiorazione, da calcolare sulla retribuzione giornaliera, dell'8,33% come quota spettante della tredicesima mensilità e di un ulteriore 8,33% come quota spettante per ferie.

In alternativa il lavoratore, dietro specifica richiesta scritta, potrà scegliere il godimento delle ferie maturate. Tale eventualità è prevista nei periodi dell'anno non impegnati dall'attività artistica o da spettacoli.

Il riconoscimento delle integrazioni di cui al precedente punto avviene secondo il programma di gradualità previsto nel contratto di riferimento della categoria di cui al precedente Articolo 3.

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

Il diritto al trattamento matura soltanto a favore dei soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro dipendente e per quei mesi nei quali siano stati superate le tredici giornate di lavoro effettivo.

ARTICOLO 6

. Distribuzione di ristorni

Qualora il risultato del bilancio d'esercizio lo consenta l'assemblea che lo approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, può deliberare di riconoscere ai soci delle somme a titolo di ristorno in relazione proporzionale al lavoro da essi svolto ed alla quantità e qualità degli scambi mutualistici da ciascuno apportati, entro i limiti previsti e consentiti dalla legge.

ARTICOLO 7

. Stato di crisi e provvedimenti conseguenti

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

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

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

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

Se necessario l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 25 % del trattamento globalmente previsto dal Contratto di cui all'Articolo 3.

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

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

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



ARTICOLO 8

. Istituti di previdenza ed assistenza

I soci sono regolarmente iscritti ed assicurati presso l'ENPALS ai fini previdenziali e, qualora vi sia necessità in ragione del rischio professionale, presso l'INAIL.

Qualora un socio subisca un infortunio durante o a causa dell'attività sociale, ne è tenuto a darne tempestiva immediata comunicazione alla Cooperativa. In caso di suo impedimento sarà cura di uno dei soci membri del gruppo darne la prescritta comunicazione.

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

In caso di malattia o di assenza dal lavoro di qualsiasi altra natura il socio lavoratore non ha diritto, come norma generica, ad alcuna retribuzione, o indennità che dir si voglia, da parte della Cooperativa per le giornate d'inattività.

Qualora ne ricorrano i presupposti di bilancio, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'assemblea potrà essere chiamata a deliberare sulla applicazione del regolamento interno che disciplina le modalità per il riconoscimento di una indennità assistenziale a favore di quei soci che per ragioni di malattia siano impediti a svolgere attività sociale. In seguito, in occasione dell'assemblea annuale di bilancio, il Consiglio di Amministrazione proporrà ai soci, di volta in volta, il riconoscimento dei requisiti e la conseguente applicazione dell'indennità in questione a valere di anno in anno e secondo il risultato economico di bilancio conseguito.

Il documento normativo, chiamato APPENDICE AL REGOLAMENTO DI LAVORO – INDENNITÀ DI MALATTIA, è allegato al presente del quale fa parte integrante e sostanziale.

ARTICOLO 9

. Organizzazione aziendale

La struttura organizzativa aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo – finanziario - tecnico
 - con compiti propriamente amministrativi e finanziari, contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, segreteria generale;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale
 - con compiti di organizzazione e coordinamento del personale nonché funzioni di reperimento e raccolta di conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani strategici e di sviluppo, attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e individuazione e promozione dei nuovi servizi;
- c) nel servizio esecutivo ed operativo delle attività stesse
 - cui fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa elencate all'Articolo 4 dello Statuto della Cooperativa, SCOPO E ATTIVITÀ MUTUALISTICA.

Spetta al Consiglio di Amministrazione nominare i responsabili delle varie strutture e fissarne gli eventuali emolumenti. L'Organo di amministrazione potrà inoltre valutare l'opportunità di appaltare, in tutto o in parte, detti servizi a strutture esterne che posseggano la necessaria conoscenza e comprovata capacità professionale nel settore specifico dello spettacolo.

ARTICOLO 10

. Organizzazione attività sociale

- A. All'interno della Cooperativa i soci che hanno interesse a gestire in comune le attività sociali possono proporre al Consiglio di Amministrazione di costituirsi in formazioni artistiche denominate “GRUPPO DI LAVORO” assumendo appropriata e distinta denominazione.

La formazione dei gruppi riveste un mero aspetto organizzativo interno poiché i gruppi non hanno alcuna entità autonoma né, tanto meno, alcun potere di rappresentanza della Cooperativa.

La comunicazione di adesione ad un gruppo o il recesso dallo stesso deve avvenire inderogabilmente in forma scritta.

Il Consiglio, valutata la proposta dei soci e ritenutola conforme alle norme statutarie, prende atto della formazione del gruppo provvedendo alla nomina del "COORDINATORE" dello stesso designandolo tra i soci che ne hanno dato disponibilità. Per lo svolgimento di tale funzione il coordinatore non potrà pretendere alcuna somma in quanto si considera prestata con carattere di volontariato a favore della Cooperativa.

- B. Il coordinatore opera come mandatario del Presidente della Cooperativa entro i limiti del programma delle attività del gruppo definito dal Consiglio di Amministrazione.

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

Spetta quindi al coordinatore sotto la propria responsabilità:

1. coordinare il gruppo di lavoro secondo le indicazioni del Consiglio di Amministrazione;
2. informare puntualmente il Consiglio di Amministrazione sullo svolgimento dell'attività e sui rapporti con i committenti, con particolare riferimento ad ogni problema insorgente;
3. informare il Consiglio di Amministrazione delle assenze, le infrazioni alle norme del presente regolamento, sugli spostamenti da gruppo a gruppo che riguardino i Soci inseriti nel proprio gruppo di lavoro e su tutto quanto creda utile ed opportuno per il migliore andamento dell'attività e funzionamento della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di conferire al "coordinatore" la delega per la riscossione diretta presso i diversi committenti dei compensi relativi alle prestazioni del proprio gruppo.

In tal caso sarà sua cura versare immediatamente nelle casse della Cooperativa ogni corrispettivo riscosso.

- C. Ogni manifestazione o altra attività sociale in cui sia speso, sotto qualsiasi forma, il nome della Cooperativa deve essere preventivamente autorizzata dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente della Cooperativa.

Ogni socio e/o gruppo da loro formato non può, senza l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione o l'assenso della presidenza, partecipare a una manifestazione o prestare attività sociale in nome o in rappresentanza della Cooperativa.

- D. Ogni prestazione effettuata in nome e per conto della Cooperativa dai gruppi e/o dai singoli soci deve avvenire nel rispetto della vigente normativa in materia fiscale, erariale, contributiva, previdenziale, assistenziale e di diritto del lavoro.

Prestazioni che non tengano conto anche di uno soltanto dei parametri sopra richiamati, non potranno essere riconosciute in nessun caso dalla Cooperativa come proprie produzioni. In tal caso s'intenderanno realizzate sotto la diretta ed esclusiva responsabilità personale di colui o coloro che l'hanno realizzata.

ARTICOLO 11

. Periodo di prova

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

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

Trascorso il periodo di prova senza disdetta dall'una o dall'altra parte, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato e confermato ad ogni effetto.

ARTICOLO 12

A. Obblighi dei soci nello svolgimento attività sociale

B. Responsabilità personale

- A. Durante lo svolgimento del proprio lavoro, i Soci dovranno porre in atto ogni accorgimento utile e necessario ad evitare danni sia al materiale della Cooperativa che ai beni dei committenti.

Eventuali danni causati per dolo o da grave negligenza del Socio, saranno ad lui addebitati.

Il Socio s'impegna a portare a termine tutte le proprie prestazioni con la massima diligenza ed inoltre si obbliga a:

- a. aderire prontamente alle disposizioni impartite dal "coordinatore" in materia di organizzazione ed esecuzione dei servizi del gruppo;
 - b. utilizzare con cura le attrezzature ed il materiale della Cooperativa;
 - c. osservare la massima e completa discrezione circa informazioni sui committenti o sulla Cooperativa di cui, nel corso dell'esecuzione del suo lavoro, venga a conoscenza;
 - d. mantenere un contegno improntato alla massima serietà e responsabilità;
 - e. evitare discussioni fra soci in presenza di committenti o terzi in genere;
 - f. non svolgere, salvo specifica autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, alcuna attività che possa essere intesa in concorrenza a quella svolta dalla Cooperativa;
 - g. comunicare tempestivamente alla Cooperativa ogni informativa utile della quale si è venuti a conoscenza nel corso della propria attività quando questo possa, in qualsiasi modo, risultare pregiudizievole all'attività della Cooperativa;
 - h. partecipare e contribuire attivamente ad ogni iniziativa per la formazione e la ri/qualificazione che il Consiglio di Amministrazione intenda organizzare a favore e per la crescita culturale ed artistica dei propri soci.
- B. Il socio che nell'espletamento dell'attività commette, in maniera dolosa o per colpa grave, violazioni di qualsivoglia natura ed entità a seguito delle quali siano emesse sanzioni a carico della società Cooperativa, è tenuto in prima persona al pagamento di tali sanzioni nei modi ed entro i limiti di cui al Dlgs 427/18.12.97. La Cooperativa, oltre al danno erariale derivatole per le sanzioni di cui sopra, potrà richiedere al socio, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il pagamento di un risarcimento per "danni morali" in misura pari al 50%, entro il limite di Euro mille/00, per ogni sanzione versata a causa di tale comportamento.

ARTICOLO 13

. Preavviso di interruzione o sospensione di rapporti

Il socio che intenda sospendere o cessare le prestazioni a favore della Cooperativa deve darne preventiva comunicazione con un minimo di quindici giorni; tale termine può comunque essere diversamente regolato in ragione delle diverse tipologie di lavoro e di rapporto instaurato tra socio e Cooperativa per le attività previste all'oggetto sociale del sodalizio o per la realizzazione di particolari eventi.

In particolare si dà atto che le decisioni messe per iscritto, concordate dagli elementi di uno stesso spettacolo, gruppo, orchestra o altra formazione ai fini della regolamentazione del periodo di preavviso, hanno valore ed efficacia solo se comunicate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

Qualora, infine, la presenza di un socio all'interno dello spettacolo, gruppo, orchestra o altra simile formazione procuri grave pregiudizio all'attività o ne comprometta i risultati o incida negativamente sulla gestione di quella formazione, la risoluzione e/o sospensione del rapporto potrà avvenire in tronco, senza cioè preavviso e senza risarcimento alcuno.

Tale decisione, per i soci organizzati in gruppo, spetta al coordinatore, ma assume valore ad ogni effetto solo dopo conferma del Consiglio di Amministrazione.

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

ARTICOLO 14

A. Provvedimenti disciplinari

B. Controversie

- A. Le mancanze del socio lavoratore relative all'inosservanza dello Statuto, dei Regolamenti della Cooperativa e di ogni altra direttiva sociale, pertinente o meno il rapporto di lavoro, possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte del Consiglio di Amministrazione:
- 1. richiamo verbale;
 - 2. richiamo scritto;
 - 3. sospensione temporanea da ogni attività e dalla conseguente retribuzione per un periodo comunque non superiore a 4 giorni di lavoro effettivo;
 - 4. licenziamento in tronco, radiazione dalla cooperativa e concomitante cancellazione dal registro soci.

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione non potrà applicare alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, senza aver preventivamente contestato l'addebito per iscritto e senza aver ascoltato il presunto colpevole per la propria difesa.

La radiazione di qualunque socio è deliberata per gravi motivi dal Consiglio di Amministrazione previo accertamento degli addebiti da parte del Presidente della cooperativa.

La recidiva specifica o generica è considerata un'aggravante. A tal proposito è da precisare che non può tenersi conto ad alcun effetto, per la recidiva, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di anni due.

- B. Le controversie concernenti i rapporti di lavoro stipulati in qualsiasi forma, di cui al comma 3 dell'Articolo 2 della Legge 142/2001, rientrano nella competenza funzionale del Giudice del lavoro; per il procedimento si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e la Cooperativa, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998 n. 80 e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998 n. 387.
- Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e Cooperativa inerenti il rapporto associativo.

ARTICOLO 15

- A. Comodato beni strumentali**
- B. Custodia, deposito, diritto d'uso**
- C. Prestiti da socio**
- D. Dismissione dei beni ai soci**

- A. Il socio che, nello spirito della mutualità che regge i principi della Cooperativa, intende affidare in comodato alla medesima i propri beni strumentali, deve darne comunicazione al consiglio il quale è tenuto a deliberare in proposito.

Nella comunicazione di cui sopra il socio dovrà dichiarare, sotto la propria responsabilità, il pieno possesso e godimento di quanto intende cedere in comodato, nonché fornire l'elenco particolareggiato dei beni stessi con una descrizione sullo stato dei medesimi.

Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga utile ai propri fini sociali decidere di accettare tali beni in comodato, dovrà stipulare apposito contratto, sottoscritto dalla presidenza e dal socio, nel rispetto delle norme previste dall'art. 1803 e segg. del c.c. (del comodato).

- B. Per il conseguimento dei propri scopi sociali, la Cooperativa può decidere di acquistare beni strumentali utili al raggiungimento dei propri fini ed affidarli in custodia e/o deposito presso i gruppi o i singoli soci. In tal caso dovrà essere sottoscritto col gruppo o col socio un contratto che richiami le norme di cui all'art. 1766 e segg. del c.c. (del deposito).

Nel contratto dovranno essere contenute anche le clausole che riguardano le modalità per il corretto uso del bene ed i termini relativi alla sua riconsegna, oltre all'eventuale onere per il godimento ed uso dello stesso.

- C. I soci che intendano finanziare tali acquisti con prestiti personali, potranno liberamente farlo attenendosi allo strumento normativo, chiamato REGOLAMENTO DEI DEPOSITI DEI SOCI, allegato al presente e del quale fa parte integrante e sostanziale.

- D. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga, per qualsiasi ragione, di dover procedere alla alienazione di alcuno dei beni strumentali in suo possesso, potrà deliberarne la vendita favorendo primariamente i soci, ma tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1) la precedenza nell'acquisto spetta al socio che ha effettuato il prestito sociale infruttifero ai sensi dell'apposito regolamento richiamato al precedente punto;
- 2) tra costoro la preferenza va al socio con il quale è stato sottoscritto l'atto di cui al punto del presente articolo;
- 3) nel definire il prezzo della cessione, sarà tenuto conto delle eventuali somme già versate dal socio per il godimento personale e l'uso del bene e dello stato di conservazione ed efficienza del bene stesso. In caso di difficoltà nella definizione del prezzo, ritenuto opportuno, il Consiglio potrà ascoltare un esperto del settore.



ARTICOLO 16

. Uso automezzi della Cooperativa

L'uso degli automezzi di proprietà della Cooperativa è riservato esclusivamente ai soci della medesima; gli stessi devono essere in possesso di regolare patente di guida della categoria conforme alla conduzione dell'automezzo concesso in uso.

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

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

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

Nel caso di incidente, dove sia riscontrabile dolo o colpa del socio, questi dovrà provvedere al pagamento dell'eventuale franchigia che gravi sulla polizza dell'automezzo nonché di ogni danno non rimborsato dalla Compagnia di Assicurazione.

ARTICOLO 17

. Collaborazioni con terzi

Per la realizzazione di particolari eventi, che in ogni caso rientrino tra le attività sociali, o per far fronte a contingenti situazioni di emergenza, la Cooperativa in maniera saltuaria potrà ricorrere alla occasionale collaborazione di specifiche figure professionali, artistiche o ad altri soggetti diversi, attingendo anche tra i non soci, nel caso in cui tale collaborazione divenga essenziale o estremamente funzionale alla corretta realizzazione dell'evento stesso. La collaborazione non potrà in ogni caso eccedere i limiti ed i termini propri della prestazione occasionale come definita dal 2° comma art. 61 dlgs 10.9.2003 n. 276.

ARTICOLO 18

. Norme finali di rinvio

Per quanto non previsto ed indicato nel presente Regolamento, valgono le leggi e le norme generali che regolano l'attività ed i rapporti all'interno delle Cooperative, lo Statuto della SOCIETÀ COOPERATIVA LUDENS e le norme contenute nel contratto di categoria richiamato all'ARTICOLO 3.

Così approvato dall'assemblea dei soci

Bastia Umbra, li 10 settembre 2004

LUDENS Società Cooperativa

Il Presidente

Giovanni Bastianini

Il Segretario

Paola Favero

LUDENS Società Cooperativa

06083 BASTIA UMBRA (PG) Via Roma, 71 – Partita IVA 0274584 054 2 - CCIAA Perugia R.E.A. nr. 238361

WEB www.ludenscoop.it

e-mail info@ludenscoop.it