



## Regolamento interno della cooperativa

### I parte

#### Premessa

1. Il presente regolamento interno:
  - E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 13 marzo 2009 ai sensi dell' art. 6 L. 3/4/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno stesso.
  - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci. Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del Lavoro di competenza.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art. 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. 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 1 – Tipologia di soci lavoratori

1. 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) mettono a disposizione le loro capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro per la cooperativa stessa.
2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
  - **Subordinato**, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
  - **Formativo**, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato;
  - **Di collaborazione coordinata e continuativa (progetto) e anche di tipo occasionale;**
  - **Di agenzia;**
  - **Contratto a chiamata**
3. è inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.
4. La cooperativa provvederà entro i 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

#### Articolo 2. Modalità di individuazione del tipo di contratto.

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

#### Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati.

1. Ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL per le Cooperative di lavoro. In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del CCNL dopo almeno 3 mesi dall'inizio della nuova attività. Per soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori sarà applicabile, con le modalità previste dal presente regolamento, e secondo le esigenze della cooperativa, il CCNL cooperative sociali o contatti di collaborazione coordinata e continuativa. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

#### Articolo 4 – Normativa applicabile ai soci non subordinati.

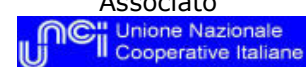
1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto di cui al DLgs n. 276/2003 e success. Mod. e int., si applicano le seguenti disposizioni:
  - ai fini fiscali DLgs 276/2003;
  - ai fini previdenziali e assistenziali, l'art. 2 comma 26, L. 335/1995 e successive modifiche;
  - ai fini dell'assicurazione Inail, l'art. 5 DLgs 38/2000 e successive modifiche ed integrazioni. se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento
2. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumere i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.

#### SHR Sardinia Human Resources S.c.r.l.

Via Arnolfo Di Cambio, 10 - 07026 Olbia (OT) Tel. 0789.18.32.560

Fax 079.29.79.003 Codice Fiscale e P.I.V.A.: 02342790900

R.E.A. 167321 Sito Internet: [www.shrcoop.it](http://www.shrcoop.it) - [help@shrcoop.it](mailto:help@shrcoop.it)





3. I soci con contratto diverso da quello subordinato non possono prestare la loro attività anche presso altri committenti senza autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

#### **Articolo 5 – Trattamento economico dei soci con rapporto di lavoro subordinato.**

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art.3 L. 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'art.3 del presente regolamento. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
3. 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.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione ai singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

#### **Articolo 6 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato.**

1. Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

#### **Articolo 7 – 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 art. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).
2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:
  - integrazione dei compensi;
  - aumento gratuito del capitale sociale;
  - distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art.4 L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

#### **Articolo 8 – Situazione di crisi aziendale**

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico. Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

#### **Articolo 9 – Distribuzione del lavoro.**

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro. Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto ad orario ridotto. Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o di lavoro ripartito.
2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal Ccnl

### **SHR Sardinia Human Resources S.c.r.l.**

Via Arnolfo Di Cambio, 10 - 07026 Olbia (OT) Tel. 0789.18.32.560

Fax 079.29.79.003 Codice Fiscale e P.I.V.A.: 02342790900

R.E.A. 167321 Sito Internet: [www.shrcoop.it](http://www.shrcoop.it) - [help@shrcoop.it](mailto:help@shrcoop.it)





senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lettera e) L. 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attuare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'art.1 comma 2 lettera d) L. 142/2001, il rapporto di lavoro con il socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione, in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.
4. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione della Cooperativa.

## II parte

### A. Comunicazione di ammissione.

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 L. 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti da DLgs 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel DLgs 675/1996.

### B. Partecipazione.

1. Tutti i soci hanno eguali diritti e eguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa. Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere nei 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.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione. Sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi. Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

### C. Organizzazione del lavoro.

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. Il lavoro dei soci con contratto di lavoro subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc., che curano, quando è necessario i rapporti esterni tra socio e direzione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.
2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto di lavoro individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale, le scelte di importanza particolare per la cooperativa.

### D. Corresponsione delle remunerazioni.

1. **Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro a mezzo di assegno bancario o bonifico bancario. Nel caso in cui il giorno 20 fosse festivo, l'erogazione avverrà il primo giorno lavorativo successivo.**
2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.
3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

## III parte

### Norme specifiche per i soci con contratto diverso da quello di lavoro subordinato.

#### A) Norme generali.

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la propria attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 4 del presente regolamento e del contratto individuale stipulato al momento dell'immissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa, partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di

### SHR Sardinia Human Resources S.c.r.l.

Via Arnolfo Di Cambio, 10 - 07026 Olbia (OT) Tel. 0789.18.32.560

Fax 079.29.79.003 Codice Fiscale e P.I.V.A.: 02342790900

R.E.A. 167321 Sito Internet: [www.shrcoop.it](http://www.shrcoop.it) - [help@shrcoop.it](mailto:help@shrcoop.it)



informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale, concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità il Cda, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del rapporto può essere causa dell'esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

4. 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. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

#### **B) Assenze.**

1. I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti. Resta inteso che eventuali ore di assenza non verranno retribuite.

#### **C) Norme sulla sicurezza sul lavoro.**

1. I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

#### **D) Indumenti di lavoro e tesserino di riconoscimento.**

1. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Tali indumenti saranno forniti direttamente dalla Cooperativa (qualora necessari) e comprendono:

- n. 3 magliette
- n. 1 salopette e/o n. 1 grembiule
- n. 1 felpa
- n. 1 gilet con maniche staccabili
- n. 1 paio di scarpe antinfortunistiche

I soci sono direttamente responsabili della cura (sempre lavato e stirato) e della custodia del loro abbigliamento, il quale dovrà essere restituito al momento dell'eventuale cessazione del rapporto con la Cooperativa. Qualora ciò non avvenisse o qualora gli indumenti non fossero in condizioni ottimali (previa normale usura), verrà addebitato il valore di euro 50,00 come risarcimento danni.

2. In base alle nuove normative di legge (art. 6) con decorrenza 1° Settembre 2007, la Cooperativa fornisce ai soci apposita tessera di riconoscimento, contenente la fotografia e le generalità del socio e l'indicazione della Cooperativa stessa. Tale tessera **deve sempre essere esposta** dal socio lavoratore durante le ore di servizio svolto. Qualora, a seguito di controlli delle autorità competenti, il socio fosse trovato senza, è prevista una sanzione amministrativa da euro 50,00 ad euro 300,00, che dovrà essere pagata dal socio stesso e **non** dalla Cooperativa.

In caso di smarrimento della tessera, il socio dovrà darne immediata comunicazione alla Cooperativa, la quale provvederà alla consegna di una nuova.

#### **E) Durata della prestazione.**

1. I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

#### **F) Infortunio.**

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'Inail, sono obbligati, salvo causa di forza maggiore, a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.
2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa, anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti nei confronti dell'Inail o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

#### **G) Risoluzione del contratto.**

### **SHR Sardinia Human Resources S.c.r.l.**

Via Arnolfo Di Cambio, 10 - 07026 Olbia (OT) Tel. 0789.18.32.560

Fax 079.29.79.003 Codice Fiscale e P.I.V.A.: 02342790900

R.E.A. 167321 Sito Internet: [www.shrcoop.it](http://www.shrcoop.it) - [help@shrcoop.it](mailto:help@shrcoop.it)



Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale, e senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto può anche essere causa di esclusione da socio.

#### H) Controversie.

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

#### IV Parte

##### **Prestiti sociali e raccolta di risparmio**

1. Il Socio che intende intraprendere il rapporto di prestito con la Cooperativa deve stipulare apposito contratto, redatto per iscritto ed in duplice copia originale, con dichiarazione di accettazione delle norme e condizioni che lo regolano e che devono essere trascritte prima della dichiarazione stessa. Un originale della dichiarazione deve essere consegnato al Socio unitamente al libretto nominativo di prestito sociale ed al foglio informativo analitico riportante le condizioni vigenti.
2. Il libretto nominativo di prestito sociale deve riportare: il suo numero di identificazione, il nominativo del Socio, il suo numero di iscrizione al libro Soci e la sua firma per esteso.  
Sarà controfirmato dal Presidente della Cooperativa e da un Consigliere di Amministrazione.  
Il libretto riporterà le singole operazioni di prelievo e di versamento, i saldi contabili periodici e la firma dell'incaricato della Cooperativa al fianco di ogni registrazione effettuata.  
Gli stessi dati verranno memorizzati nel sistema informatico della Cooperativa.  
Il libretto nominativo di prestito sociale è strettamente personale ed assolutamente non trasferibile.
3. Il prestito non può essere accolto se, per effetto della somma depositata, la Cooperativa superasse i limiti patrimoniali stabiliti dalle autorità competenti in attuazione alle disposizioni di legge in materia.
4. L'ammontare del prestito di ciascun Socio e dell'interesse relativo capitalizzato non deve superare i limiti massimi fissati dalla legge.
5. Tramite delega sottoscritta, il Socio potrà autorizzare altra persona, anche non Socia, a disporre della somma depositata, con firma disgiunta, limitatamente alle operazioni di versamento e prelievo. In ogni caso sono ammessi non più di due delegati per ogni libretto. La delega si estingue con il decesso del Socio o con revoca da inoltrare per iscritto alla Cooperativa. Il delegante definisce i limiti della delega.
6. Il Socio potrà essere titolare di più libretti nominativi a condizione che l'ammontare complessivo della somma depositata non superi il limite di legge. Le operazioni di versamento e prelievo, che possono avvenire esclusivamente nei locali stabiliti dalla Cooperativa, possono essere effettuate solo dietro presentazione del libretto da parte del titolare o del delegato e verranno annotate e firmate nel libretto esclusivamente dal personale autorizzato.
7. I prestiti possono essere liberi e/o vincolati a termine finalizzati a programmi specifici.
8. Per i prestiti liberi il Socio, o il suo delegato, può chiedere rimborsi parziali o totali con l'osservanza di un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi per importi superiori a € 3.000,00 (Euro tremila|00) ad eccezione di quelli utilizzati al pagamento di beni e/o servizi forniti dalla Cooperativa al Socio. La Cooperativa si riserva, per i rimborsi con preavviso, la facoltà di pagare anche subito.
9. La Cooperativa ha il diritto di chiedere in visione in qualsiasi momento i libretti rilasciati al Socio per effettuare riscontri. I libretti debbono comunque essere presentati ogni anno presso l'ufficio amministrativo per la registrazione degli interessi e per il controllo con il relativo conto tenuto dalla Cooperativa.
10. In caso di richiesta di estinzione del libretto, il Socio titolare dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione, restituendo contestualmente i documenti attestanti il rapporto da estinguere.
11. In caso di smarrimento, sottrazione o distruzione del libretto, l'intestatario dovrà fare denuncia scritta alla Cooperativa ed alle competenti autorità. La Cooperativa emetterà un nuovo libretto che annulla, ad ogni effetto, qualsiasi documento precedente. Il Socio titolare dovrà sottoscrivere dichiarazione valida come liberatoria nei confronti della Cooperativa.
12. In caso di decesso si applicheranno le disposizioni legali vigenti in materia di successioni. Gli eredi devono comunicare immediatamente alla Cooperativa il giorno del decesso del Socio e presentare il certificato di morte. Il libretto verrà congelato (non matureranno interessi e spese) fino alla liquidazione per gli aventi diritto e dopo la presentazione della documentazione richiesta.
13. Sui prestiti viene corrisposto un interesse di remunerazione il cui tasso - in nessun caso superiore alla misura prevista dall'art. 13 lett b) del DPR 601/73 ed eventuali modificazioni e integrazioni, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Le modifiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione nei tassi di interesse applicati ai prestiti sociali sono comunicate ai Soci intestatari di conti di risparmio presso l'ultimo domicilio reso noto alla Cooperativa.
14. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'accredito degli interessi, al netto della ritenuta fiscale, una volta all'anno fino a concorrenza dell'importo massimo previsto dalla legge.
15. Le spese annuali di tenuta conto del libretto di risparmio ammontano attualmente a €5,00.(Euro cinque//00) Il Consiglio di Amministrazione ha il potere di apportare le modifiche di adeguamento.

#### **SHR Sardinia Human Resources S.c.r.l.**

Via Arnolfo Di Cambio, 10 - 07026 Olbia (OT) Tel. 0789.18.32.560  
Fax 079.29.79.003 Codice Fiscale e P.I.V.A.: 02342790900  
R.E.A. 167321 Sito Internet: [www.shrcoop.it](http://www.shrcoop.it) - [help@shrcoop.it](mailto:help@shrcoop.it)





**16.** La Cooperativa si riserva la facoltà di modificare le norme che disciplinano il rapporto di prestito e le relative comunicazioni saranno fatte mediante avviso esposto nei locali di raccolta dei prestiti. Il Consiglio di Amministrazione si riserva altresì la facoltà di variare, in senso favorevole o sfavorevole al Socio, le condizioni economiche riguardanti tassi di interesse ed altre condizioni, che saranno comunicate all'ultimo domicilio reso noto.

In tal caso ciascun Socio ha facoltà, entro 15 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, di recedere dal contratto senza alcuna penalità e di ottenere in sede di liquidazione del rapporto l'applicazione di tutte le condizioni precedentemente praticate. Per i prestiti vincolati, il tasso di interesse resta invariato per tutto il tempo del vincolo.

**17.** Al Socio deve essere fornito, una volta all'anno ed alla scadenza del contratto, l'estratto conto relativo allo svolgimento del rapporto, contenente ogni elemento necessario per la comprensione del rapporto medesimo.

**18.** La Cooperativa garantisce il puntuale ed esatto rimborso dei prestiti con il proprio capitale complessivo, compreso gli immobili sociali, con affidamenti bancari e similari e con ogni altro mezzo ritenuto idoneo allo scopo.

**19.** Come indicato negli articoli 2 e 4 del presente regolamento, la raccolta del prestito presso i Soci deve essere impiegata per il conseguimento dell'oggetto sociale della Cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione determina le modalità di impegno di tali depositi rispettando i seguenti criteri:

a) una parte verrà mantenuta liquida (contante presso le varie casse, depositi di c/c bancari);

b) una parte verrà destinata agli investimenti mobiliari ed immobiliari finalizzati allo sviluppo patrimoniale della Cooperativa;

**20.** Il rendiconto di gestione della raccolta del prestito da Soci sarà inserito nella relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione che accompagna il bilancio annuale sottoposto all'Assemblea dei Soci.

**21.** La Cooperativa assicura la massima riservatezza nello svolgimento di tutte le operazioni relative alla raccolta e gestione del prestito da Soci e risponde dell'operato delle persone incaricate di tale attività.

**22.** La Cooperativa è regolarmente iscritta nell'Albo delle Cooperative a Mutualità Prevalente ed osserva di fatto le clausole mutualistiche di cui all'art. 2514 c.c. previste inderogabilmente dallo statuto sociale.

**23.** La Cooperativa non è iscritta all'Albo delle Aziende di Credito e pertanto non è sottoposta ai controlli della Banca d'Italia.

**24.** Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le disposizioni emanate dal Comitato Interministeriale Credito e Risparmio e della Banca d'Italia.

Olbia lì \_\_\_\_\_

Letto e approvato

\_\_\_\_\_

**SHR Sardinia Human Resources S.c.r.l.**

Via Arnolfo Di Cambio, 10 - 07026 Olbia (OT) Tel. 0789.18.32.560

Fax 079.29.79.003 Codice Fiscale e P.I.V.A.: 02342790900

R.E.A. 167321 Sito Internet: [www.shrcoop.it](http://www.shrcoop.it) - [help@shrcoop.it](mailto:help@shrcoop.it)

Associato  
 Unione Nazionale  
Cooperative Italiane