

“Cooperativa Sociale uno”

SEDE: Corso Re Umberto I n° 73

10128 Comune di Torino

P.Iva: 01636750026

Iscritta Registro Imprese di Torino

Iscrizione C.C.I.A.A. n. 800349

Albo Cooperative Città Metropolitana di Torino, sezione A

REGOLAMENTO INTERNO

Finalizzato a definire e disciplinare i rapporti di lavoro con i soci
--

ART. 1 – SCOPO – RAPPORTI DI LAVORO – ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 1.1 - Scopo e oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e dell'articolo 3 dello Statuto - 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.

Art. 1.2 - Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge n. 142/2001, e dell'articolo 3 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative;
- autonomo
- di parasubordinazione nella forma di collaborazione coordinata non occasionale ed altre forme volute dal legislatore

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purchè 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.

Per i soci lavoratori, la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento, la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. 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.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri precedentemente previsti.

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 ai precedenti commi.

Art. 1.3 - Organizzazione aziendale

L'attuale struttura organizzativa aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo - finanziario - tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo e operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa) amministrazione-organizzazione e coordinamento del personale; segreteria generale; informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti; predisposizione di piani di sviluppo; attività di promozione dell'immagine della cooperativa; individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della cooperativa e l'organizzazione operativa delle unità locali.

ART. 2 - RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 2.1 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni.

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

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, 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.

Art.2.2. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Considerando che ai sensi dell'art.1, comma 2, lettera d), della legge 142/2001 i soci lavoratori mettono a disposizione le proprie energie lavorative in relazione alla quantità di lavoro disponibili per la cooperativa, si conviene che la medesima, dovendosi comunque annoverare tra quelle cooperative in cui il fine mutualistico esterno è comunque rappresentato dalla prestazione lavorativa dei propri soci, qualora non abbia la possibilità di far svolgere al proprio socio la prestazione concordata, potrà variarla unilateralmente, fino ad arrivare alla possibilità di sospendere il socio (c.d. sospensione "a zero ore"). La sottoscrizione del presente Regolamento da parte dei soci vale come accettazione incondizionata delle possibili variazioni di orario che la cooperativa riterrà di apportare al contratto di lavoro.

Art. 2.3 - CCNL applicabile e trattamento economico riservato ai soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci - lavoratori con ulteriore contratto di lavoro subordinato sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Fermo restando che fino al 31.12.2007 per i soci lavoratori attivi nel settore assistenziale il CCNL di riferimento era quello c.d. ANASTE per le sedi di Saluggia e Brusasco ed era il c.d. UNEBA per la sede di Rivoli, dal 1° gennaio 2008 il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, fermo restando le deroghe di cui al successivo paragrafo, è quello delle COOPERATIVE SOCIALI, siglato in data 26.05.2004 tra:

- ANCST – Legacoop,
- Federsolidarietà – Confcooperative,
- AGCI – Ssolidarietà

e

Funzione Pubblica – CGIL

Fisascat – CISL

F.P.S. – CISL

UIL – F.P.L.

e da ultimo rinnovato in data 30.07.2008.

Art.2.4 Deroghe ed integrazioni rispetto al CCNL

In tale ambito il presente regolamento, in deroga rispetto al CCNL, stabilisce, per i seguenti istituti il seguente trattamento:

2.4.1. Superminimi/Ad personam

In base al disposto dell'art.3 della legge 142/2001 nel quale si stabilisce che la retribuzione da erogare

al socio lavoratore con opzione per il lavoro subordinato deve essere adeguata alla quantità e (soprattutto) alla qualità del lavoro prestato, costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva.

2.4.2. Maggiorazioni lavoro notturno

In deroga ed ai fini di una semplificazione della disciplina rispetto a quella prevista dal CCNL si stabiliscono le seguenti maggiorazioni in caso di prestazione di lavoro notturno:

- giorni feriali: 20%
- domenica: 40%

- festività nazionali, come previste dal CCNL (n.12), ivi compresa la festa patronale, (che nel caso di specie si assume quella di Torino: 24 giugno, ove la cooperativa ha la propria sede legale): 80%

In caso di prestazione resa nelle notti di Natale e Capodanno è previsto un premio aggiuntivo determinato a discrezione del C.d.a. della cooperativa.

La maggiorazione viene calcolata sulla base del giorno effettivo e delle ore effettive in cui viene resa la prestazione. A titolo esemplificativo, in caso di prestazione resa tra le 22,00 di sabato e le ore 6,00 di domenica, le prime 2 ore di maggiorazione verranno considerate come maggiorazione notturna feriale e le altre 6 come maggiorazione notturna festiva.

2.4.3. Maggiorazione lavoro festivo (diurno):

Sono previste le seguenti maggiorazioni:

- domenica: 30%;

- festività (come specificate al paragrafo precedente): 80%

In caso di coincidenza del giorno festivo con quello domenicale (es Pasqua) verrà riconosciuta la sola maggiorazione (festiva) dell'80% che assorbe, senza cumulo, quella inferiore prevista per la prestazione resa di domenica.

2.4.4. Festività.

Verranno retribuite solamente nel caso di prestazione lavorativa svolta nella giornata considerata festiva. Per gli addetti ai lavori di concetto: coordinatori, impiegati e direttori di presidio, qualora la festività coincida con la domenica è previsto un premio aggiuntivo determinato a discrezione del C.d.a. della cooperativa indipendentemente dall'effettiva prestazione lavorativa.

2.4.5. Straordinari

Qualora si renda necessario il loro svolgimento, debitamente autorizzato dal C.d.a. della cooperativa, pena il loro disconoscimento, essi verranno recuperati attribuendo al socio lavoratore equivalenti riposi compensativi

2.4.6. Elemento retributivo territoriale

Si procederà all'erogazione di tale emolumento solo se previsto in accordi contrattuali sottoscritti da Unicoop

2.4.7. Ristorni

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo Amministrativo, l'erogazione di ristorni nei limiti di legge.

Il ristorno, quale trattamento di miglior favore rispetto al trattamento di base previsto da CCNL, potrà

essere sottoposto a detassazione e può essere considerato utile al raggiungimento del parametro retributivo, non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva, di cui all'art.3 della legge 142/2001, così come interpretato dall'art.7, comma 4, della legge 31/2008

2.4.8. 14^a mensilità

Per quei soci lavoratori che conservano il diritto alla percezione della 14^a mensilità, laddove la situazione favorevole di bilancio lo permetta, e previa autorizzazione da parte dell'assemblea dei soci, sarà erogata sottoforma di ristorni. Diversamente, qualora non vi siano le condizioni per l'erogazione dei predetti ristorni essa verrà erogata con le retribuzioni del mese di giugno.

2.4.9. Premio di disponibilità

Per premiare quei soci lavoratori che si rendano disponibili a prestare la propria attività lavorativa in giornate in cui avrebbero dovuto beneficiare di riposo o permessi o ferie e che per necessità organizzative rientrano in servizio si dispone che oltre alla retribuzione prevista dal CCNL applicato e da eventuali deroghe e integrazioni previste dal presente Regolamento venga erogato un *premio di disponibilità* del valore di euro 20. In ogni caso, salvo impossibilità organizzative l'eventuale giorno di riposo non goduto verrà recuperato entro il mese qualora il rientro comporti il superamento delle 165 ore mensili contrattualmente previste.

In caso di ferie o permessi non sono previsti recuperi.

2.5. Livelli di inquadramento:

Quale ulteriore trattamento di miglior favore adottato dalla cooperativa nei confronti dei propri soci, ed a compensazione di quanto eventualmente disciplinato, in deroga ed in pejus rispetto al trattamento del CCNL, di cui ai punti 2.3., la cooperativa provvederà ad inquadrare il personale sanitario ad un livello più elevato rispetto a quello previsto dal citato CCNL. A titolo esemplificativo il personale con qualifica di OSS verrà assunto con il superiore livello C2, nonostante sia anche possibile assumerle con il livello C1, mentre il personale addetto all'assistenza, ma privo di titoli abilitativi al livello C1, anziché al livello B1. Si ribadisce che tale modalità classificatoria, fermo restando altri istituti che prevedono trattamenti migliorativi (es. superminimi, ristorni, 14^a mensilità per chi ne ha ancora diritto, ecc.) costituisce di per se un trattamento migliorativo di tale entità da compensare quegli istituti che nel presente Regolamento sono stati derogati in pejus rispetto al CCNL e residuandone comunque un complessivo trattamento più favorevole nei confronti dei soci.

Art. 2.6 - Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonchè le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal contratto collettivo e dallo statuto.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, l'Organo Amministrativo può, in qualsiasi momento, proporre all'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

ART. 3 – STATO DI CRISI – PIANO DI RISANAMENTO

Art. 3.1 – Configurazione dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

Sulla base di indicatori economico-finanziari, collegati a fattori endogeni ed esogeni, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi non imputabili alla cooperativa;
- b) stagnazioni temporanee del mercato;
- c) squilibri finanziari connessi al mancato incasso dei crediti maturati;

la cooperativa può attivare la procedura finalizzata a disciplinare lo “stato di crisi aziendale”.

All'insorgenza delle cause di crisi l'Organo Amministrativo, senza indugio, dovrà convocare l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti, predisponendo, ai fini assembleari, la relazione particolareggiata dei fatti e degli eventi inerenti e connessi allo “stato di disagio”, nonché una situazione patrimoniale idonea ad individuare, in chiave dinamica, la struttura patrimoniale, finanziaria ed economica, della società.

La relazione dovrà enucleare gli strumenti, i criteri e le modalità per fronteggiare la crisi.

In particolare la relazione, nell'ottica di salvaguardia dei livelli occupazionali, deve prevedere fra le possibili soluzioni:

- a) individuazione degli strumenti di sostegno dell'occupazione e della cooperazione a livello regionale, nazionale ed europeo
- b) contrazione temporanea del trattamento economico dei soci lavoratori indicando l'arco temporale e la misura percentuale della riduzione economica che comunque non potrà superare il quaranta per cento del trattamento complessivo richiesto dal CCNL applicato
- c) flessibilità temporale dei soci lavoratori nelle prestazioni lavorative.

ART. 4 - RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

Art. 4.1 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge n. 142/2001 la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato le disposizioni di legge civilistiche, previdenziali e fiscali previste in materia di lavoro autonomo e di collaborazione

coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

Art. 4.2 - Condizioni per l'attuazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza di esigenze produttive e organizzative che ne consentano la concreta utilizzazione lavorativa, accertate dall'Organo Amministrativo.

La durata del rapporto e le modalità operative saranno definite d'intesa con il socio interessato.

Art. 4.3 - Trattamento economico

Il trattamento economico sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa, nel rispetto dei disposti di legge di riferimento, delle tariffe professionali e, comunque, formalizzato per iscritto previo accordo con il socio stesso.

Art. 4.4 - Modalità di svolgimento dell'incarico

Il socio, nello svolgimento dell'incarico, opera in piena autonomia e discrezionalità organizzativa senza limiti di orario, garantendo tuttavia l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati.

In corso d'opera il socio e l'Organo Amministrativo, di comune accordo, possono concordare tempi e modalità di esecuzione diversi da quelli originari per provate ragioni funzionali alle esigenze tecnico - organizzative della cooperativa.

Tuttavia l'Organo Amministrativo, in caso di mancato rispetto dello standard qualitativo o dei tempi di esecuzione, ha facoltà di revocare l'incarico.

Art. 4.5 - Obblighi del socio

Il socio, che intende acquisire commesse di lavoro da parte di terze economie operanti nel settore di attività della cooperativa è tenuto a darne comunicazione scritta all'Organo Amministrativo.

In caso di revoca dall'incarico assegnato il socio è obbligato a prestare ampia ed esauriente collaborazione alle persone indicate dall'Organo Amministrativo per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

Art. 4.6 - Revoca e scioglimento del rapporto

L'oggettiva inidoneità del socio non subordinato allo svolgimento e al completamento dell'incarico assegnatogli, per qualsivoglia ragione o fatto provato, costituisce presupposto motivato di revoca dell'incarico stesso.

Art. 4.7 - Perdita dello status di socio. Recesso / esclusione del socio. Art.2533 cod.civ.

Si conviene che la perdita dello status di socio, con conseguente esclusione dalla società, può avvenire, oltre che nei casi contemplati nell'art.2531 cod. civ., ovvero in caso di mancato pagamento

delle quote o delle azioni della cooperativa, anche nelle seguenti ipotesi:

1) per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico”. Visto che l’art.1 della legge 142/2001 identifica il *rapporto mutualistico* con “la prestazione di attività lavorative da parte del socio, ogniqualvolta il socio, per una qualsiasi ragione, sia oggetto di un provvedimento di risoluzione dell’ulteriore rapporto di lavoro vi è violazione del rapporto mutualistico. Infatti, stante anche il recuperato concetto di unitarietà della prestazione mutualistica e della conseguente inscindibilità dell’attività di socio con quella di lavoratore, sancito dall’art.9 della legge 30/2003, la prestazione di lavoro non è il mezzo, bensì il fine a cui tende una cooperativa di produzione lavoro. Di talché, in presenza di gravi violazioni commesse sul lavoro (rectius: nell’ambito del rapporto mutualistico) potrà essere oggetto di esclusione dalla società ex art.2533 cod.civ., con conseguente travolgimento anche dell’ulteriore rapporto di lavoro, ai sensi dell’art.5, comma 2, della Legge 142/2001.

2) per mancanza o perdita dei requisiti previsti per la partecipazione alla società;

3) nei casi previsti dall'art. 2286 cod.civ.;

4) nei casi previsti dall'art. 2288, 1° comma, cod.civ.

Art. 4.8 - Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

ART. 5 - NORME FINALI

Art. 5.1 - Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea dei soci, in data 28.04.2017 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 01.05.2017 e sostituisce a tutti gli effetti i precedenti regolamenti.

Il presente regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari di cui alla legge 8 novembre 1991 n. 381, nei confronti dei quali la cooperativa è tenuta unicamente al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge in materia, nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.