

**REGOLAMENTO
DELLA COOPERATIVA ATIPICA a R.L.
Ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142**

1) Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'art. 19.1 dello statuto sociale - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Il socio ammesso al lavoro, reso edotto degli obblighi statutari e della normativa vigente presso la cooperativa, riconosce ed accetta il regolamento interno quale fonte di regolamentazione dei rapporti con la società per la realizzazione dell'oggetto sociale di cui all'art. 5.1 dello Statuto.

2) Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata non occasionale
- Altre tipologie previste dalla normativa vigente o in essere al momento dell'assunzione.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

3) Struttura gerarchica dell'impresa e organizzazione e direzione del lavoro.

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola nei seguenti servizi:

- a) amministrativo
- b) amministrazione e gestione del personale
- c) controllo della qualità e della privacy
- d) gestione dei rischi sul lavoro e della sicurezza aziendale
- e) formazione delle risorse umane

- f) controllo di gestione e budget
- g) comunicazione
- h) coordinamento psicopedagogico

La modifica degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura gerarchica di vertice dell'impresa nei termini sopra indicati dovrà essere oggetto di discussione con i soci in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate.

Qualora esigenze oggettive aziendali impongano l'adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sull'attività aziendale nel suo complesso, o sull'assetto dei reparti, uffici, i relativi programmi dovranno essere oggetto di discussione con i soci in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza, od urgenza i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

Capitolo I

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

1) Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci aspiranti al posto di lavoro, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

Il contratto di lavoro ulteriore potrà essere stipulato anche a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge.

Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la priorità nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni..

La cooperativa potrà altresì stipulare con i soci, alle condizioni di legge, contratti di apprendistato, di formazione e lavoro, e di ogni altro tipo ammesso.

2) Stipulazione del rapporto ulteriore

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente La cooperativa comunicherà al socio il contratto collettivo di riferimento per la disciplina della sua prestazione lavorativa, nonché le modalità di svolgimento delle prestazioni stesse in relazione all'organizzazione aziendale.

L'atto scritto istitutivo del rapporto ulteriore può prevedere la sottoposizione del socio lavoratore ad un periodo di prova nei termini stabiliti dal CCNL.

A norma di Statuto, il mancato superamento della prova comporta la risoluzione del rapporto ulteriore e di quello sociale.

3) CCNL applicabile

La Cooperativa applica ai soci titolari di rapporto di lavoro ulteriore il trattamento economico minimo previsto dal CCNL per le cooperative sociali.

Resta esclusa l'applicazione del CCNL medesimo quanto a tutti gli altri istituti del contratto stesso, ivi compresi quelli indirettamente incidenti sul piano economico, in quanto derogati nel presente regolamento.

E' esclusa altresì l'applicazione del contratto nella parte concernente l'esercizio dei diritti sindacali, per la cui disciplina si rinvia agli accordi stipulati dalle organizzazioni nazionali del movimento cooperativo.

In tutti i casi in cui per l'acquisizione di appalti il cui capitolato preveda espressamente quale condizione imprescindibile l'applicazione di Contratti collettivi diversi da quello anzidetto, nei confronti dei soci lavoratori – impiegati presso tali appalti – troverà applicazione il CCNL richiesto con le modalità indicate nello stesso capitolato d'appalto, quale condizione temporanea di miglior favore. Resta inteso che alla cessazione dell'appalto il trattamento economico e normativo di detti soci tornerà ad essere definito sulla base dei parametri del presente regolamento.

Fermo restando le prerogative dell'Assemblea Ordinaria dei Soci in sede di approvazione del piano crisi aziendale e/o del programma di mobilità, qualora si verificino contrazioni dell'attività della cooperativa, a qualsiasi causa dovute, per le quali non sia possibile procedere a una distribuzione paritaria delle riduzioni di lavoro a carico di tutti i soci lavoratori appartenenti alla stessa categoria funzionale, il Consiglio d'Amministrazione può deliberare la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione a tempo determinato o indeterminato di uno o più soci.

4) Trattamento economico ulteriore e ristorni.

Fermo restando il rispetto dei trattamenti minimi retributivi previsti dal CCNL, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'attribuzione di premi o incentivi individuali, ove ciò sia funzionale agli interessi produttivi, e secondo gli indirizzi di politica retributiva perseguiti dal Consiglio stesso.

L'assemblea dei soci potrà altresì deliberare l'erogazione di maggiorazioni retributive secondo le modalità stabilite negli accordi collettivi applicabili alla cooperazione di lavoro.

Su proposta dell'Organo amministrativo l'assemblea potrà inoltre deliberare in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'erogazione di somme a titolo di ristorno nei limiti stabiliti dalla legge.

Il ristorno viene determinato in stretta proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato da ciascun socio nell'esercizio e, su decisione dell'assemblea, potrà essere corrisposto ai soci medesimi in forma liquida o mediante aumento proporzionale delle rispettive quote.

5) Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.

Oltre ai casi che legittimano la concessione della Cassa integrazione straordinaria, il ricorso alle procedure di mobilità, o la stipula di contratti di solidarietà difensivi, e nei casi di sottoposizione e procedure concorsuali, lo stato di crisi può rilevarsi sulla base di indicatori economico-finanziari quali: risultato di impresa, fatturato, risultato operativo e indebitamento, da cui emerge, anche in via previsionale, ma sulla base di dati oggettivi, un andamento involutivo o suscettibile di progressivo aggravamento dell'attività aziendale.

In tali casi 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.

Fermo restando il divieto di distribuzione di utili e di ristorni per tutta la durata del piano di crisi con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in essa costituiti, detto piano potrà prevedere la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici collettivi, con priorità per quelli di livello aziendale o territoriale.

In particolare l'assemblea potrà deliberare la soppressione delle mensilità aggiuntive, delle maggiorazioni per lavoro straordinario, delle integrazioni dei trattamenti previdenziali e assistenziali, e altre forme di riduzione retributiva entro i limiti del 50 per cento del trattamento minimo previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

In funzione del superamento dello stato di crisi o al fine di eliminarne o ridurne gli effetti preventivati, l'assemblea potrà infine deliberare apporti da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore o ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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, in base alla natura dell'attività svolta e al suo inquadramento ai fini previdenziali, e l'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

6) Infrazioni disciplinari.

E' considerato come infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno ingiusto alla Cooperativa, e a terzi che si avvalgono dei servizi della Cooperativa, ed in particolare, in ordine di gravità minima, a titolo indicativo:

- mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro;
- mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
- il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri soci;
- l'insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni;
- il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di terzi con i quali il socio sia in contatto per motivi di servizio;
- il mancato adempimento di una disposizione impartita dal coordinatore o dal Consiglio di Amministrazione;
- l'assenza ingiustificata;
- il deliberato rifiuto di adempiere una disposizione impartita dal coordinatore o dal consiglio di amministrazione;
- la divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, di notizie riservate inerenti a persone o famiglie assistite dalla Cooperativa, o comunque con le quali il socio lavoratore sia venuto in contatto in occasione del proprio servizio;
- qualsiasi reato commesso ai danni della Cooperativa o di persone con le quali il socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio.

Il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento provvedere all'integrazione dell'elenco indicativo di infrazioni disciplinari contenuto nel contratto collettivo, in relazione alle esigenze di prevenzione e dissuasione di comportamenti che si pongano in contrasto con specifiche esigenze di carattere organizzativo, produttivo o con le regole di diligenza e correttezza a cui deve essere improntato il rapporto di collaborazione lavorativo e di partecipazione alla vita sociale della cooperativa.

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 procedimento disciplinare.

7) Sanzioni disciplinari.

In caso di mancanza imputabile al socio-lavoratore, questa deve essergli contestata dal coordinatore in forma scritta. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione.

In relazione alla gravità della mancanza ed all'eventuale recidiva, il Consiglio di Amministrazione infligge al socio lavoratore la sanzione;

- a) dell'ammonizione scritta;
- b) della multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione base;
- c) della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni di calendario.

L'esclusione della cooperativa per motivi disciplinari resta regolata integralmente dallo statuto.

Copia degli articoli del presente regolamento relativi alle infrazioni ed alle sanzioni disciplinari deve essere affissa nei locali della Cooperativa.

8) Risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore e conseguenze sul piano del rapporto sociale.

Ai sensi di Statuto, il rapporto di lavoro si risolve ad iniziativa della cooperativa con il provvedimento di esclusione del socio.

Lo scioglimento del rapporto di prestazione lavorativa a iniziativa del socio è esercitabile col recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo statuto.

Quando accoglie la domanda di recesso il Consiglio di Amministrazione può esonerare il socio dalla prestazione lavorativa prima del perfezionamento delle condizioni di efficacia del recesso stesso previste dallo statuto.

Il socio esonerato è destinatario degli oneri e obblighi inerenti al suo status associativo ed esercita i relativi diritti.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'assemblea del programma di mobilità. La risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore per licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo comporta l'esclusione dalla cooperativa e il socio ha priorità nella stipulazione di un nuovo contratto sociale, sussistendone le condizioni di cui all'art. 1.

Tale disposizione non si applica in caso di esclusione per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Capitolo II

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO

1) Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

Quando per lo svolgimento della propria attività la Cooperativa si avvalga di prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, la disciplina delle condizioni e delle modalità di stipulazione del rapporto ulteriore di collaborazione è regolata dai primi due commi dell'art.1), Capitolo I, del presente regolamento.

In tal caso troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 2222 c.c., dell'art. 409 n. 3 c.p.c., e delle disposizioni in materia di collaborazione coordinata e continuativa, in quanto compatibili con la figura di socio, e la relativa disciplina fiscale e previdenziale.

2) Aree professionali

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione dal lavoro,

secondo la valutazione discrezionale del consiglio di amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

3) Corrispettivo

Il Consiglio di amministrazione stabilisce la misura dei corrispettivi relativi alle prestazioni oggetto di ogni singolo incarico, nella determinazione dei quali la Cooperativa si atterrà al principio per cui a parità di prestazione svolta, nell'ambito della stessa area professionale, dovrà corrispondere un trattamento economico tendenzialmente uniforme, indipendentemente dalle condizioni di servizio pattuite con la committenza.

4) Ristorni

Su proposta dell'Organo amministrativo, l'assemblea potrà inoltre deliberare in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'erogazione di somme a titolo di ristorno nei limiti stabiliti dalla legge.

Il ristorno viene determinato esclusivamente in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato da ciascun socio nell'esercizio e, su decisione dell'assemblea, potrà essere corrisposto ai soci medesimi in forma liquida o mediante aumento proporzionale delle rispettive quote.

5) Modalità di svolgimento dell'incarico.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo esclusivamente l'adeguato standard qualitativo della Sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati, senza ingerenza della cooperativa nelle modalità esecutive del servizio stesso o rendiconto da parte del socio circa i tempi e l'organizzazione della propria attività. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico – organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con assegnazione totale o parziale dell'incarico a terzi.

6) Distribuzione delle occasioni di lavoro.

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dal C.d.A, tenuto conto della dovuta alternanza e dei seguenti elementi di valutazione quali: criteri obiettivi; competenze specifiche richieste dal progetto; vicinanza geografica alla sede di lavoro; interessi e disponibilità dei singoli soci.

7) Obblighi del socio

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Qualora il committente non manifesti un interesse contrario, la cooperativa assumerà direttamente la titolarità dell'incarico stesso, assegnandolo in esecuzione con priorità al socio che ha procurato l'occasione di lavoro; in caso contrario il socio resterà titolare del rapporto con il cliente e assicurerà l'esecuzione delle prestazioni ad esso relative.

L'assunzione di incarichi da terzi in violazione di quanto disposto nei commi precedenti costituisce grave inadempienza del patto sociale.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del C.d.A. garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

8) Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui all'art. 6 Cap.I si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo di cui al presente capitolo

9) Revoca e scioglimento del rapporto.

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

Lo scioglimento del rapporto di prestazione lavorativa a iniziativa del socio è esercitabile col recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo statuto.

La revoca o esonero dell'incarico a norma del primo comma è adottata dalle cooperative con provvedimento di esclusione a norma di statuto.

Tale provvedimento può essere adottato dalla cooperativa anche in tutti gli altri casi di revoca, conclusione o esonero dall'incarico.

NORME DIVERSE

1) Sorveglianza sanitaria – Prevenzione infortuni

E' obbligo del Socio di sottoporsi agli accertamenti previsti dalla normativa vigente in materia sanitaria. In attuazione degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. 626/94, come successivamente modificato dal D. Lgs 242/96(*da sistemare gli articoli della attuale legge*) in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente designato dalla Cooperativa e comprende:

- accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i Soci/collaboratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei Soci/collaboratori.

2) Sicurezza sul lavoro e abbigliamento

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e prevista dalla legge per la propria attività.

Quando è previsto che i soci operino all'interno di 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.

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazioni in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

Il responsabile del personale provvede alla prima consegna degli strumenti individuali di protezione necessari e gli indumenti idonei per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

I soci sono tenuti a richiedere, qualora necessario, ulteriori scorte di materiali di consumo od altri ausili od indumenti.

Qualora si verificano inadempienze ritenute particolarmente gravi dal C.d.A. e/o dall'assemblea, il contratto di lavoro potrà essere risolto con automatica esclusione dalla base sociale.

I soci, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, sono tenuti ad indossare il tesserino identificativo, fornito dalla cooperativa al momento dell'assunzione.

3) Trattamento dati

In applicazione di quanto previsto dalle disposizioni "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali" (Legge 675/96 e successive modifiche ed integrazioni) il Socio, essendo stato informato che i dati da esso forniti, ovvero altrimenti acquisiti nell'ambito dell'attività istituzionale, potranno essere trattati dai responsabili:

- per finalità istituzionali, connesse o strumentali allo svolgimento delle rispettive attività;
- in adempimento di obblighi di legge, di regolamento o di disposizioni degli Organi istituzionali;
- in esecuzione di obblighi contrattuali o nell'ambito di informative precontrattuali e comunque per esigenze di carattere operativo gestionale (tra cui la fornitura di servizi informatici, di archiviazione, di spedizione, ecc);
- per finalità commerciali e di marketing, come per esempio la documentazione da produrre agli Enti in occasione della partecipazione a gare d'appalto, l'invio di materiale pubblicitario, la vendita diretta, il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale interattiva, il controllo sull'andamento delle relazioni con la clientela e sui rischi connessi; esprime liberamente il suo consenso al trattamento dei dati sensibili eventualmente forniti e comunque degli ulteriori dati personali in relazione ai quali tale consenso sia richiesto.

NORME FINALI

1) Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data ... ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno ...

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.

2) Modificazione del regolamento

il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci.