

REGOLAMENTO INTERNO

Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001 n.142.

PREMESSA

La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, attraverso l'animazione e la gestione di servizi socio-sanitari, educativi, culturali, ricreativi e sportivi. La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità e senza fini di speculazione privata.

I rapporti tra la Società LEGGER-MENTE Cooperativa Sociale ed i soci cooperatori sono regolati dallo Statuto e dal presente Regolamento Interno.

Ai sensi dell'articolo 5 dello Statuto Sociale, i soci cooperatori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

Ai fini del presente Regolamento, i soci cooperatori sono di seguito denominati soci lavoratori, così come definiti dall'art.1 della legge 3 aprile 2001 n.142.

I criteri operativi su cui fondiamo l'organizzazione del nostro lavoro sono basati sulla massima cooperazione ed i soci lavoratori sono chiamati ad organizzare l'attività, determinare mansioni e responsabilità, ripartire i lavori equamente tra i soci medesimi secondo il grado di professionalità e competenza.

Tutti i soci devono essere consapevoli che attraverso il loro lavoro contribuiscono ad un risultato comune, riconosciuto e stimato e che l'attività d'impresa si confronta quotidianamente con le richieste della committenza e la concorrenza del mercato, per cui il socio lavoratore deve esprimere il meglio sul piano tecnico e professionale.

Il socio lavoratore che ricopre mansioni di responsabilità è tenuto a stimolare, mediante una continua assistenza e formazione, il rispetto delle metodologie di lavoro predefinite, ma anche a promuovere l'osservanza di corretti standard di comportamento e di stile operativo.

I soci sono tenuti a riunirsi in assemblea per discutere e approvare decisioni condivise e per essere informati e resi partecipi della vita della Cooperativa.

ARTICOLO 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'art.6 della legge n.142/2001, si applica, unitamente alle norme contenute nello Statuto sociale, ai soci lavoratori della società Cooperativa e disciplina tutte le

condizioni normative ed economiche delle prestazioni lavorative rese dai soci per il raggiungimento degli scopi sociali.

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

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

ARTICOLO 2

Rapporti di lavoro instaurabili

I soci lavoratori della Cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

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

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- di collaborazione coordinata e continuativa;
- di agenzia;
- volontario ai sensi della Legge 381/1991.

Tra un socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di socio, ivi compresa la figura di amministratore della cooperativa. I soci non lavoratori potranno rimanere come volontari.

ARTICOLO 3

Criteri di scelta

In relazione alle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, all'organizzazione aziendale e produttiva della Cooperativa, al tipo di lavoro disponibile ed ai profili professionali del socio lavoratore, quest'ultimo e la Cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare fra loro.

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.

I soci lavoratori già in forza alla Cooperativa, provvedono, entro 60 (sessanta) giorni dall'entrata in vigore del presente Regolamento, a definire con la Cooperativa la tipologia del loro apporto lavorativo secondo uno dei "tipi" negoziali previsti dal presente Regolamento. In mancanza di definizione del tipo di rapporto entro il termine sopra indicato, a ciascun socio si applicherà, d'ufficio, il "tipo" contrattuale corrispondente alle mansioni da lui effettivamente svolte.

Qualsiasi modificazione successiva della "tipologia" così attribuita potrà avvenire solo con il consenso d'entrambe le parti, risultante da atto scritto e con le altre modalità indicate nel presente Regolamento.

ARTICOLO 4

Organizzazione aziendale della Cooperativa

L'attuale struttura organizzativa si articola:

- a) nel servizio amministrativo;
- b) nel servizio organizzativo gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed 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 cassa, amministrazione, organizzazione, coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione dei piani di sviluppo, attività di promozione della Cooperativa.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della Cooperativa quali:

- Servizi di consulenza per promuovere l'autonomia, la partecipazione e l'integrazione di persone con disturbi evolutivi, con particolare riferimento ai disturbi specifici dell'apprendimento (DSA);
- Servizi di consulenza per fornire supporto e potenziamento alle abilità di apprendimento rivolto ai bambini dei primi anni della scuola primaria; promuovere un approccio metacognitivo che porti i ragazzi ad una maggiore consapevolezza del proprio metodo di apprendimento e degli aspetti

emotivo-relazionali in generale, in modo da favorire maggiori competenze sociali e di apprendimento;

- Promuovere l'utilizzo dell'informatica nell'educazione come mezzo di sperimentazione e strumento di abilitazione per un potenziale raggiungimento dell'autonomia anche in situazione di difficoltà;
- Servizi di aggiornamento professionale nell'ambito delle nuove tecnologie, collegato alle tematiche di cui sopra, in particolare progettazione di attività formative/educative orientate all'integrazione delle tecnologie digitali/mediatiche nella pratica didattica;
- Servizi di gestione e/o realizzazione di progetti, collegati alle tematiche di cui sopra ed in particolare volti a:
 - Favorire la diffusione di informazioni, di conoscenze scientifiche e tecniche, anche tramite aggiornamenti, tavoli di lavoro, formazioni con le scuole di vario grado e laboratori con insegnanti, genitori e ragazzi nell'ottica della formazione continua ("Life Long Learning");
 - Promozione, organizzazione e gestione di progetti formativi/educativi a insegnanti, operatori e agenzie educative in rete con il territorio e sostegno alla genitorialità;
 - Organizzazione e gestione di centri di formazione, laboratori e strutture educative di qualsiasi genere;
 - Supporto e compartecipazione in progetti ed attività a sostegno comunitario o finanziate da terzi progetti psicoeducativi, abilitativi, diagnostici, riabilitativi, pedagogici, didattici, ludici e socio-culturali fondati sull'esperienza della partecipazione, dell'educazione attiva e della valorizzazione critica delle esperienze/competenze rivolti anche a bambini, ragazzi e adolescenti in particolare con disturbi evolutivi e disturbi specifici dell'apprendimento.

L'ORGANIZZAZIONE: I nuovi soci sono tenuti a versare il capitale sociale e l'eventuale tassa d'ammissione stabilita dall'assemblea, a rispettare lo Statuto e il regolamento interno.

Tutti i soci lavoratori rispondono del loro comportamento alla Cooperativa.

ARTICOLO 5

Organizzazione e distribuzione del lavoro in Cooperativa

Il presidente del Consiglio di Amministrazione, provvede a regolamentare il lavoro dei soci secondo la tipologia di rapporto prevista nello schema di organizzazione aziendale della Cooperativa, nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e nei contratti individuali.

Più nello specifico si fa presente che le sigle sindacali firmatarie del CCNL cooperative sociali adottato sono le seguenti: l'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE - SOLIDARIETÀ, la FEDERSOLIDARIETA' - CONFCOOPERATIVE, la LEGACOOPOSOCIALI E la FUNZIONE PUBBLICA - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORO FP - CGIL, la FEDERAZIONE DEI LAVORATORI PUBBLICI E DEI SERVIZI - CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI CISL - FP, la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI

COMMERCIALI AFFINI E del TURISMO CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI FISASCAT - CISL, l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - FEDERAZIONE POTERI LOCALI UIL – FPL.

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro ed alla relativa distribuzione ad ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, alla tipologia del rapporto di lavoro in essere ed al grado di esperienza acquisita. La Cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo impiego possibile per i soci, privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la Cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività o possono esercitarla soltanto ad orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o di lavoro ripartito.

Potranno inoltre essere stipulati contratti a tempo determinato in base alle esigenze della cooperativa, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci, indipendentemente dal tipo di rapporto scelto, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. 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.

In ogni caso, ove non sia possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia concordata e il socio non sia disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, mantenendo la retribuzione contrattuale precedente, ai sensi dell'art.1, comma 2 della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso, senza diritto di retribuzione, in attesa di poter offrire allo stesso nuovi incarichi di lavoro.

ARTICOLO 6

Deroghe

Costituisce giustificato motivo per derogare alla tipologia del lavoro prevista dallo schema organizzativo aziendale per:

- a) la sostituzione di un socio o di un dipendente;
- b) il significativo aumento o la significativa diminuzione temporanei non superiore a 6 mesi dell'attività produttiva;
- c) ogni altro accadimento eccezionale o straordinario che alteri il normale ciclo produttivo della Cooperativa.

Indipendentemente da quanto sopra, sia all'atto dell'ingresso in Cooperativa (o dell'inizio della prestazione lavorativa), sia in seguito, le parti possono derogare di comune accordo a quanto stabilito nello

schema organizzativo aziendale e regolare i propri rapporti secondo uno schema diverso, ma detta diversa regolamentazione dovrà risultare da atto scritto.

Salvo il caso in cui l'assemblea deliberi lo stato di crisi aziendale, il rapporto previsto dallo schema organizzativo aziendale, o successivamente convenuto, non potrà essere modificato e/o rinnovato senza il consenso scritto d'entrambe le parti.

ARTICOLO 7

Forma del rapporto di lavoro ulteriore

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa ed il socio sottoscrivono un atto contenente la disciplina della prestazione lavorativa del socio.

In detto documento, che costituisce unica prova del tipo di Regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene specificato:

- a) il "tipo" di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
- b) le condizioni generali di regolamentazione del rapporto medesimo;
- c) in caso di rapporto di lavoro subordinato, il CCNL applicato che è quello delle cooperative sociali;
- d) sempre nel caso di rapporto di lavoro subordinato, il documento specifica se si tratta d'assunzione a tempo indeterminato o determinato o stagionale o altra tipologia di rapporto di lavoro consentita dall'ordinamento.

L'aspirante socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del rapporto di lavoro. Quindi per l'ammissione, il socio lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- domanda d'ammissione a socio nelle modalità previste dallo Statuto;
- fotocopia di un documento di riconoscimento valido;
- fotocopia del codice fiscale;
- autocertificazione titolo di studio;
- stato di famiglia o altri documenti necessari per l'erogazione degli assegni familiari;
- certificato d'iscrizione all'albo/ordine professionale se obbligatorio;
- certificato medico d'idoneità psico-fisica specifica per la qualifica assegnata rilasciato dalla AS;
- certificato casellario penale.

Il Presidente del Consiglio è delegato a predisporre, per ogni tipo di rapporto, l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è, inoltre, tenuto a comunicare per iscritto e tempestivamente tutte le successive variazioni rispetto ai documenti ed ai dati forniti all'atto dell'ammissione. Verrà inoltre consegnato il presente Regolamento e lo Statuto della Cooperativa ed il manuale relativo alle disposizioni di Legge sulla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (ex L.626/94 – e L.242/95).

Il periodo di prova rispetterà le norme contrattuali riferite al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali. Il passaggio da lavoro a tempo determinato, quando stipulato, a tempo indeterminato va considerato

all'interno degli specifici progetti, appalti, lavori a lungo termine, e comunque tale da garantire a tutti i lavoratori uguali possibilità.

ARTICOLO 8

Partecipazione

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro scelto. Ogni socio deve attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della Cooperativa. Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra soci.

E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire ai responsabili competenti.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette. I soci sono altresì tenuti al segreto, per cui tutte le decisioni ed i fatti della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi.

ARTICOLO 9

Norme sulla sicurezza sul lavoro

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della Cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano sicurezza, prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

I soci con rapporto diverso da quello subordinato dovranno dotarsi di strumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora se ne ravvisi la necessità, a tali soci potranno essere forniti gli stessi strumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e il materiale di protezione e prevenzione degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 10

Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

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

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per quei profili professionali appositamente previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e/o dal contratto individuale di lavoro.

Il socio, assunto quale lavoratore dipendente dalla Cooperativa, può stipulare con la Cooperativa sia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, stagionale, part-time, sia qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolino.

Al rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in Cooperativa, tutte le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro subordinato. Il socio con rapporto di lavoro subordinato, in particolare, è tenuto all'osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2105 e 2106 cc. L'inosservanza di tali obblighi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 2106 cc.

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

In presenza di più soci che non intrattengano un ulteriore rapporto di lavoro, la Cooperativa instaura tale rapporto con quelli di loro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni, verrà adottato il criterio della maggiore anzianità d'iscrizione nel libro soci. Il socio che intrattenga o, perdurando il rapporto associativo, abbia intrattenuto un ulteriore rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un contratto a tempo indeterminato, sussistendone le altre condizioni.

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

ARTICOLO 11

CCNL APPLICABILE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori, fatto salvo quanto previsto ai punti d) ed e) dell'art 6 della L. n. 142/2001, sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Costituisce parte del trattamento economico spettante anche l'eventuale retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, "ad personam" o altra analoga voce retributiva.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra e salve le ipotesi di crisi aziendale o d'avviamento, sarà applicato CCNL delle cooperative sociali, previo accertamento del verificarsi delle condizioni di cui ai punti 1, 2, 3 del documento preliminare al citato CCNL delle cooperative sociali, e della costituzione ai diversi livelli (nazionale, regionale, territoriale) degli strumenti bilaterali previsti nel verbale d'accordo preliminare al CCNL 7/5/97 che costituisce parte integrante del citato contratto collettivo.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL sopra indicato, sia per l'aspetto normativo che s'intende qui integralmente richiamato che per la parte economica, il presente Regolamento integra ed in parte sostituisce quegli istituti, che per la loro specifica applicazione nei confronti dei soci lavoratori subordinati, si vogliono

modificare in condizioni di miglior favore o di differente trattamento.

RETRIBUZIONE E CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

Relativamente agli aspetti contributivi e previdenziali, la Cooperativa può adottare per i soci lavoratori subordinati i salari convenzionali ai sensi dell'art. 35 del T.U.A.F, ove applicabili.

ULTERIORE TRATTAMENTO ECONOMICO (RISTORNO)

In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi determinati in base ai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione delle retribuzioni;
- aumento gratuito del capitale sociale.

ARTICOLO 12

Infrazioni e sanzioni disciplinari

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

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Presidente del Consiglio può, in qualsiasi momento, proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL richiamato.

Copia del Regolamento disciplinare è affissa presso gli uffici della Cooperativa unitamente all'estratto dello Statuto sociale relativo alle ipotesi disciplinari e/o relative all'esclusione ed all'estratto del contratto collettivo relativo alle ipotesi disciplinari ed alle sanzioni ivi previste.

Dal comportamento di ognuno dipende il lavoro di tutti, l'immagine stessa della Cooperativa, e la possibilità di crescita futura.

A tutti i soci lavoratori, quindi, è richiesto un comportamento corretto nei confronti degli altri soci, della committenza e del lavoro.

NORME PROCEDURALI

Il Presidente del Consiglio non potrà adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del socio lavoratore senza avergli contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa: escluso il richiamo verbale, la contestazione verrà effettuata per iscritto con lettera consegnata a mano o per via raccomandata con avviso di ricevimento, ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione. Per stabilire la tempestività delle contestazioni farà

fede il timbro di ricevimento della raccomandata, o la firma per ricevuta per la consegna a mano. In tale periodo il socio lavoratore deve presentare eventuali sue giustificazioni in forma scritta.

ARTICOLO 13

Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

Lo stato di crisi aziendale è deliberato dall'assemblea sociale su proposta del Presidente ogni qual volta si manifestano segnali di crisi aziendale (per es. contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa, situazioni di mercato, crisi economiche settoriali e locali, carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, ritardato incasso di crediti maturati) o sia ritenuto necessario un intervento di tipo finanziario e/o organizzativo per mantenere la competitività dell'azienda e/o la sua capacità a rimanere sul mercato.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Presidente, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori d'attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni. Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazione di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma d'apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa ha accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'Assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori d'attività e dei rapporti coinvolti.

Salvo che l'assemblea non deliberi – anche se in seconda convocazione – con la maggioranza di almeno i due terzi degli aventi diritto al voto criteri diversi, le forme d'apporto economico dei soci dovranno rispettare i seguenti criteri di massima:

- a) il contributo potrà essere determinato anche mediante riduzione delle retribuzioni e compensi dovuti dalla Cooperativa o mediante prestazioni ulteriori di lavoro non retribuite o altrimenti compensate;
- b) il contributo economico dovrà essere determinato in modo percentuale sulla retribuzione o altro compenso attribuito al socio.

In caso di riduzione dell'attività lavorativa per cause di forza maggiore o di circostanze oggettive, ovvero nelle ipotesi di crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa, il presente regolamento

prevede l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro e, dunque, della sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali, onde evitare il rischio di eventuali licenziamenti.

ARTICOLO 14

Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale

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

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.

Ai sensi di Statuto, il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione. Ai sensi della legge 142/2001 e successive modificazioni, salva contraria disposizione adottata dal Presidente, allo scioglimento del rapporto sociale per recesso o esclusione del socio cooperatore consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro subordinato instaurato con lo stesso socio.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E/O PROFESSIONALE DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 15

Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

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

Ai rapporti con i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e segg. del Codice Civile, nonché, con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi. In particolare, per i soci con rapporto di collaborazione coordinata si applicano le seguenti disposizioni: art. 48 bis, comma 1, DPR n.917/86, ai fini fiscali; art.2, comma 26, L. n.335/95, ai fini previdenziali ed assistenziali; art.5, D. Lgs. n.38/2000, ai fini dell'assicurazione INAIL e successive modificazioni.

ARTICOLO 16

Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente ed autonomamente da parte del prestatore e comunque senza alcun vincolo di subordinazione di questi nei confronti della Cooperativa medesima, a seguito della

deliberazione d'ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento oltre che nell'apposito contratto.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro diversi da quello subordinato per tutti quei profili professionali previsti nello schema d'organizzazione del lavoro. L'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio (così come l'ammissione in Cooperativa) è comunque subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che richiedano o consentano il concreto utilizzo della sua opera, secondo la valutazione discrezionale dell'Amministratore.

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri committenti, previa comunicazione scritta al Presidente della Cooperativa e purché tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

ARTICOLO 17

Trattamento economico

Il trattamento economico dei soci, fatta salva l'ipotesi di crisi aziendale, sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun socio, comunque non inferiore a quanto eventualmente stabilito da disposizioni di legge, da tabelle professionali, da contratti o da accordi collettivi, da usi e da consuetudini o ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Amministratore, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- integrazione del compenso;
- aumento gratuito del capitale sociale.

ARTICOLO 18

Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, dovendo assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto entro i tempi d'esecuzione concordati e garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione, eventualmente coordinando in modo continuativo quest'ultima con gli interessi della Cooperativa, secondo quanto pattuito nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

In corso di svolgimento dell'incarico, il socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modi d'esecuzione del servizio o dell'opera diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della Cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con conseguente assegnazione, totale o parziale, dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 19

Obblighi del socio

Prima dell'accettazione in proprio d'incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Presidente.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura dell'Amministratore, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro socio; in tal caso, il socio sostituito è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ARTICOLO 20

Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti - Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 13 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

ARTICOLO 21

Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso e causa di risoluzione del rapporto sociale per decadenza (inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli) o per esclusione (gravi inadempienze nell'esecuzione dell'incarico).

Comporta altresì la recessione dal rapporto sociale, salva contraria disposizione del Presidente, la risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore non subordinato in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore.

NORME FINALI

ARTICOLO 22

Rinvio

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

ARTICOLO 23

Decorrenza degli effetti del Regolamento

Il presente Regolamento interno entra in vigore dal giorno successivo all'approvazione dell'assemblea.

ARTICOLO 24

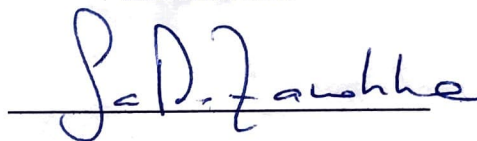
Modificazione del Regolamento

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

Vicenza, 17 novembre 2021

Il Presidente del Consiglio di Amm.

Zanolla Sara



Cooperative Sociale



Sede legale: Via Machiavelli, 18
36100 VICENZA
C.F. e P.IVA 04103270247
E-Mail: info@legger-mente.it