

koinè

REGOLAMENTO INTERNO

**APPROVATO ED ADOTTATO DALLA ASSEMBLEA
GENERALE DEI SOCI IN DATA 20.06.2002 AI SENSI E PER
GLI EFFETTI DELLA LEGGE N. 142/2001**

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 15 dello Statuto aziendale - 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 adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

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

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, e degli articoli 5 e 6 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- di collaborazione coordinata non occasionale.

In linea di principio, il rapporto di lavoro da instaurare sarà di tipo subordinato, dando luogo alla applicazione del CCNL delle Cooperative sociali sia per la parte afferente la normativa sia per la parte che concerne i trattamenti retributivi.

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata non occasionale sarà limitato ai casi ove il contenuto della prestazione è tale – per l'elevatezza delle competenze professionali richieste e o per la limitatezza degli impieghi orari - da non comportare effettivamente vincolo di subordinazione ed anzi implichi autonomia valutativa, nella organizzazione del lavoro e degli strumenti di lavoro, nelle forme di gestione di relazione con la utenza e con i referenti del Committente pur nell'ambito di una coordinazione con la struttura aziendale, quali, ad esempio : tutor di corsi di formazione professionale , docenti in attività formative , supervisori di qualità dei servizi , animatori in programmi estivi rivolti a minori e a disabili, animatori di comunità in progetti e programmi di durata temporale limitata , docenti in attività di prevenzione del disagio e sostegno scolastico senza vincolo di esclusiva del rapporto di lavoro, medico competente Legge 626.1994 et et.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa ai principi enunciati.

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.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta.

Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

Ove il rapporto di lavoro sia di collaborazione coordinata non occasionale e si presenti la opportunità concreta di provvedere alla forma di lavoro subordinato, la cooperativa e il socio potranno 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

La struttura aziendale viene riconfermata in quella già descritta e deliberata nell'Assemblea dei soci in data 20.06.2002 ; tale documento viene allegato in calce al presente Regolamento e ne forma parte integrante ed inscindibile.

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.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti 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.

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.

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

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

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si richiama il CCNL delle Cooperative sociali, del quale si applica sia la parte retributiva sia quella normativa.

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. Le indennità di funzione dovute ai dirigenti ed ai quadri ed aventi – in forza del CCNL delle Cooperative sociali - entità variabile sono stabilite con delibera del CdA.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei vincoli del Decreto Leg.vo n.460/1997, l'erogazione, a titolo di ristoro e nella misura non superiore al 20 % dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- a) integrazione delle retribuzioni**
- b) aumento gratuito del capitale sociale**
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa**

Il ristoro non viene erogato a quei soci che - al momento della corresponsione delle spettanze - abbiano presentato il preavviso di licenziamento, ovvero siano dimessi, ovvero siano stati licenziati per giusta causa e/o giustificato motivo . La cooperativa infatti intende il ristoro come un "premio" per i soci che manifestano la volontà di continuare nella loro attività lavorativa sostenendo in ciò la cooperativa. Fanno eccezione a questa regola i soci pensionandi.

ARTICOLO 6 - 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 integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

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 7 – 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 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.

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, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 90 % del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il CdA potrà tener 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 ore di lavoro gratuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del 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. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

ARTICOLO 8 – Cessazioni di servizi

Ove si abbia che, in seguito a gare di appalto, la cooperativa perde la gestione dei servizi, si assume verso i soci subordinati l'impegno di ricollocarli, in servizi analoghi, con mansioni e livelli retributivi analoghi o similari entro mesi 12.

Con provvedimento specifico del CdA si potrà dar luogo all'inserimento dei soci che avessero perduto il lavoro al posto di eventuali dipendenti – adottando per questi ultimi una procedura di riduzione del personale ai sensi e nelle more dell'accordo interconfederale vigente in materia.

Per periodi di breve durata e quando si abbia certezza che la adozione di soluzioni transitorie (massimo 3 mesi) possono consentire la miglior ricollocazione dei soci, su proposta del CdA l'assemblea dei soci potrà deliberare la adozione di "contratti di solidarietà" atti a consentire la massima tutela della occupazione mediante una redistribuzione dei monti orari.

ARTICOLO 9 – Norme di rispetto

Ai sensi dello Statuto è fatto obbligo ai soci di non divulgare informazioni riservate sullo stato della Cooperativa, i suoi progetti, le sue attività.

L'accesso dei soci al sistema informativo aziendale è totale e libero ma ciascuno risponde del corretto utilizzo delle informazioni e dei materiali di lavoro di cui viene in possesso.

Per la propria tutela e la tutela dei soci, la Cooperativa si riserva di perseguire nelle forme di legge quanti dovessero utilizzare in modo scorretto ed arbitrario la documentazione posta a disposizione dei soci.

Nella stessa logica, la cooperativa si riserva – con specifico provvedimento del CdA da sottoporre alla successiva ratifica assembleare - di recuperare i costi sostenuti per la formazione e l'aggiornamento dei soci ove essi abbandonino la cooperativa per andare ad operare alle dipendenze di soggetti in concorrenza con la stessa.

ARTICOLO 10 – 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 di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

ARTICOLO 11 – 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 12 – 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.

ARTICOLO 13 - 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.

ARTICOLO 14 - 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 C.d.A. garantire il pieno perseguimento 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 15 - Rinvio

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

ARTICOLO 16 - 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.

ARTICOLO 17 – Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 20.06.2002 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 01.07.2002

Il presente regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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.

ARTICOLO 18 – Modificazione del regolamento

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



Modello di organizzazione della cooperativa sociale Koine

Il modello organizzativo, l'organogramma, il funzionigramma e la matrice delle responsabilità aziendali sono integralmente rappresentate nelle versioni periodicamente aggiornate del MGO adottato ai sensi della Legge n.321/2001 e smi reperibile nel sito aziendale all'indirizzo www.koine.org