

IL CORTILE

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE IMPRESA SOCIALE

Via Forzani n. 2

12089 Villanova Mondovì (Cn)

Codice fiscale – Partita Iva 02345160044

Numero R.E.A CN - 170694

Registro Imprese di CUNEO N° 02345160044

Albo Società Cooperative N° A120844

**REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI
LAVORATIVE DEI SOCI AI SENSI DELLA
LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142 ART. 6
APPROVATO DALL'ASSEMBLEA
IL 24 GIUGNO 2022**

1. PREMESSE

Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare l'organizzazione del lavoro e le prestazioni lavorative dei soci lavoratori che contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina ai sensi di quanto previsto dal primo comma dell'articolo 6 della Legge n. 142/2001:

- le tipologie dei rapporti di lavoro che saranno adottate dalla Cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, ai fini del raggiungimento dello scopo sociale
- i contratti collettivi applicabili ai soci lavoratori subordinati
- le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative
- le norme vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato
- la facoltà dell'assemblea di deliberare piani di crisi aziendale.

Qualunque siano le tipologie di rapporto attuato e le rispettive modalità di svolgimento, esse non possono essere in contrasto con la natura mutualistica della società e con la natura di Cooperativa Sociale, che nel caso della Cooperativa di lavoro consiste nel fornire occasioni di lavoro ai propri soci. Pertanto, la prestazione lavorativa del socio, in qualsiasi modo essa si estrinsechi, costituisce adempimento del contratto sociale ai sensi dell'art. 2527, comma primo e 2286 del Codice Civile, essendo svolta in diretta esecuzione dell'obbligo assunto al momento della domanda di ammissione a socio nella Cooperativa. Ne consegue quindi che il recesso o l'esclusione da socio, per qualsivoglia motivo, determinano la contestuale ed immediata risoluzione del rapporto di lavoro in atto con la Cooperativa, qualsiasi sia la sua forma od articolazione.

Le tipologie di rapporti possibili, atti a regolare la prestazione lavorativa del socio, sono principalmente ma non esclusivamente, quelle stabilite dal Libro Quinto del Codice Civile, articoli 2060 e seguenti, e dalle norme di legge ad esso correlate e conseguenti.

Qualora nuove norme di legge definissero forme diverse di prestazione lavorativa, la Cooperativa potrà darne concreta attuazione nei confronti di tutti i soci lavoratori cui le stesse norme potessero essere applicate, senza procedere con modifiche al presente regolamento.

La Cooperativa alla luce delle norme vigenti può instaurare con i propri soci rapporti di:

- lavoro subordinato, ai sensi degli articoli 2094 e 2095 C.C.
- lavoro autonomo
- di collaborazione coordinata e continuativa, contratto d'opera ai sensi degli articoli 2222 e seguenti C.C..

Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative del socio sono disciplinate:

- a) dalle norme di legge vigenti di natura civilistica, fiscale e previdenziale relative alle diverse fattispecie di lavoro
- b) dalle norme contrattuali collettive applicabili alle prestazioni svolte dai soci
- c) dallo Statuto della Cooperativa
- d) dal presente regolamento
- e) dalle procedure interne deliberate dall'Organo Amministrativo
- f) da ulteriori contratti individuali stipulati.

Le procedure interne della Cooperativa deliberate dall'Organo Amministrativo integrano e completano il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative dei soci, fermo restando il principio della non modificabilità in peius delle condizioni fissate da norme di legge e norme contrattuali collettive. A titolo di esempio, possono essere predisposte procedure specifiche per:

- sistema qualità;

- le norme di sicurezza;
- la modalità di fruizione di ferie, permessi;
- la richiesta di periodi di aspettativa;
- la fissazione dei trattamenti retributivi, economicamente e finanziariamente compatibili con la situazione di bilancio della Cooperativa e nel rispetto delle inderogabili norme di Legge e della mutualità, relativi a mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto, ferie, permessi, infortuni, malattie, matrimonio, gravidanza;
- il trattamento economico da applicarsi ai soci impiegati in particolari lavori e/o cantieri;
- le modalità di compensazione economica di eventuali diversi trattamenti economici applicati ai soci;
- le casistiche specifiche relative ai comportamenti dei soci che possano essere oggetto di provvedimenti disciplinari ivi compresa l'esclusione da socio.

La competenza per la definizione di tali procedure è dell'Organo Amministrativo.

2. Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 142/01, ogni socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa i seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- ~ Subordinato
- ~ Autonomo
- ~ Collaborazione coordinata non occasionale, contratto d'opera.

Tra il socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della Cooperativa, secondo i seguenti elementi, eventualmente ripresi e specificati in apposite deliberazioni dell'Organo Amministrativo:

- caratteristiche e modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- l'organizzazione aziendale e produttiva;
- il profilo professionale del socio.

In relazione ai suddetti criteri è possibile anche l'instaurarsi di più tipologie di rapporti di lavoro contemporaneamente, fatte salve le disposizioni di legge.

Fatto salvo quanto previsto dall'apposito rapporto di lavoro stipulato in forma scritta, il o i rapporti di lavoro ulteriori rispetto al rapporto sociale devono essere stipulati in forma scritta.

Contestualmente la Cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento. La Cooperativa e il socio potranno modificare il tipo di rapporto di lavoro precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi precedentemente indicati.

Dal momento di instaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro decorrerà per il nuovo socio lavoratore il periodo di prova previsto dal CCNL richiamato dall'articolo 10 del presente regolamento.

Inoltre, in tale periodo, il rapporto sociale potrà essere interrotto sia dal socio sia dalla Cooperativa senza obbligo di preavviso né di motivazione.

Spetta in tal caso al socio, l'immediata restituzione della quota di capitale versato e la liquidazione del lavoro effettuato, in relazione alle ore effettivamente prestate.

Il periodo di prova verrà inoltre conteggiato per intero ai fini del trattamento economico complessivo previsto dal presente regolamento.

In caso di non gradimento di un socio lavoratore da parte del committente (documentato da una comunicazione scritta da parte del committente stesso) il socio sarà trasferito in altra sede o sospeso dal servizio in attesa di nuova sistemazione.

3. Struttura gerarchica dell'impresa: organizzazione e direzione del lavoro

L'assetto organizzativo dell'impresa e la sua struttura gerarchica sono quelle previste dallo Statuto e/o da apposite deliberazioni dell'Organo Amministrativo.

In conformità con quanto previsto nell'articolo 1, comma 2, della legge 142/01, l'Organo Amministrativo informa preventivamente i soci in relazione a:

- ~ definizione della struttura di Direzione e conduzione dell'Impresa;
- ~ programmi di sviluppo e scelte strategiche.

Nei casi in cui, per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possono essere attivati preventivamente, è fatto comunque obbligo all'Organo Amministrativo di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

4. Divieto di svolgere attività in concorrenza o contraria agli interessi della Cooperativa

In relazione all'art. 5 dello Statuto, si ribadisce il divieto per tutti i soci lavoratori di svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata in concorrenza o contraria agli interessi sociali della Cooperativa: per esempio in attività legate allo stesso oggetto sociale della Cooperativa, o che impediscano al socio una corretta erogazione del lavoro in Cooperativa, o che provochino direttamente o indirettamente danni alla stessa.

5. Attività lavorative complementari a quella svolta in Cooperativa

Il socio che intenda svolgere attività complementare, subordinata o autonoma, a quella svolta in Cooperativa deve darne comunicazione scritta, preventiva, alla Direzione della Cooperativa, specificando anche gli orari di tale attività, onde poter rendere trasparente la non coincidenza tra gli impegni in Cooperativa e quelli esterni.

6. Configurabilità dello stato di crisi e conseguente istituto della sospensione del rapporto di lavoro

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

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa
- b) situazioni temporanee di mercato
- c) crisi economiche settoriali e locali
- d) una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo Amministrativo, un piano di crisi aziendale con l'indicazione dell'apporto economico dei soci, in base al reddito percepito in relazione all'incarico, e di altre misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione ai sensi dell'art. 6 commi d) ed e) della L. 142/2001, con il 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 essere con i soci, il piano di crisi potrà prevedere la possibilità di apporti economici e altre misure idonee, anche in forma differenziata tra i diversi settori di attività il tutto finalizzato alla risoluzione della crisi.

Il piano di crisi potrà inoltre prevedere clausole legittimanti la sospensione temporanea dell'attività dei soci lavoratori al fine di evitare eventuali licenziamenti; le cause legittimanti la sospensione temporanea dell'attività, per le quali non sia stata presentata richiesta di forme di ammortizzatori sociali, dovranno essere deliberate di volta in volta dall'Organo Amministrativo della Cooperativa e dovranno, nel periodo di sospensione concordata delle reciproche prestazioni, prevedere un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della Cooperativa, attraverso l'individuazione specifica di criteri oggettivi di turnazione/rotazione del personale compatibilmente con le esigenze del processo produttivo e le singole capacità/competenze individuali.

In caso di temporanea contrazione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore o circostanze oggettive da valutare di volta in volta e nelle more dell'eventuale dichiarazione dello stato di crisi l'Organo Amministrativo potrà deliberare l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro di cui al punto precedente illustrando e motivando tale decisione nella prima assemblea dei soci utile.

7. Ristorno

Ai sensi dell'art. 3 comma 2 lettera b) della L. 142/01, in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo Amministrativo, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dai successivi articoli 10 (lavoro subordinato) e 15 (lavoro autonomo e collaborazione coordinata) di ulteriori trattamenti economici, legati a criteri di produttività ed eventualmente differenziati per professionalità e per tipologia di rapporto di lavoro instaurato, o ad altri criteri proposti dall'Organo Amministrativo, da riconoscersi mediante:

- a) integrazione delle retribuzioni;
- b) aumento gratuito del capitale sociale;

I criteri di suddivisione dei ristorni dovranno essere stabiliti da apposito regolamento approvato ai sensi dell'art. 24 dello Statuto Sociale.

8. Informazioni ai soci

La Cooperativa, per veicolare informazioni sociali riguardanti i lavori dell'Organo Amministrativo, le deliberazioni dell'assemblea e la vita sociale e per comunicare la convocazione delle Assemblee e Riunioni Sociali userà le bacheche presenti presso le strutture produttive ed ogni altro strumento di comunicazione (es. mail, piattaforme internet ecc.) idoneo ad informare in modo tempestivo e sicuro tutti i soci. Ove ritenuto necessario o previsto dalla Legge o dallo Statuto verranno inviate comunicazioni scritte anche sotto forma di circolari indirizzate alla generalità dei soci o a parte di essi.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

9. Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'Organo Amministrativo.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato anche a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni. In presenza di più soci in queste stesse condizioni, la Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso delle competenze professionali richieste dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

10. CCNL applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e in ogni caso sufficiente ad assicurare ad essi ed alle loro famiglie

un'esistenza libera e dignitosa secondo la previsione dell'art. 36 della Costituzione. Costituisce parte del trattamento economico spettante, anche la retribuzione integrativa, attribuita in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, a titolo di superminimo ad personam o altra analoga voce retributiva. Ai fini del trattamento economico di cui sopra la Cooperativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. a legge 3 aprile 2001 n. 142, farà riferimento, sempre nel rispetto dei parametri stabiliti dall'art. 36 della Costituzione, al CCNL delle Cooperative Sociali sottoscritto dalle Centrali Cooperative Confcooperative, Agci e Lega Coop. e dalle OO.SS. CGLI, CISL e UIL.

In relazione a quanto già detto nelle "Premesse" del presente regolamento, l'Organo Amministrativo può introdurre procedure interne e specifiche discipline che integrano e completano il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative dei soci, fermo restando il principio della non modificabilità in peius delle condizioni fissate da norme di legge e norme contrattuali collettive.

Inoltre, fatto salvo il riferimento comune al C.C.N.L. delle Cooperative Sociali, l'Organo Amministrativo può introdurre specifici trattamenti economici legati al riconoscimento di particolari professionalità e/o a criteri di produttività e/o a specifici vincoli contrattuali fissati dagli Enti appaltanti.

11. Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dallo Statuto, dal contratto collettivo e dalle procedure applicative eventualmente deliberate dall'Organo Amministrativo.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, l'Organo Amministrativo può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente. Nei casi di infrazione di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

12. Risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore e conseguenze sul piano del rapporto sociale

La risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni del socio non ne comporta la decadenza dal rapporto sociale, salvo espressa richiesta formulata per iscritto dal socio stesso.

Gli ulteriori contratti di lavoro si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza da socio così come stabilito dall'articolo 5 2^a comma della Legge 142/2001.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO – DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE – CONTRATTO D'OPERA

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

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 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.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice Civile con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo, di collaborazione coordinata e continuativa e di contratto d'opera in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

14. Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera non 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.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano la concreta collocazione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'Organo Amministrativo.

15. Trattamento economico

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

16. Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia 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. 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.

17. Distribuzione delle occasioni di lavoro

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dall'Organo Amministrativo, tenuto conto della dovuta alternanza e di ulteriori elementi di valutazione quali: criteri obiettivi, competenze specifiche richieste dal progetto, vicinanza geografica alla sede di lavoro, interessi e disponibilità dei singoli soci.

18. Obblighi del socio

In relazione all'eventuale possibilità di accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi nell'ambito di attività della Cooperativa, il socio è tenuto a rispettare quanto previsto dagli art. 4 e 5 del presente regolamento.

Qualora il socio interrompa anticipatamente lo svolgimento dell'incarico ricevuto, sarà escluso da socio.

Qualora il socio sia costretto ad interrompere un incarico intrapreso, per gravi motivi documentati, sarà cura dell'Organo Amministrativo garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio o a terzi. In tal caso, il socio che si ritira è tenuto a dare all'incaricato subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro e l'Organo Amministrativo potrà non procedere all'esclusione da socio.

19. Revoca e scioglimento del rapporto

1. I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale. La risoluzione può essere anticipata nei casi e con le modalità previste dal contratto individuale ovvero in caso di esclusione, recesso o decadenza da socio per qualsiasi ragione o causa così come stabilito dall'articolo 5 2^a comma della Legge 142/2001.
2. Il socio può essere escluso se la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta per giusta causa o per recesso da parte del socio medesimo.

20. Le figure dei soci volontari di cui all'articolo 2 della Legge 381/91 si possono distinguere:

- Il singolo individuo che svolga prestazioni personali, gratuite, spontanee e contingenti all'interno della struttura organizzativa.
- Il libero professionista che esegua una prestazione d'opera legata alle proprie conoscenze professionali.
- Gli amministratori che svolgono gratuitamente tale ruolo all'interno della struttura cooperativa.
- I consulenti che dedicano parte del loro tempo allo studio ed a progetti volti al miglioramento dell'assetto organizzativo, economico, finanziario, sociale della Cooperativa.

21. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi di lavoro e le norme in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Con il socio volontario non si instaura dunque alcuna forma di rapporto di lavoro retribuito o remunerato a fronte delle prestazioni rese in Cooperativa.

22. Le attività svolte dal socio volontario sono individuate, decise e deliberate dall'Organo Amministrativo in funzione delle necessità della Cooperativa e tenendo conto della disponibilità di giorni ed orari indicati nella domanda di ammissione dal socio volontario.

Il socio volontario partecipando all'attività della Cooperativa si impegna con il proprio apporto al buon funzionamento del settore in cui opera.

L'impossibilità di tener fede agli impegni assunti, per impedimenti di qualsiasi tipo, deve essere comunicata al responsabile di settore in tempo utile, anche al fine di poter consentire l'opportuna organizzazione dell'attività.

La prestazione lavorativa del socio volontario deve essere considerata complementare e in nessun caso sostitutiva degli ulteriori rapporti di lavoro instaurati tra i soci e la Cooperativa. Il socio volontario si impegna ad operare secondo i principi ispiratori della Cooperativa ed a seguirne la metodologia in atto.

23. Nei casi in cui il socio volontario assuma un atteggiamento non conforme alle finalità della Cooperativa ed al presente regolamento, può incorrere nel provvedimento di esclusione a norma dello Statuto della Cooperativa.

La stessa verrà deliberata dall'Organo Amministrativo dopo contestazione dell'addebito al socio.

Il socio volontario che per motivi personali non sia più in grado di prestare la propria collaborazione, può recedere dal rapporto associativo presentando domanda scritta di recesso all'Organo Amministrativo della Cooperativa.

NORME FINALI

24. Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno approvato dall'assemblea in data 24 giugno 2022, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 25 giugno 2022.

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

25. Modifica del regolamento

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