

REGOLAMENTO INTERNO DELLA COOPERATIVA

IL CORTILE S.C.S.I.S.

P.I.: 02345160044

REDATTO 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 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.

La Cooperativa si configura come cooperativa sociale di tipo A.

I soci volontari, pari a non più del 50% del totale dei soci computato sull'intera compagine sociale, prestano attività gratuita ai sensi dell'art.2 legge 381/91, non configurabile come rapporto di lavoro pertanto, se necessario, il loro rapporto con la Cooperativa sarà oggetto di ulteriore regolamentazione.

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: a titolo esemplificativo a tempo indeterminato, determinato, part time, di apprendistato, a chiamata etc.
- Autonomo: a titolo esemplificativo come liberi professionisti, titolari di partita Iva senza cassa, rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato ai sensi dell'art.409 c.p.c.

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, facente capo in ultimo al Consiglio di amministrazione, prevede che le attività della cooperativa siano suddivise in strutture operative o altre unità lavorative in relazione alle diverse tipologie di servizi svolti dalla Cooperativa medesima.

L'assunzione del personale è disposta dal Presidente o da Consigliere all'uopo incaricato, in caso di dipendenti soci l'ammissione a socio è disposta dal Consiglio di amministrazione come da previsioni di legge.

L'organigramma aziendale è a disposizione presso la sede della cooperativa.

La modifica degli organigrammi, delle funzioni in ambito aziendale e della struttura gerarchica di vertice dell'impresa è valutata dal Consiglio di Amministrazione, se di particolare rilevanza, o da consiglieri e/o responsabili di struttura/servizio.

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.

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 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 l'esclusione dal rapporto sociale e la contestuale risoluzione del rapporto ulteriore.

3) CCNL applicabile

La Cooperativa applica ai soci titolari di rapporto di lavoro ulteriore il trattamento economico minimo previsto da Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle Cooperative settore socio-sanitario assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo sottoscritto dalle OO.SS. e Datoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

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, 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 di amministrazione può deliberare la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione a tempo determinato o indeterminato di uno o più soci.

4) Trattamento economico ulteriore

Fermo restando il rispetto dei trattamenti minimi retributivi previsti dal CCNL di cui al punto precedente 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 di amministrazione

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 del Consiglio di amministrazione l'assemblea potrà inoltre deliberare in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'erogazione di somme a titolo di ristorno con le modalità e nei limiti stabiliti dalla legge.

I ristorni saranno attribuiti in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato in stretta correlazione alla retribuzione percepita nell'esercizio di riferimento e saranno disciplinati in apposito regolamento.

5) Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.

Oltre ai casi che legittimano la concessione di strumenti di sostegno al reddito in caso di crisi aziendale, 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 emerga, 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 maggiorazioni per lavoro straordinario e supplementare, delle integrazioni dei trattamenti previdenziali e assistenziali, della restituzione delle quote sociali, della corresponsione di anticipi del TFR, della dilazione del pagamento del TFR 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 ridurre gli effetti preventivati, l'assemblea potrà infine deliberare apporti da parte dei soci lavoratori in termini di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore o ogni altra forma di apporto ritenuta idonea. E' esclusa la prestazione di lavoro gratuito.

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) 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 alla 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., in quanto compatibili con la figura di socio, e la relativa disciplina fiscale e previdenziale.

2) Aree professionali

I soci lavoratori autonomi sono collocati a loro richiesta nelle aree professionali sotto elencate in base alle proprie attitudini e/o interessi:

- a) Attività di promozione
- b) Attività di consulenza tecnica
- c) Attività educative

e ogni altra attività comunque inerente all'oggetto sociale statutario esercitabile senza vincolo di subordinazione.

3) Corrispettivo

Il Presidente o il Consiglio di Amministrazione a seconda dell'incarico stabiliscono 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) 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.

5) Distribuzione delle occasioni di lavoro.

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dal responsabile di servizio come da indicazioni del Presidente o del Consiglio di Amministrazione, 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.

6) 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 Consiglio di amministrazione 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.

7) Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui all'art. 5 Cap. I si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo di cui al presente capitolo. Analogamente, trova applicazione la disciplina dei ristorni in quanto compatibile con la disciplina del lavoro autonomo di cui al presente capo.

8) 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 FINALI

1) Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 21/05/2018 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno stesso e sarà depositato via pec a cura del Consiglio di amministrazione alla DTL competente per territorio.

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.