

# SCHEMA DI REGOLAMENTO DELLE COOPERATIVE DI LAVORO AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001 N.142 (come modificata dalla legge 30/2003 art.9)

## **ARTICOLO 1 – Scopo ed oggetto del regolamento**

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n.-142 e dell'articolo .....dello Statuto – di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie dei possibili rapporti di lavoro applicabili quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo che, sulla base del disposto dell'art. 2511 e seguenti del Codice Civile (scambio mutualistico e reciprocità delle prestazioni), mantiene il carattere di primario riferimento normativo nel rapporto tra cooperativa ed i soci stessi, i quali in forma associata assumono iniziative e rischi di impresa. In base all'art. 1 comma 2 della L. 142/2001, gli stessi:

- 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 ai risultati economici ed alle decisioni sulle 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.

Essendo il rapporto lavorativo ulteriore e quindi successivo e collegato a quello associativo, in ogni caso di risoluzione di quest'ultimo per tutte le fattispecie previste dall'ordinamento e/o dallo Statuto Sociale, si realizza conseguentemente l'interruzione del rapporto lavorativo.

## **ARTICOLO 2 – Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, e dell'articolo.....dello Statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- a) Subordinato;

b) Autonomo o parasubordinato, purché sia compatibile con la posizione di socio e contribuisca comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva: la cooperativa potrà sempre rifiutarsi di accogliere la proposta del socio relativa ad una determinata tipologia di rapporto di lavoro, se essa non è compatibile con l'organizzazione e le scelte aziendali.

In funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa ed in virtù dell'organizzazione interna della stessa, i rapporti di lavoro degli addetti alle attività statutarie si configurano principalmente nella fattispecie del socio lavoratore, mentre rapporti di lavoro di tipo diverso potranno configurarsi, di norma, solo per particolari professionalità o specifiche esigenze della cooperativa e generalmente inquadrabili nei livelli contrattuali più alti.

L'ammissione definitiva a socio potrà essere subordinata ad un periodo di prova della durata massima di mesi sei. All'interno del periodo di prova, così come nel periodo formativo, si potrà procedere in qualsiasi momento sia all'esclusione motivata del socio che alla interruzione del rapporto lavorativo. Durante il periodo di prova il socio avrà comunque diritto alla remunerazione lavorativa prevista dal CCNL applicato o quella relativa alla diversa tipologia contrattuale eventualmente stipulata.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta e, contestualmente, la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Nelle cooperative che non avessero ancora approvato ed adottato un proprio Regolamento Interno, 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, tendendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata:

i relativi contratti di lavoro sono fatti salvi a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La cooperativa e il socio possono successivamente instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al precedente comma.

### **ARTICOLO 3 – Organizzazione aziendale**

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola in servizi e funzioni secondo quanto indicato nei documenti allegati al presente Regolamento Interno. Laddove necessario ed opportuno, organigrammi di carattere generale e specifici di singole sedi operative devono essere comunicati ai soci lavoratori ai fini della identificazione dei riferimenti interni per mansione assegnata e per le singole responsabilità affidate, per gli obbligatori riferimenti in materia di sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/08.

### **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

#### **ARTICOLO 4 – 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.

I soci che intrattengano 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.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

#### **ARTICOLO 5 – CCNL applicabile e trattamento economico**

Salve le disposizioni di legge in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci – lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato secondo il contratto di lavoro individuale stipulato, e non potrà essere inferiore a quanto previsto dal CCNL....., con riferimento almeno agli istituti contrattuali quali la retribuzione di livello (minimo tabellare, contingenza, E.D.R. di Euro.....), il numero delle mensilità, gli scatti di anzianità e gli orari di lavoro previsti.

(Per le sole cooperative della piccola pesca Ai fini del trattamento economico complessivo da riservare ai soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di cui alla legge 250/58, la norma regolamentare dovrà avere il seguente tenore:”salve le disposizioni di legge in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori, sarà proporzionato all’entità del pescato secondo i seguenti criteri e parametri:.....)

Ai fini di un’adeguata proporzionalità del trattamento economico alla quantità e qualità del lavoro prestato, il CdA può deliberare l’erogazione di retribuzione integrativa, attribuita in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

L’assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell’ambito di quanto previsto dalla contrattazione integrativa o di secondo livello.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l’assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l’erogazione del ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo Statuto della cooperativa. ( nota a margine: vedi articolo 2545 sexies C.C ; ai sensi della riforma del diritto societario D.lgs. 6/2003 è compito dello statuto definire la disciplina del ristorno. Pertanto in sede di regolamento si può rinviare allo statuto l’individuazione dei criteri e delle modalità ai fini dell’erogazione dello stesso ristorno.)

L’art. 3 comma 2, lettera b), della legge 142/2001, definisce anche la disciplina dei ristorni, che possono essere corrisposti, in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi, mediante :

- integrazione delle retribuzioni
- emissione di nuove azioni di capitale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa
- aumento gratuito e proporzionale del capitale sociale sottoscritto e versato, secondo i limiti espressamente previsti per legge

I ristorni, disciplinati dall’art. xx dello Statuto Sociale cui il presente articolo si richiama, sono lo strumento tecnico per corrispondere ai soci il vantaggio mutualistico derivante dal rapporto di scambio instaurato con la cooperativa stessa e rappresentano una integrazione della retribuzione corrisposta per le prestazioni di lavoro del socio e che pertanto, in

ragione della varietà qualitativa e quantitativa delle prestazioni, possono essere diverse tra socio e socio, potendo fare riferimento a criteri quali :

- ore lavorate o retribuite in corso d'anno;
- periodi ( mesi o settimane ) di lavoro
- qualifica e/o professionalità, livello di inquadramento, alla funzione/mansione aziendale effettivamente esercitata, al ruolo ricoperto in azienda
- anzianità di servizio all'interno della cooperativa
- tipologia di rapporto

#### **ARTICOLO 6 – CCNL applicabile e condizioni di lavoro.**

Salvi i diritti stabiliti da disposizioni 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 non inferiori a quelli previsti dal CCNL sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento.

#### **ARTICOLO 7 – 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.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il consiglio di amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'assemblea ulteriori fattispecie migliorative sia integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL.

Dovrà comunque corrispondere la retribuzione nel periodo di sospensione cautelare del socio per tutta la durata del procedimento disciplinare.

(Nota a margine: occorre uniformare principi comportamentali alla caratteristica tipica della forma cooperativa e parametrare la parte disciplinare: si rende pertanto necessario elencare nel regolamento interno tutte la **mansioni** eseguibili in cooperativa e tutti gli **obblighi**, comportamentali, professionali, operativi, di impegno e di qualità lavorativa, di rapporto richiesta dalla cooperativa, le cui inosservanze possano portare a valutare di volta in volta la corrispondenza dell'attività del socio con quelli che sono i requisiti necessari al raggiungimento degli scopi e dell'oggetto sociale.)

## **ARTICOLO 8 – Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.**

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 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 connesse al documentato ritardato introito di crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio di amministrazione, un piano di risanamento 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 risanamento potrà prevedere la possibilità di un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori in termini di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno al reddito e dell'occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norma di legge, avendo cura che i predetti strumenti siano opportunamente coordinati allo scopo di ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati.

## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO O PARASUBORDINATO**

### **ARTICOLO 9- 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 e nell'articolo 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 lavoro autonomo e parasubordinato o di altre forme di rapporto di lavoro non subordinato, in quanto compatibili con la figura di socio lavoratore.

### **ARTICOLO 10 – 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 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 ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del consiglio di amministrazione. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

### **ARTICOLO 11 – 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, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione del ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo statuto della cooperativa.

## **ARTICOLO 12 – 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 i 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.

## **ARTICOLO 13 – Obblighi del socio**

Prima dell'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.

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 e proficuo proseguimento del lavoro.

## **ARTICOLO 14 – Rinvio**

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 8 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

## **ARTICOLO 15 – Assenze**

I soci di cui all'art. 9 del presente regolamento sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.



## **ARTICOLO 16 – Norme sulla sicurezza sul lavoro**

I soci di cui all'art. 9 del presente regolamento 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. Quando richiesto dovranno avvalersi degli strumenti individuali di protezione forniti dalla cooperativa necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

Quando è previsto che i soci operino su direttive della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza dell'ambiente di lavoro prevedendo i necessari accordi con il responsabile aziendale per la sicurezza della cooperativa.

Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

## **ARTICOLO 17 – Infortunio**

I soci sono obbligati- salvo clausole di forza maggiore- a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

La direzione della cooperativa, informata degli infortuni occorsi, potrà valutare variazioni di eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi.

**(nota a margine: bisogna fare riferimento al decreto legs.vo 38/2000 che estende la tutela a tutti i soci della cooperativa non solo per i soci che svolgono attività parasubordinate come previsto dall'art. 6 dello stesso decreto, ma anche a tutti quelli che hanno un contratto di tipo non subordinato.**

**Per quanto riguarda la integrazione economica -giorni di carenza- rispetto a quanto erogato dall'INPS e dall'INAIL l'art,73 del Dpr 1124/65 prevede a carico del datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione all'infortunato dell'intera retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'infortunio ed il 60% della stessa per i successivi tre giorni. E' ovviamente possibile assicurare, come peraltro prevedono i CCNL per i lavoratori subordinati una**

**integrazione dell'eventuale trattamento a carico dell'INAIL. Lo stesso dicasi per il trattamento economico per malattia.)**

#### **ARTICOLO 18 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

I contratti di lavoro si risolvono alla data stabilita dal contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale. La cessazione del rapporto di lavoro è causa di esclusione del socio.

#### **ARTICOLO 19 – Fase di avviamento**

Il piano di avviamento potrà essere approvato dalle cooperative alle condizioni e secondo le modalità previste da accordi tra centrali Cooperative e organizzazioni sindacali.