

## **REGOLAMENTO AI SENSI DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142**

### **Art. 1 - Scopo**

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

In particolare, definisce e disciplina le tipologie di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

### **Art. 2 - Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta**

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

- subordinato, ivi comprese le tipologie previste dal Decreto Legislativo 81/2015;
- in qualità di artigiano o commerciante;
- autonomo nella forma libero professionale, di prestatore d'opera intellettuale o in altre forme;
- formativo nelle modalità previste dall'ordinamento giuridico;
- di collaborazione coordinata e continuativa;
- di agente o rappresentante.

Tra socio lavoratore e cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, 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 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.

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e società cooperativa deve avvenire in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa, tenuto conto:

- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- del tipo di professionalità posseduta dal socio e dal suo percorso professionale;
- delle caratteristiche, modalità e organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa, nonché dell'organizzazione aziendale e produttiva della stessa.

### **Art. 3 - Organizzazione aziendale e del lavoro**

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

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

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a rispettare le disposizioni impartite.

#### **Art. 4 - Rapporto 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.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo, pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge.

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 del Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 5 - CCNL applicabile e trattamento economico**

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai soci coi quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato, sono applicabili i trattamenti retributivi minimi definiti CCNL delle cooperative sociali. Per trattamenti retributivi minimi si intendono "i minimi retributivi tabellari".

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal Consiglio di Amministrazione a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

#### **Articolo 5 bis - Ristorni**

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'Assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, potrà deliberare l'attribuzione di ristorni, tenuto conto dei limiti e delle regole di seguito indicati.

2. Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico"), determinato secondo le prescrizioni legislative e le istruzioni ministeriali in atto.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, lett. b), della Legge 142/2001, è fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi

corrisposti ai soci lavoratori, di cui agli articoli 12 (soci subordinati) e 19 (soci non subordinati) del presente Regolamento.

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

4. Ai sensi dell'art. 2545-sexies C.C. e dello Statuto sociale, la ripartizione del ristorno ai singoli soci dovrà essere effettuata considerando la quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi tra la cooperativa ed il socio stesso, sulla base dei seguenti criteri, considerati singolarmente o combinati tra loro, e purché sia in ogni caso rispettato il principio di parità di trattamento previsto dall'art. 2516 C.C.:

- ore lavorate o retribuite nel corso dell'anno,
- qualifica professionale,
- compensi erogati,
- tempo di permanenza in cooperativa,
- tipologia del rapporto di lavoro.

5. In considerazione del diverso trattamento contributivo per i soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato, il ristorno, calcolato in base ai criteri sopra indicati, potrà essere diminuito in relazione alla contribuzione a carico della cooperativa.

6. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:

- erogazione diretta (ossia, mediante integrazioni delle remunerazioni);
- aumento gratuito del capitale sociale (ossia, attraverso l'emissione di nuove azioni, oppure attraverso l'aumento del valore della quota sociale già posseduta dal socio);
- emissione di strumenti finanziari, qualora previsti nello Statuto.

## **6 - Distribuzione del lavoro**

1. La cooperativa provvede all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

2. 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 a tempo determinato e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del Ccnl di riferimento.

In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In caso di lavoro a tempo parziale la cooperativa potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti a quelle previste dal contratto individuale del socio nel rispetto della vigente legislazione e del Ccnl di riferimento.

Per quanto riguarda i limiti del lavoro straordinario si farà riferimento a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3. Se non è possibile assicurare il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, la cooperativa in primo luogo valuterà la possibilità di offrire al socio una occupazione in un diverso cantiere/reparto/appalto/servizio o, nel rispetto dei principi di cui al presente regolamento, con una diversa tipologia contrattuale.

4. Qualora si verificasse una mancanza di lavoro tale da richiedere riduzione di orario e/o sospensione dell'attività per i soci di durata e entità significativa, sarà adottata la seguente procedura.

L'Organo amministrativo effettuerà un esame preventivo e, a fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della cooperativa, proporrà all'assemblea dei soci un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 7 del presente regolamento.

A titolo esemplificativo la mancanza di lavoro può essere determinata da carenza di ordini/commesse, non economicità degli ordini/commesse/appalti reperibili sul mercato, impossibilità di reperire le risorse per far fronte alle richieste di mercato, disdetta o cambio di appalto nei quali non sia possibile il completo passaggio del personale, rinuncia ad appalti/commesse per inadempienza contrattuale del cliente.

Nelle situazioni sopra descritte, qualora non fosse possibile individuare soluzioni alternative quali quelle indicate al punto precedente, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso (con sospensione delle reciproche obbligazioni e spettanze) ovvero sarà ridotto l'orario di lavoro senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una nuova opportunità di lavoro idonea.

5. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.

#### **Art. 7 - Configurazione 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 situazioni di difficoltà quali quelle qui di seguito elencate a mero titolo esemplificativo o da altre situazioni a queste analoghe:

- contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori;
- situazioni temporanee di mercato;
- crisi economiche settoriali e locali;
- 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 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.

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, apporti temporanei in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, oppure sospensione totale o parziale dei rapporti di lavoro con sospensione delle reciproche obbligazioni.

A fronte di contrazioni dell'attività se possibile dovrà essere prevista prioritariamente, per tutti o parte dei soci, la sospensione dal lavoro o la riduzione dell'orario con sospensione delle reciproche obbligazioni.

L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti, tenendo conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino alcuni soci o di rilevanti impegni economici da essi eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

#### **Art. 8 - Condizioni specifiche dei rapporti di lavoro diversi da quello 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.

Ai sensi dell'art. 6, lettera c, della Legge 3 aprile 2001, n. 142 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 titolari di rapporto di lavoro autonomo 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;
- se socio artigiano commerciante, agente o rappresentante, le disposizioni normative nazionali e regionali nelle rispettive materie e settori, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dall'ordinamento;
- le norme contenute nel Decreto Legislativo 81/2015 e nel Decreto Legislativo n. 276/2003 e successive modifiche, con i relativi effetti fiscali e previdenziali;
- le disposizioni previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Per i soci titolari di rapporto di lavoro di tipo parasubordinato, riconducibile alle forme delle collaborazioni coordinate e continuative, si applicano:

- le disposizioni di cui all'art. 81/2015, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dalla legge;
- l'articolo 409 del Codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali
- tutte le altre disposizioni di legge che riguardano questo tipo di contratto di lavoro, compatibili con lo stato di socio lavoratore, anche se entrate in vigore successivamente all'emanazione del presente regolamento.

Ai soci lavoratori non subordinati si applicano, per quanto compatibili, tutti i precedenti articoli di questo regolamento.

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.

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.

### **Articolo 9 – codice disciplinare e provvedimenti disciplinari**

Il socio ha il dovere di:

- Rispettare le norme di comportamento di carattere etico professionale relative al proprio ruolo (a puro titolo esemplificativo: massima riservatezza, serietà, esporre sulla divisa il tesserino di riconoscimento previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, porre attenzione nella custodia delle chiavi affidategli, ecc...).
- Eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle disposizioni ricevute dai preposti alla conduzione della cooperativa.
- Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa (per rispetto dell'orario di lavoro si intende che l'entrata in servizio deve avvenire in tempo utile per il regolare svolgimento del lavoro e che la fine dello stesso non può coincidere con l'effettivo termine del servizio, ma dovrà essere successivo).
- Avere la massima cura di tutte le attrezzature, i macchinari e qualsiasi altro oggetto avuto in dotazione di proprietà o nella disponibilità della cooperativa.
- Utilizzare i beni forniti dalla cooperativa esclusivamente per la gestione delle attività della società e non per scopi propri e attività private.

- Tenere un corretto atteggiamento nei confronti delle persone preposte alla conduzione della cooperativa e degli altri soci suoi colleghi, nonché nei confronti del committente e dei dipendenti dello stesso.
- Dare immediata comunicazione all'ufficio personale della cooperativa, nel caso si trovi nell'impossibilità di iniziare o di continuare a svolgere il servizio affidato, affinché si possa tempestivamente provvedere alla sua sostituzione.
- Rivolgersi in caso di lamentele o rimostranze alla direzione della cooperativa al fine di evitare qualsiasi contenzioso con il committente del servizio evitando di trattare problemi inerenti la cooperativa in presenza di terzi .
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la cooperativa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni al riguardo emanate dalla cooperativa stessa.
- Rispettare le misure di protezione collettive adottate sui cantieri dalle ditte committenti.
- Sottoporsi a visite mediche qualora previste dalle normative in materia di sicurezza del lavoro.
- Partecipare ai corsi di formazione aziendale.
- Indossare ed utilizzare i dispositivi di protezione individuale, secondo le istruzioni impartite dall'impresa.

Quanto agli altri doveri del socio ed alle sanzioni disciplinari applicabili, si rinvia a quanto previsto dalla legge e dal/i Ccnl di riferimento.

2. La cooperativa fornirà al socio tutte le informazioni necessarie in modo che lo stesso possa svolgere in modo corretto la propria attività lavorativa.

3. Per i rapporti di lavoro subordinato si applicano le diverse tipologie di sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento, che sono qui individuate: rimprovero scritto, multa, sospensione non retribuita, risoluzione del rapporto.

I suddetti provvedimenti saranno adottati in proporzione della gravità della violazione disciplinare posta in essere. Si precisa che le suddette norme comportamentali e le violazioni disciplinari indicate nel CCNL preso a riferimento così come le suddette norme di comportamento, sono da considerarsi naturalmente solo meramente esemplificative e non esaustive.

Pertanto verrà sanzionato ogni altro comportamento di analoga gravità e tenore di quelli indicati nel CCNL applicato e nelle suddette norme di comportamento.

4. La cooperativa si atterrà nell'esercizio del proprio potere disciplinare alle previsioni dell'articolo 7 della Legge 300/1970 e del CCNL richiamato dal presente regolamento.

5. Qualora l'infrazione sia di particolare gravità, l'Organo amministrativo, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione cautelare del socio, senza diritto alla retribuzione, fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

## **Articolo 10 – risoluzione del rapporto di lavoro**

1. I rapporti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto stabilito dalle norme di legge e dal CCNL di riferimento, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa. La violazione degli obblighi associativi, sarà automaticamente causa di contestuale risoluzione del rapporto di lavoro ad ogni effetto. Gli obblighi associativi sono da considerarsi anche il rispetto delle norme di comportamento e disciplinari così come indicate e specificate nel presente regolamento interno.

## **Art. 11 – Dati personali.**

Il trattamento dei dati personali e degli eventuali dati sensibili ha luogo nel rispetto delle modalità stabilite dalla legge.

## **Art. 12 - Partecipazione.**

I rapporti tra la cooperativa e i soci sono ispirati alla parità di trattamento: è pertanto vietato qualsiasi trattamento discriminatorio nei confronti dei soci lavoratori, a prescindere dal rapporto di lavoro instaurato.

Tutti i soci sono tenuti ad attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della cooperativa; essi sono inoltre tenuti a partecipare alle riunioni ed alle assemblee indette dal Consiglio di Amministrazione.

## **Art. 13 – Sicurezza sul luogo di lavoro.**

I soci lavoratori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, secondo le direttive impartite dalla cooperativa in conformità alle norme di legge.

## **Art. 14 - Norme finali**

Il presente regolamento, approvato dall'assemblea in data 15/01/2022, entra in vigore dal 16/01/22. immediatamente, e non si applica ai soci volontari delle cooperative sociali di cui alla Legge 8 novembre 1991, n. 381.

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

## **Art. 15 – Modificazioni.**

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

