

NOIGROUP SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
REGOLAMENTO INTERNO

PRIMA PARTE

Premessa

La Cooperativa nel dotarsi del presente regolamento intende dare norma esecutiva ai principi espressi dal proprio statuto sociale.

L'accettazione da parte dei soci dello Statuto e di detto Regolamento, che fa riferimento al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle Cooperative del settore socioassistenziale educativo e d'inserimento lavorativo, costituisce la pregiudiziale per rendere l'adesione alla Cooperativa reale e motivata. L'adesione in Cooperativa pone il socio nel diritto dovere di disporre insieme dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare al rischio d'impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni a loro conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel frattempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle Assemblee sociali.

Ai sensi dell'Art. 5 dello statuto sociale, i soci lavoratori, così come definiti dalla Legge 3 aprile 2001 n. 142 stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, un ulteriore e distinto rapporto rispetto a quello di lavoro con la stessa. Tale ulteriore e distinto rapporto mira al raggiungimento degli scopi sociali ed i rapporti di lavoro in qualsiasi forma instaurati sono disciplinati dal presente apposito regolamento interno.

Il presente regolamento interno

- E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 27/05/2021 ai sensi dell'Art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 ed è immediatamente esecutivo
- Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
- Esso sarà depositato presso la Direzione provinciale del lavoro.

Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'articolo 1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.

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 perché applicabili.

Articolo 1 - tipologie di soci lavoratori

Il socio appartenente alle categorie speciali dovrà versare nr. 2 azioni del valore di euro 25,00 (venticinque/00) ciascuna, mentre il socio ordinario dovrà versare nr. 20 azioni del valore di euro 25,00 (venticinque/00) ciascuna. Il versamento può essere effettuato in un'unica soluzione al momento della sottoscrizione o in rate fisse mensili di euro 50,00 (cinquanta) a partire dal primo mese di lavoro. Sarà discrezione del socio aumentare l'importo da versare senza che questo comporti variazioni sulla qualifica e posizione del socio stesso.

La mancata sottoscrizione della quota sociale può determinare la mancata assunzione e firma del contratto da parte dell'Azienda.

Il licenziamento, così come il mancato versamento della quota sociale sottoscritta, comporta l'esclusione dalla qualifica di socio.

I soci lavoratori della cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, e alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche a seconda dell'attività, della qualità e della quantità di lavoro necessaria alla cooperativa stessa;

Tra socio e 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;
- Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- Professionale;
- Di collaborazione coordinata e continuata;

E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Nel caso in cui sopra la cooperativa provvederà entro 30 giorni a comunicare al socio il nuovo tipo di contratto di lavoro, se e in quanto necessario.

Articolo 2 - modo d'individuazione del tipo di contratto

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:

1. del contesto operativo dove la prestazione sarà effettuata;
2. del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
3. del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc;
4. delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
5. del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

Articolo 3 - CCNL applicabile ai soci subordinati

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è garantito un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal vigente CCNL di settore.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa d'esclusione da socio e l'esclusione da socio è causa d'interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 4 - normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- a) ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
- b) ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- c) ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali;

Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Il contratto di lavoro dei soci artigiani è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla Legge 443/1985 e dall'articolo 13 della Legge 57/2001 con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale. Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

La cooperativa s'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 riferibile ad ogni tipologia di contratto.

I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 5 - trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e alla qualità del lavoro conferito in cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento.

Ai soci con contratto di lavoro subordinato sarà riconosciuta inoltre la retribuzione integrativa prevista dal contratto integrativo territoriale sottoscritto da Confcooperative nel periodo di vigenza del presente regolamento a valere nella Provincia di Treviso che sarà applicabile a tutti i soci, indipendentemente dal luogo in cui prestano la propria attività lavorativa.

L'attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni previste.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci, a categorie di soci a titolo di superminimo assorbibile, superminimo ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato. Eventuali superminimi o incentivi concessi o che saranno concessi in futuro, potranno essere assorbiti da successivi aumenti contrattuali o passaggi di livello. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 6 - trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Il trattamento economico dei soci 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.

Articolo 7 - ristorno

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% del trattamento economici complessivi di cui agli art. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati) .

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

- a) integrazioni dei compensi
- b) aumento gratuito del capitale sociale
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

La determinazione del ristorno verrà effettuata in base alle regole contenute nella Quarta Parte del presente Regolamento Interno.

Articolo 8 - situazione di crisi aziendale e piano di avviamenti

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriale e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano d'intervento potrà prevedere forme d'apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione dei trattamenti economici con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale.

Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

Articolo 9 - distribuzione del lavoro

La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa re-distribuzione 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 fatta, 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 favorendo l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro o siano in situazioni di difficoltà personale o socio-economica.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci nell'attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, che soci sospendano l'esercizio della loro attività o debbano esercitarla soltanto a orario ridotto.

Per le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o a orario ridotto.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi s'intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazione nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

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 in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio in concorrenza con l'attività della Cooperativa, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa stessa.

Articolo 10 - codice disciplinare

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, in caso d'esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa previsti dallo Statuto o dal presente Regolamento.

Indicazione dei provvedimenti disciplinari:

in conformità dell'articolo 7 della legge 300/70, le mancanze della/del Socia/o possono dare luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte della Cooperativa:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- d) sospensione del lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore ai 4 giorni;
- e) licenziamento.

Ai fini della recidiva, le sanzioni si considerano cadute in prescrizione dopo due anni dall'applicazione. L'azienda non potrà applicare nei confronti della/del Socia/o alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del richiamo verbale senza aver preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza avergli offerto la possibilità di essere ascoltata/o a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, durante i quali la/il Socia/o potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della/o Socia/o in assenza di giustificazioni della/o Socia/o, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di avviare le procedure previste dal successivo articolo, la/il Socia/o alla/al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale dei Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora la Cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio,

Per i provvedimenti disciplinari il presente regolamento si rifà al CCNL di riferimento; in via indicativa riportiamo le norme attualmente in vigore.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

L'elencazione di cui ai punti seguenti non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti ai punti stessi.

Richiamo verbale

Nel caso d'infrazioni di lieve entità al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale;

Richiamo scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Il lavoratore a cui sono stati applicati tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno;

Multa

La multa va da un minimo di un'ora ad un massimo di quattro ore, Vi s'incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificate non superiore ad un giorno; in tal caso la multa sarà pari ad un'ora di paga lorda;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Cooperativa, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico. L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto all'INPS. Eccezione fatta per la lettera e) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare alla/o Socia/a il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni;

Sospensione

La sospensione va da un minimo di un giorno ad un massimo di quattro giorni.

Vi si occorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla Cooperativa, irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando la mancanza abbia cagionato danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o d'alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto alla lettera c) del successivo punto 5;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi o atti o molestie che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuto di eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva, in provvedimenti di sospensione non prescritti, può fare incorrere la/il Socia/o nel provvedimento di cui al punto successivo:

Licenziamento

Vi si incorre per quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori. Minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario dell'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda o nei luoghi di lavoro di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della Cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- atti o molestie di carattere sessuale;
- ed in ogni caso nelle fattispecie d'esclusione, recesso o decadenza, dal rapporto associativo per qualsiasi ragione o causa;

In casi particolari il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di ridurre il provvedimento disciplinare di licenziamento in sospensione temporanea superiore a 4 giorni. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della/del Socia/o del trattamento di fine rapporto. Qualora si verificano situazioni che possano comportare grave pregiudizio per l'utenza o per i colleghi di lavoro, oppure per i rapporti con l'ente appaltante, la direzione della Cooperativa provvederà a sospendere cautelativamente dal servizio la persona, anche in deroga alla procedura sopra richiamata, senza maturazione della retribuzione, fino alla sanzione da parte del Consiglio di Amministrazione.

SECONDA PARTE

Articolo 11 - comunicazione di ammissione

Salvo diversa indicazione, il lavoratore contestualmente alla stipula del contratto di lavoro presenta la domanda d'ammissione a socio.

Il Consiglio di Amministrazione ammette il richiedente a socio dopo la verifica del possesso dei requisiti previsti dallo statuto; L'ammissione a socio sarà comunicata al lavoratore in forma scritta e lo stesso dovrà attenersi a quanto disposto dal presente regolamento.

1. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
2. Per tutti gli altri tipi di contratto verranno stipulati in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
3. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per la stipula del contratto di lavoro.
4. La Cooperativa si impegna a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti necessari. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le variazioni dei dati riportati sulla documentazione fornita.
5. Il trattamento dei dati personali sarà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nella L. 675/96 e successivamente D. Lgs. 196/2003 (norme sulla privacy) come sottoscritte dal socio.

Articolo 12 - partecipazione

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.
Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.
Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera degli organi della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo.
E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare alla presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al Consiglio di Amministrazione.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione.
Sono altresì tenuti al segreto, perciò tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.
Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione d'ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

Articolo 13 - organizzazione del lavoro

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 è organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc, che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio 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 e le norme previste per la sua attività lavorativa.

Il lavoro degli altri soci si svolgerà in conformità a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.

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

Articolo 14- corresponsione delle remunerazioni

Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro, secondo i criteri previsti dal CCNL di riferimento.

I compensi per gli altri soci saranno erogati in conformità a quanto previsto dal contratto individuale.
La corresponsione delle remunerazioni è in ogni caso vincolato alle disponibilità finanziarie della cooperativa. 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.

TERZA PARTE

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

Articolo 15 - norme generali

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, disciplinare e d'orario di lavoro.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta in ogni caso per il socio, l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, d'informazione d'aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buono svolgimento dell'attività.

La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità d'esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificano situazioni di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione, o in caso di urgenza la direzione potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio nell'attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa d'esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa d'interruzione del rapporto di lavoro.

Il socio deve garantire che, nello svolgimento dell'attività assegnatagli, non vengano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terza esecuzione, in tutto o in parte, quanto affidatogli.

Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

Articolo 16 - assenze

I soci sono tenuti a comunicare tempestivamente (entro la giornata lavorativa) alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che può comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o in seguito definiti.

Articolo 17 - norme sulla sicurezza sul lavoro

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. Dovranno attenersi scrupolosamente alle norme sulla sicurezza del lavoro e adottare tutti gli strumenti (scarpe, cuffie, etc) individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

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.

I soci, nello svolgimento di attività lavorative, sono obbligati al rigoroso rispetto delle direttive a tutela della salute dei lavoratori, in particolar modo di quelli fragili, come deliberate dal CdA nel rispetto delle normative vigenti, comprese le misure di profilassi preventiva quali le vaccinazioni.

Il socio che intendesse di non far luogo alla vaccinazione come sopra richiesta, non potrà svolgere attività lavorative per le quali la vaccinazione sia stata indicata come necessaria e, qualora non risulti possibile un utile comando in servizio in altre occupazioni non assoggettate a detta profilassi, il rapporto di lavoro verrà fatto cessare.

La mancata applicazione di tali direttive che mettessero a rischio la salute dei soci può dare origine ad esclusione da socio.

Articolo 18 - indumenti di lavoro

I soci dovranno dotarsi di indumenti e/o ausili idonei per lo svolgimento del lavoro ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.

Qualora se ne ravvisi la necessità ai soci, saranno forniti indumenti da utilizzarsi nell'attività lavorativa.

Articolo 19 - infortunio

I soci sono tenuti in ogni caso ad informare immediatamente la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa o durante l'attività lavorativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o eseguire una nuova valutazione dei rischi.

Gli adempimenti a carico del lavoratore nei confronti dell'INAIL o d'altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

Articolo 20 - risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpo grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato sono disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale e/o statuto della Cooperativa e dal presente Regolamento. La cessazione del rapporto può anche essere causa d'esclusione da socio.

Articolo 21 - controversie

Per la risoluzione delle controversie ci si rifà alle modalità previste dallo Statuto della Cooperativa.

QUARTA PARTE

Articolo 22 - Regolamento interno per la determinazione del ristorno

La quota dell'utile d'esercizio da erogarsi ai soci a titolo di ristorno verrà determinata secondo le modalità previste nel seguente regolamento e comunque nei limiti previsti dall'art. 3, 2° comma, della L. 142/01 stante la finalità mutualistica del ristorno, ossia di remunerare l'apporto lavorativo dei soci i parametri sono individuati al fine di ottenere delle quote diversificate rispondenti al principio dell'apporto effettivamente prestatato.

I parametri individuati sono tre ed ognuno avrà una percentuale di incidenza sul ristorno secondo l'importanza che ne viene attribuita.

E' facoltà dell'assemblea decidere se erogare il ristorno e, una volta stabilita l'entità del ristorno, decidere come esso debba essere ripartito tra:

1. integrazione dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a) del comma 2 dell'Art. 3, L. 142/01;
2. aumento gratuito del capitale sociale ex art. 3 comma 2 della L. 142/01;
3. distribuzione gratuita dei titoli di cui all'art. 5 della legge 31/01/1992 n. 59, qualora vengano previste dallo statuto.

I parametri di calcolo e la loro incidenza percentuale sulla base di calcolo sono i seguenti:

1. Anzianità di permanenza in cooperativa – incidenza del 15%
2. Partecipazione alla vita sociale – incidenza del 5%
3. Apporto lavorativo - incidenza dell'80%

I Provvedimenti disciplinari penalizzeranno nella misura del 5% sul totale del ristoro calcolato in base ai tre parametri precedenti.

Sarà compito del Consiglio di Amministrazione, presentare in assemblea il prospetto delle ripartizioni secondo i parametri sopradescritti.

QUINTA PARTE

Assistenza sanitaria integrativa

Articolo 23 – Istituzione del piano sanitario integrativo

Viene istituita una forma di assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o collaborazione coordinata ai sensi dell'art. 61 e ss. D.Lgs 276/2003, rispettivamente indicati all'articolo 1 punto 2 lett. a) e c), purché con durata pari ad almeno 6 mesi. Il Consiglio di Amministrazione può estendere il piano sanitario integrativo anche ai lavoratori a tempo determinato o con altre forme contrattuali, tramite apposita delibera contenente modalità e riparti di competenze.

Articolo 24 - Prestazioni

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, sono analiticamente elencate e descritte nell'allegato "A". Tali prestazioni saranno erogate tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del CdA, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati.

Articolo 25 - Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione come Socio Promotore all'Ente assistenziale erogatore da parte della cooperativa.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 26 - Modalità di attuazione

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente Assistenziale designato dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 27 - Adempimenti

Le prestazioni previste dal presente regolamento saranno da intendersi quale adempimento di eventuali futuri obblighi in materia previdenziale e/o assistenziale, che dovessero essere introdotti da leggi o da C.C.N.L. di appartenenza.

SESTA PARTE

Elezioni cariche sociali

La presente parte del regolamento disciplina l'elezione del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale, illustrando la composizione e specificando il funzionamento della Commissione Elettorale.

Disciplina le modalità per la costruzione delle liste elettorali e per i procedimenti di voto.

Articolo 28 - Riferimenti

Il presente regolamento vuole disciplinare l'Art. 26 dello Statuto Sociale nel rispetto delle normative vigenti e dello spirito cooperativo.

Articolo 29 - Principi informativi

Il processo elettorale della Cooperativa si fonda sul diritto di ciascun socio di essere eletto anche come amministratore, sulla libertà e autonomia della candidatura, sulla pubblicità e trasparenza delle procedure.

Articolo 30 - Natura e composizione della Commissione Elettorale

La Commissione Elettorale ha lo scopo di garantire l'attuazione della democrazia elettiva nella Cooperativa secondo quanto previsto dal presente regolamento.

E' composta da un numero di membri che va da un minimo di 3 a un massimo di 5.

Possano essere nominati membri della Commissione: soci della Cooperativa con anzianità sociale di almeno 3 anni.

Articolo 31 - Nomina della Commissione Elettorale

La nomina della Commissione è di spettanza dell'Assemblea dei Soci convocata a norma dello Statuto.

I componenti della commissione sono proposti all'Assemblea dal Presidente dell'Assemblea dei Soci e l'approvazione della proposta è a voto palese con maggioranza semplice dei presenti.

Articolo 32 - Generalità sulle liste

Nella nomina del Consiglio di Amministrazione si segue il criterio della votazione sulla base di una o più liste di candidati pari al numero dei consiglieri da eleggere.

Non sono ammessi voti sui singoli candidati.

Articolo 33 - Candidature

Qualsiasi socio iscritto da almeno tre mesi nel libro soci e rientranti nella categoria dei soci ordinari, o delegati di enti associati possono essere presentati come candidati in una lista per l'elezione in Consiglio di Amministrazione.

I candidati devono essere in possesso dei requisiti indicati dallo Statuto Sociale per l'elezione a consigliere di amministrazione e dei requisiti soggettivi eventualmente indicati dall'assemblea, e devono:

- condividere i valori ed i principi cooperativi;
- non svolgere attività e/o non ricoprire incarichi in palese contrasto con attività ed interessi della Cooperativa e del movimento cooperativo nel suo complesso;
- non ricadere nelle casistiche di ineleggibilità previste dall'art. 2382 del Cod. Civ. né in una delle ipotesi degli articoli 2390 e 2391 dello stesso Cod. Civ..

Non possono essere candidati alla carica di amministratore, e se già eletti decadono, coloro che ricoprono presso Pubbliche Amministrazioni funzioni elettive, con ruoli esecutivi quali, a titolo esemplificativo, Sindaci ed Assessori comunali, provinciali e regionali, Presidenti di Province o Regione.

Articolo 34 - Formazione delle liste per il Consiglio di Amministrazione

Qualora non venga preventivamente proposto e votato in assemblea, dal CdA o dal 30% dei soci aventi diritto di voto, un diverso numero dei consiglieri da eleggere, il numero dei consiglieri da indicare in ciascuna lista sarà il medesimo del CdA in carica.

Qualsiasi socio è libero di associarsi per presentare proprie liste.

Le liste devono essere corredate dai curricula degli interessati, sottoscritte dai medesimi e depositate agli organi amministrativi almeno 15 giorni prima della data di Assemblea indetta per la nomina.

Sono accettate liste con la sottoscrizione di almeno il 30% dei soci aventi diritto anche prima dell'inizio dell'Assemblea.

Il CdA uscente, in mancanza di candidature, dovrà presentare almeno una lista.

Ciascun socio potrà candidarsi in una sola lista.

Articolo 35 - Votazione Consiglio di Amministrazione

Le votazioni avverranno a norma dell'Art. 25 dello Statuto (*omissis... Le votazioni vengono effettuate secondo il metodo stabilito dall'assemblea, escluso in ogni caso il voto segreto.*).

Articolo 36 - Nomina del Collegio Sindacale

Per l'Assemblea della nomina del Collegio sindacale, almeno una lista di Candidati (3 effettivi e 2 supplenti) deve essere presentata dal Consiglio di Amministrazione. Sarà compito dell'Organo Amministrativo verificare che i candidati di tutte le liste siano in possesso dei requisiti di legge e di Statuto. Le liste saranno pubblicizzate almeno 15 giorni prima della data dell'Assemblea, termine ultimo per la presentazione delle liste.

Articolo 37 - Votazione Collegio Sindacale

Le votazioni avverranno a norma dell'Art. 25 dello Statuto (*omissis... Le votazioni vengono effettuate secondo il metodo stabilito dall'assemblea, escluso in ogni caso il voto segreto.*).