

SEMI DI SENAPE
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
VIA DEPRETIS, 1E
15121 ALESSANDRIA

Regolamento interno

Organizzazione e rapporti di lavoro dei soci lavoratori

Approvato dall'assemblea dei soci in data

14/01/2021

Indice

Titolo 1. Norme generali	3
Articolo 1. Scopo ed oggetto del Regolamento interno	3
Articolo 2. Partecipazione e tipologia di soci lavoratori.....	3
Articolo 3. Tipologia e scelta dei rapporti di lavoro instaurabili	3
Articolo 4. Modalità di individuazione del tipo di contratto... ..	4
Articolo 5. Requisiti e profili professionali – Organizzazione aziendale.....	4
Titolo 2. Rapporto ulteriore di lavoro subordinato	5
Articolo 6. Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato	5
Articolo 7. CCNL applicabile ai soci, trattamento economico e condizioni di lavoro	5
Articolo 8. Ristorni.....	6
Articolo 9. Infrazioni e sanzioni disciplinari	7
Articolo 10. Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale	7
Articolo 11. Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti	7
Titolo 3. Rapporto ulteriore di lavoro non subordinato	8
Articolo 12. Normative di legge vigenti nei rapporti di lavoro di collaborazione coordinata non occasionale	8
Articolo 13. Trattamento economico	8
Articolo 14. Modalità di svolgimento dell'incarico	8
Articolo 15. Obblighi del socio	9
Articolo 16. Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti	9
Articolo 17. Revoca e scioglimento del rapporto	9
Titolo 4. Norme finali	9
Articolo 18. Decorrenza del Regolamento interno	9
Articolo 19. Modifica del regolamento	9

Titolo 1. Norme generali

Premessa

Il presente regolamento interno:

- E' stato approvato dall'assemblea ordinaria della cooperativa in data 14/01/2021 ai sensi dell'articolo 6 della legge aprile 2001 n. 142 e succ. mod. ed entrata in vigore dal giorno successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea;
- Potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci;
- Verrà depositato, entro trenta giorni dalla data di approvazione, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro della provincia di Alessandria.

Articolo 1. Scopo ed oggetto del Regolamento interno.

1.1 Il presente regolamento, ai sensi dell'art. 6 della legge 142/2001 e dell'art. 3 dello statuto sociale, ha lo scopo 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 adottati dalla Cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo elemento imprescindibile per l'instaurazione del rapporto di lavoro.

Articolo 2. Partecipazione e tipologia di soci lavoratori

2.1 Il rapporto di lavoro dei Soci, pur se ulteriore rispetto a quello sociale, trova in quest'ultimo il suo fondamento in quanto la cooperativa ha tra i suoi scopi quello di fornire opportunità di lavoro ai propri Soci.

2.2 I soci lavoratori della cooperativa pertanto:

- 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 programma 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 dell'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.

Articolo 3. Tipologia e scelta dei rapporti di lavoro Instaurabili.

3.1 Ogni lavoratore può instaurare con la cooperativa un qualsiasi contratto di lavoro – purchè compatibile con lo status di socio – di tipo subordinato, parasubordinato, autonomo purchè disciplinati dalla legge italiana ed in particolare:

- Rapporto di lavoro subordinato nelle varie tipologie previste dall'ordinamento italiano, compreso lavoro a causa mista formazione/lavoro;
- Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale;
- Rapporto di lavoro autonomo continuativo e/o occasionale
- Rapporto di tirocinio;
- Rapporto di Volontariato ai sensi della Legge 381/1991;

Articolo 4 - Modalità di individuazione del tipo di contratto.

4.1 La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità di svolgimento della prestazione, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione tenuto conto dell'organizzazione aziendale, produttiva e delle previsioni statutarie.

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa è pertanto operata in funzione del raggiungimento degli scopi statuari tenuto conto:

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

4.2 Qualsiasi contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e regolato oltre che dalla normativa generale italiana, dal contratto collettivo di riferimento (ove a carattere subordinato) dal presente regolamento che è parte integrante degli accordi.

4.3 La Cooperativa e il socio possono altresì modificare il rapporto di lavoro già in essere, sulla base della manifestazione di volontà delle parti purchè il nuovo contratto di lavoro risponda sempre ai criteri previsti nei precedenti e successivi commi.

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 ai precedenti commi, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata.

4.4 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'art.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.

Articolo 5. Requisiti e profili professionali - Organizzazione aziendale

5.1 I requisiti e le condizioni per essere ammessi a socio sono stabiliti dallo Statuto e sono funzionali e coerenti con i settori di attività della Cooperativa ed allo svolgimento dei lavori compresi nell'assetto sociale.

5.2 E' previsto che la Cooperativa si doti di una struttura organizzativa aziendale che permetta il pieno raggiungimento degli scopi Sociali della Cooperativa. La struttura organizzativa prevede la suddivisione in aree del complesso aziendale riconoscendo le attività amministrative, tecniche e professionali quali attività a se stanti, ma concorrenti al raggiungimento dello scopo sociale.

Nelle attività amministrative e finanziarie rientrano tra l'altro i rapporti di normale amministrazione con le banche, gestione dei flussi di cassa, amministrazione - organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale, gestione del rapporto con i professionisti esterni incaricati, rapporti di relazione con istituzioni ed Enti pubblici e privati.

Nell'attività tecnica e professionale rientrano tutte le attività previste dall'art.5 "Oggetto" dello statuto.

I soci saranno assegnati a ciascuna attività in base al possesso da parte del socio delle professionalità richieste, di titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini, necessarie allo svolgimento dell'attività stessa. I soci potranno fare parte di più settori di attività.

Titolo 2. Rapporto di lavoro ulteriore subordinato

Articolo 6. Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

6.1 Qualora lo svolgimento delle 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 subordinato potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti ed in tutte le modalità stabilite dalla legge.

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

6.2 Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta e contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo, la Cooperativa comunica al socio il contratto collettivo di riferimento per la disciplina della sua prestazione lavorativa, nonché le modalità di svolgimento delle prestazioni stesse in relazione all'organizzazione aziendale.

L'atto scritto istitutivo del rapporto ulteriore può prevedere la sottoposizione del socio lavoratore ad un periodo di prova alle medesime condizioni previste dal CCNL di riferimento salvo che la durata sarà di 60 giorni di effettiva prestazione per tutti i livelli di inquadramento.

A norma dello Statuto il mancato superamento del periodo di prova comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e può, previa delibera del CDA, comportare anche l'esclusione da socio.

6.3 I soci che intrattengono o abbiano intrattenuto uno dei contratti a termine previsti dall'ordinamento hanno la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni. 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 contingenti.

A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro dei soci.

6.4 I soci, indipendentemente dal tipo di contratto instaurato, possono prestare la loro attività anche presso altri datori di lavoro previa comunicazione scritta preventiva al Consiglio di amministrazione della Cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della Cooperativa.

Articolo 7. CCNL applicabile ai soci, trattamento economico e condizioni di lavoro.

7.1 Il trattamento economico dei soci lavoratori subordinati è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e non potrà essere inferiore a quanto previsto dal "CCNL Cooperative sociali" sottoscritto dalle maggiori rappresentanze sindacali, con riferimento agli istituti minimi contrattuali previsti dallo stesso CCNL. L'attribuzione dei livelli previsti dal C.C.N.L. avviene in base alle mansioni da svolgere ed all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni assegnate, fermo restando il possesso dei requisiti prescritti per le professionalità richieste.

L'Assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati da Legacoop ai sensi dell'art. 2 della legge n. 142/2001.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'erogazione di retribuzione integrativa attribuita, ad personam, a titolo di superminimo o altra analoga voce retributiva, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato o di altre eventuali indennità legate a specifiche attività o mansioni.

Può costituire inoltre parte del trattamento economico spettante al socio una retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di indennità professionali, di funzione, varie o altra voce retributiva in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, anche riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà formalmente riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno effettivamente dimostrato e non potrà eccedere i limiti previsti dalla legge.

7.2 Salvi i diritti stabiliti in disposizione di legge in materia di trattamento normativo del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della disciplina delle condizioni di lavoro dei soci lavoratori si applicano le disposizioni del CCNL di categoria di cui al primo comma, salvo quanto stabilito delle seguenti norme regolamentari:

- a. La previsione di un sistema di Banca Ore su base annuale (Settembre-Agosto).
Nei casi di intensificazione e, cioè, superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 32 settimane all'anno, senza il riconoscimento di maggiorazioni, le ore lavorate eccedenti le 38 (trentotto) settimanali vengono poste a credito del lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro. Il saldo delle ore così determinate vengono riportate di periodo in periodo ovvero liquidate al socio dipendente in base alla situazione economica della cooperativa.
Alla cessazione del rapporto di lavoro le ore eccedenti e/o utilizzate in eccesso dal dipendente vengono conguagliate.
- b. In caso di mancanza di commesse può essere prevista la sospensione della retribuzione e di ogni altro elemento retributivo aggiuntivo ad esso connesso.

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

7.4 Per quanto riguarda la sicurezza sul luogo di lavoro, la Cooperativa si obbliga al rispetto delle norme previste dal D. Lgs. 81/08.

Articolo 8. Ristorni

8.1 In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione di ulteriori trattamenti economici a titolo di ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo Statuto della Cooperativa e comunque con le modalità e nei limiti stabiliti dalla legge.

8.2 I ristorni saranno attribuiti in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato in stretta correlazione alla retribuzione percepita nell'esercizio di riferimento e comunque secondo i parametri di calcolo che verranno definiti in assemblea. In ogni caso nella determinazione dei ristorni non verranno presi in considerazione i periodi di malattia, infortunio, maternità, e tutti gli altri periodi per i quali il socio, pur avendo percepito una retribuzione, non abbia svolto la propria prestazione.

8.3 Il trattamento economico dei ristorni non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 Legge 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 9. Infrazioni e sanzioni disciplinari.

9.1 Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro al momento dell'infrazione.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio di Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

9.2 Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

Articolo 10. Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale.

10.1 Nei confronti dei soci che abbiano presentato le proprie dimissioni in relazione al rapporto di lavoro subordinato, il Cda può, con delibera motivata dal manifestato disinteresse allo scopo mutualistico, disporre l'esclusione da soci dalla Cooperativa, con risoluzione pertanto anche del rapporto sociale.

10.2 Il licenziamento del socio per giusta causa o giustificato motivo soggettivo è regolato dalle norme di legge e dal CCNL di categoria. Qualora le condotte che abbiano portato al licenziamento del lavoratore per giusta causa o giustificato motivo soggettivo configurino anche un inadempimento del socio alle proprie obbligazioni sociali, il CDA con delibera motivata, può disporre l'esclusione del socio dalla Cooperativa con risoluzione pertanto anche del rapporto sociale.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, una volta valutata l'impossibilità di allocare il socio-lavoratore in una posizione diversa, la Cooperativa, con delibera motivata del CDA, potrà provvedere all'esclusione del socio, con risoluzione pertanto anche del rapporto sociale.

Nel caso di licenziamento collettivo, tenuto conto delle ragioni che hanno comportato la necessità di riduzione del personale, la Cooperativa, con delibera motivata del CDA, potrà disporre l'esclusione del socio, con risoluzione del rapporto sociale.

10.3 Ai sensi dell'art. 6 della legge 140/2001 e degli artt. 10-11-12 dello Statuto, allo scioglimento del rapporto sociale per esclusione o decadenza del socio, consegue la contestuale risoluzione anche del rapporto di lavoro subordinato.

10.4 L'esclusione del socio a seguito del licenziamento non può essere deliberata prima dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro; in caso di procedura di licenziamento collettivo, l'esclusione del socio non può essere deliberata prima dei sei mesi della cessazione del rapporto.

Articolo 11. Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.

11.1 La Cooperativa, sulla base di indicatori economico finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività della Cooperativa, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- Contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
- Situazioni temporanee di mercato;
- Crisi economiche settoriale e locali;
- Una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

11.2 Nei casi di cui al precedente paragrafo, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Con riferimento a tutti i settori di attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in esse costituiti, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici.

Fermo restando le prerogative dell'Assemblea Ordinaria dei Soci in sede di approvazione del piano crisi aziendale, qualora si verificano contrazioni dell'attività della Cooperativa, a qualsiasi causa dovute, per le quali non sia possibile procedere a una distribuzione paritaria delle riduzioni di lavoro a carico di tutti i soci lavoratori appartenenti alla stessa categoria funzionale, l'Organo Amministrativo può deliberare la sospensione del lavoro e dalla retribuzione di uno o più soci.

Titolo 3. Rapporto ulteriore di lavoro non subordinato.

Articolo 12. Normative di legge vigenti per rapporti di lavoro di collaborazione coordinata non occasionale.

13.1 La Cooperativa ha la facoltà di instaurare, qualora le esigenze lavorative lo richiedano, rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è regolato dalle norme contenute nell'art. 2222 e ss. del Codice Civile e nell'art. 409, n.4 del Codice di Procedura Civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

13.2 Il contratto di cui al precedente paragrafo può essere attivato dalla Cooperativa qualora per il raggiungimento dell'oggetto sociale vengano richieste prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore.

13.3 La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

Articolo 13. Trattamento economico.

14.1 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 tariffe professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

14.2 In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore a quanto consentito dalla legge 142/2001 di ulteriori trattamenti economici previsti dallo Statuto.

Articolo 14. Modalità di svolgimento dell'incarico.

15.1 Nello svolgimento dell'incarico il socio, in riferimento all'attività assegnata, gode della più piena autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

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

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

Articolo 15. Obblighi del socio.

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

Articolo 16. Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.

17.1 Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti, di cui al precedente art. 8, si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro anche non subordinato.

Articolo 17. Revoca e scioglimento del rapporto.

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

Titolo 4. Norme finali

Articolo 18. Decorrenza del Regolamento interno.

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 14/01/2021 ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 Aprile 2001, n.142, entrerà in vigore da febbraio 2021.

Per quanto non previsto da presente regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Articolo 19. Modifica del Regolamento interno.

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci.