

## **Regolamento interno della Cooperativa Sociale “NUOVA ALBA”**

### **PREMESSA**

#### 1. Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 27/02/2002 ai sensi dell'art.6 della Legge 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.

2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicati 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 leggi applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

#### ART.1 – Oggetto del regolamento

Il presente regolamento, che viene adottato ai sensi dell'art.6 della Legge n.142/2001, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina, innanzitutto, la tipologia dei rapporti di lavoro, che, come ulteriore e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre, il Regolamento disciplina, tra l'altro l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

#### ART.2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relativi criteri di scelta

Ai sensi dell'art.1, comma 3 della legge n.142/01, ciascun socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato
- autonomo
- di collaborazione coordinata non occasionale
- professionale
- di agenzia
- volontariato ai sensi della Legge 381/1994 (cooperative sociali)

Tra socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma, oltre a quelle di cui sopra, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purchè compatibile con lo stato di socio.

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;
- del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o 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.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento.

In caso di rapporto di lavoro subordinato, tale atto conterrà gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia.

Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro sarà stipulato un apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

### ART.3 – Organizzazione aziendale della Cooperativa

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 subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni tra soci 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 individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

3. I soci dovranno essere informati circa l'aspetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare preventivamente i soci, in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modificazione degli organigrammi e della struttura gerarchica della Cooperativa
- b) adozione di scelta di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei reparti, degli uffici.

### **RAPPORTO CON I SOCI NON DIPENDENTI NELLA COOPERATIVA**

ART.4 – Il socio con competenze specifiche per lo svolgimento di un incarico di lavoro, rifiutandolo, è considerato dimissionario ed estromesso dalla cooperativa previa comunicazione da parte del consiglio di amministrazione.

### **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

Art.5 – Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato.

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della deliberazione di ammissione, il socio aderisce contestualmente in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per i profili professionali di natura amministrativa e tecnica in genere la cui presenza sia richiesta con carattere di continuità.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato:

- a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge;
- a tempo pieno o a tempo parziale.

I soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri imprenditori, purchè preventivamente autorizzati per iscritto dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, e semprechè tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

In presenza di più soci che non intrattengono un ulteriore rapporto di lavoro, la Cooperativa instaura tale rapporto con quelli di loro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni, verrà adottato il criterio della maggiore anzianità di iscrizione nel libro dei soci.

Il socio che intrattenga, o perdurando il rapporto associativo, abbia intrattenuto un ulteriore rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un contratto a tempo indeterminato, sussistendone le altre condizioni.

In ogni caso, l'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio (così come l'ammissione in Cooperativa) è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

#### ART.6 – Distribuzione del lavoro

Gli incarichi di lavoro vengono affidati ai soci in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai soci la maggior occupazione possibile, si possono comunque verificare, senza oneri o responsabilità a carico della Cooperativa, situazioni in cui i soci non possano prestare con continuità la loro attività lavorativa o che la possano prestare solo ad orario ridotto, sia per le obiettive esigenze produttive della Cooperativa stessa e la quantità di lavoro in essa disponibile sia a causa di mancanza o riduzione momentanea (o periodica) di lavoro, e ciò anche al di fuori dei casi di cui al successivo art.8.

Nel suddetto caso, così come nel caso in cui non sia possibile assicurare al socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto e lo stesso socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso senza diritto alla retribuzione, fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi di lavoro.

#### ART.7 – CCNL applicabile e trattamento economico

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

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art.3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile al settore in cui la Cooperativa è stata inquadrata all'origine presso gli enti previdenziali ed assicurativi.

In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il CCNL relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio del lavoro.

Per i lavoratori svantaggiati, si evidenzia la possibilità di prevedere il contratto di inserimento lavorativo, come previsto dal CCNL delle cooperative sociali.

I compensi per 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.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio. L'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi determinati in base ai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione delle retribuzioni;
- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

## ART.8 – Infrazioni e sanzioni disciplinari

E' considerato come infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno ingiusto alla Cooperativa sul piano patrimoniale o morale, ed in particolare, in ordine di gravità minima, a titolo indicativo:

- a) il mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro così come indicato dai soci stessi sui piani di lavoro;
- b) il comportamento non corrispondente ai canoni di correttezza e di buona educazione nei confronti di altri soci lavoratori e di terzi in relazione al servizio;
- c) il mancato adempimento di una disposizione impartita dal Consiglio di Amministrazione;
- d) il mancato rispetto dei piani e programmi di lavoro;
- e) la divulgazione o rivelazione a terzi di fatti e/o notizie relative alla gestione e all'amministrazione della Cooperativa;
- f) le assenze dal proprio posto di lavoro, anche di pochi minuti senza aver prima avvisato la direzione della Cooperativa;
- g) il mancato adempimento o il deliberato rifiuto di disposizioni contenute nel presente regolamento.

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 adottato dalla Cooperativa per il settore dell'attività svolta.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del provvedimento disciplinare.

## ART.9 - Situazione di crisi aziendale

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico - finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento; ecc.), da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dall'attività sociale, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

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

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali (apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, di prestazione di lavoro non retribuito, disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazione di lavoro non retribuito, ecc.).

## ART.10 – Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale

La risoluzione del rapporto di lavoro in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore comporta la decadenza del rapporto sociale, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di deliberare in senso contrario.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dalla legge e dal contratto collettivo.

## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE**

ART.11 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.

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

Ai rapporti con i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e segg. del Codice Civile e nell'art.409 n.4 del Codice di Procedura Civile, nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi.

In particolare, per i soci con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa si applicano le seguenti disposizioni: art.48 bis, comma 1, DPR n.917/86, ai fini fiscali; art.2, comma 26, l.335/95, ai fini previdenziali ed assistenziali; art.5, D. Lgs. n.38/2000, ai fini dell'assicurazione INAIL e successive modificazioni.

ART.12 – Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore e comunque senza alcun vincolo di subordinazione di questi nei confronti della Cooperativa medesima, a seguito della deliberazione di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento, oltre che nell'apposito contratto.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato per tutti i profili professionali.

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri committenti, purchè preventivamente autorizzati per iscritto dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, e semprechè tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

ART.13 – Modalità di svolgimento dell'incarico, Distribuzione degli incarichi di lavoro, Obblighi del socio.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, dovendo assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto entro i tempi concordati e garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione.

In corso di svolgimento dell'incarico, il socio e la Cooperativa possono sempre concordare e/o modificare i tempi e le modalità dell'opera rispetto agli accordi iniziali, quando esigenze tecnico-organizzative lo richiedano, anche con conseguente assegnazione, totale o parziale dell'incarico a terzi.

La distribuzione e l'assegnazione dei lavori è effettuata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto innanzitutto della dovuta rotazione dei soci e dei seguenti elementi di valutazione: competenze professionali specifiche richieste per l'esecuzione dell'incarico stesso; vicinanza geografica alla sede di lavoro; richieste espresse dei committenti interessati e disponibilità dei singoli soci.

È fatto obbligo al socio incaricato dell'esecuzione del servizio e/o dell'opera, a comunicare al Consiglio di Amministrazione eventuali interruzioni o difficoltà di qualsiasi natura per la prosecuzione o il completamento del lavoro affidatogli. Sarà cura dell'Organo Amministrativo provvedere alla sostituzione e/o individuare le soluzioni più opportune per garantire l'ultimazione del servizio o dell'opera.

ART.14 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti – Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 8 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

ART.15 – Revoca e scioglimento del rapporto.

L'accertata idoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

## **RAPPORTI CON TUTTI I SOCI DIPENDENTI E NON**

ART.17 – Rinvio

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

ART.18 – decorrenza degli effetti del regolamento.

Il presente regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 27/02/2002, entra in vigore dal giorno stesso.

ART.19 – Modificazione del regolamento.

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con deliberazione dell'Assemblea ordinaria dei soci.

Il Presidente  
Roberto Ferraro