

REGOLAMENTO

DELLA COOPERATIVA SOCIALE CERCATE

Premessa

1. Il presente regolamento interno

- è stato approvato dall'assemblea della Cooperativa in data 16 dicembre 2020, approvato in precedenza il 23 aprile 2018 e precedentemente in data 9 febbraio 2017 e in data 28 novembre 2003 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed è entrato in vigore dal giorno 29 novembre 2003;
- potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1.

Parte prima

Articolo 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. I soci lavoratori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali; i rapporti di lavoro in qualsiasi forma instaurati sono disciplinati da questo regolamento interno.

2. 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 all'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.

3. Tra il socio lavoratore e la Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- autonomo;
- contratto di lavoro intermittente;
- contratto di lavoro ripartito.

Articolo 2 – Modalità di individuazione del tipo di contratto

1. L'individuazione del tipo di rapporto 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;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.
- del tipo di lavoro disponibile nella Cooperativa.

2. La Cooperativa provvederà, entro 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio, la cui ammissione sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, il tipo di contratto in essere, se non si verificano variazioni, ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro in base ai criteri indicati al comma 1.

Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati e trattamento economico

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato verrà assicurato, con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL nazionale delle Cooperative Sociali, o altro contratto nazionale (ad es. Turismo) funzionale alla gestione di particolari strutture pur dando la possibilità di applicare il contratto esistente nei casi di subentro di appalto o servizio.

2. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.

3. L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione, o da persona da questo delegata, a 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.

Le ore di formazione non cogente saranno retribuite in busta paga al socio lavoratore alla cifra pari a 4euro/ora nette.

6. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato é causa di esclusione da socio secondo le norme statutarie e l'esclusione del socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 4 – Trattamento economico e normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Il trattamento economico dei soci non subordinati 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.

2. Per i soci con rapporto di lavoro autonomo si applicano le norme vigenti per il tipo di rapporto instaurato, compatibili con la figura di socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi e nel rispetto delle disposizioni inerenti il relativo Albo o Ordine, se esistente.

3. La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili ad ogni tipologia di contratto.

4. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti, previa autorizzazione della Cooperativa.

5. L'interruzione del contratto di lavoro non subordinato è causa di esclusione da socio secondo le norme statutarie e l'esclusione del socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro non subordinato.

Articolo 5 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni nei limiti previsti dalla legge.

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

- integrazioni dei compensi;
- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.

Articolo 6 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale, 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.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 5.

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 7 – 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.

2. 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 a orario ridotto.

3. 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 a tempo determinato.

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

Seconda parte

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro subordinato

Art. 8 - Comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. Nel contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
3. *Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro e comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.*
4. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/03 e successive modifiche.

Art. 9 - Organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.
2. Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione e dal Presidente della cooperativa.
3. 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.
4. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

Art. 10 - Infrazioni e sanzioni disciplinari

1. Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal contratto collettivo richiamato, dallo statuto ed al presente regolamento.

2. In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL richiamato.

Art.11- Corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 26 del mese successivo a quello di lavoro.

2. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

3. 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.

Parte terza

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

Art. 12 – Modalità di svolgimento dell'incarico

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun 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 informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della Cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

Art. 13 – 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.

Art. 14 – Infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause 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 nei termini di legge. 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 loro occorsi 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.