**ALLEGATO A**

**REGOLAMENTO INTERNO DI SOCIETA' COOPERATIVA**

LEGGE N.142/2001

=============================================

Società Cooperativa CONTROVENTO SOCIETA’ COOPERATIVA SOCIALE

Sede VIA MARIA MONTESSORI, 16 SAMASSI 09030 (CA)

R.E.A CA - 282890

cod.fisc./p.iva 03590610923

**REGOLAMENTO INTERNO**

Premesso:

che, nel rispetto dei principi e del metodo della mutualità, senza finalità speculative la cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione sociale attraverso la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi orientati, in via prioritaria ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di persone in condizioni di svantaggio fisico, psichico e sociale, anziani e minori di cui alla lettera a) dell'art.1 della legge 8 novembre 1991 n.381;

che, al fine di disciplinare le tipologie e modalità di prestazioni lavorative con le quali ogni socio concorre al perseguimento dello scopo mutualistico della società, è necessario adottare specifico regolamento interno a norma dall'art. 6 della L. 142/2001 nel quale prevedere i diversi rapporti di lavoro che si intendono instaurare con i singoli soci, diversificati in funzione delle esigenze della società, della tipologia e temporalità delle commesse di lavoro e delle legittime aspettative occupazionali dei soci lavoratori, il tutto nell'ambito della sfera negoziale riconosciuta alle parti in occasione della instaurazione del rapporto lavorativo, distinto dal preesistente rapporto associativo;

**quanto sopra premesso**

l'assemblea dei soci, appositamente convocata, con deliberazione assunta nei modi di Legge in data 06/12/2016 ha approvato il seguente regolamento:

**ART. 1**

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

Le premesse di cui sopra sono parte integrante del presente atto, che si applica in ogni caso di instaurazione di rapporti di lavoro con i soci della cooperativa.

**ART. 2**

**SOCI**

I soci lavoratori della cooperativa:

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 attraverso le forme assembleari, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell’impresa;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d’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 dalla società, nonché alla quantità delle occasioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

**ART. 3**

 **RAPPORTI DI LAVORO**

Per il miglior perseguimento dello scopo sociale in funzione dell'attività svolta, la società ritiene di individuare nelle seguenti tipologie i rapporti di lavoro instaurabili con i propri soci:

1. lavoro subordinato, come disciplinato dall'art. 2094 cod.civ e seguenti e dalle leggi vigenti in materia;
2. lavoro autonomo, come disciplinato dall'art. 2222 cod. civ. e seguenti e dalle leggi vigenti in materia;

b’) lavoro autonomo di tipo intellettuale, come disciplinato dall'art. 2229 e seguenti cod. civ. e dalle leggi vigenti in materia ed ove ritenuto necessario per il compimento di una determinata ordinazione o commessa di lavoro pervenuta alla cooperativa;

1. collaborazioni coordinate e continuative, come regolamentate dal DLgs n. 81/2015.

E' esclusa per tutti i soci ogni possibilità di ricorso a prestazioni lavorative o contratti di lavoro a carattere occasionale.

**ART. 4**

 **INSTAURAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO**

I rapporti di lavoro instaurabili con i soci dovranno in ogni caso essere deliberati dal consiglio d'amministrazione che, con atto distinto anche contestuale alla delibera di ammissione, procederà alla stipula contrattuale con il socio lavoratore secondo le specifiche modalità previste dal particolare tipo di rapporto adottato; è data facoltà al consiglio d’amministrazione, valutate e motivate le relative circostanze, di instaurare con lo stesso socio diversi rapporti di lavoro qualora relativi ad attività o prestazioni diverse.

Dall'instaurazione dei predetti rapporti di lavoro, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla legge.

La tipologia di contratto di lavoro tra socio e cooperativa individuato caso per caso dal consiglio

d’amministrazione, dovrà tener conto:

1. del contesto operativo in cui la prestazione lavorativa verrà effettuata;
2. delle condizioni eventualmente poste alla cooperativa dal committente;
3. del possesso da parte del socio della professionalità richiesta per la prestazione lavorativa attinente alla specificità dell’attività cui il socio stesso verrà adibito e della attitudine professionale alla formazione del medesimo nei casi eventuali di specializzazione e/o riqualificazione del personale;
4. del possesso da parte del socio dei requisiti previsti dallo statuto e dalla Legge nonché del possesso di eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc. ove necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa;
5. delle caratteristiche, delle modalità e dell’organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
6. del tipo, qualità e quantità delle occasioni di lavoro nella disponibilità della cooperativa.

In corso di svolgimento del rapporto di lavoro instaurato, qualora le parti contraenti ritengano concordemente di variare il rapporto in essere in altro tipo di rapporto a causa di subentrate esigenze non inizialmente prevedibili, fermo restando gli adempimenti legali, fiscali e previdenziali connessi al preesistente rapporto, si potrà procedere, nelle forme di rito, alla instaurazione di un nuovo e diverso rapporto individuato tra quelli previsti al precedente art. 2. e secondo le modalità previste dal precedente art. 3.

**ART. 5**

 **DEL LAVORO SUBORDINATO**

In ogni caso di instaurazione di rapporto di lavoro subordinato, al socio lavoratore verrà corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal seguente CCNL vigente:

COOPERATIVE SOCIALI

nonché dagli aggiornamenti, modificazioni ed integrazioni eventualmente intervenute rispettivamente per tale CCNL.

A tale tipo di rapporto si applica inoltre la Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) con esclusione dell'art. 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo.

I trattamenti economici dei soci lavoratori subordinati sono considerati agli effetti previdenziali e fiscali quale reddito di lavoro dipendente con esclusione, per gli effetti previdenziali, dei trattamenti economici ulteriori di cui all'art. 3, comma 2, Legge n. 142/2001. Il trattamento economico complessivo sarà comunque proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi contrattuali vigenti, fermo restando quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione.

Il contratto di lavoro subordinato si estingue con il recesso o l’esclusione del socio, deliberati nel rispetto delle previsione statutarie ed in conformità con le disposizioni del codice civile di cui agli art. 2526 e 2527.

**ART. 6**

 **DEL LAVORO AUTONOMO**

In caso di prestazione lavorativa resa in forma autonoma da parte del socio lavoratore, sia per il compimento di un'opera o di un servizio nonché per le prestazioni autonome di tipo intellettuale, il rapporto tra le parti sarà disciplinato da apposito contratto che individui con determinatezza l'opera da eseguire, le modalità di esecuzione concordate, i tempi entro i quali l'opera dovrà completarsi nonché il relativo corrispettivo, le eventuali sue rateazioni e le modalità documentali e di pagamento. Nella realizzazione di quanto concordato e sottoscritto, non potrà configurarsi alcun rapporto di subordinazione tra le parti. Nel caso in cui l'opera o servizio prestato assumano necessità di continuazione oltre il termine inizialmente fissato, il contratto di lavoro autonomo è ripetibile previo libero consenso scritto delle parti. L'instaurazione di rapporti per prestazioni lavorative autonome dovranno essere sempre preventivamente deliberate dal consiglio d'amministrazione, valutate le cause che determinano il ricorso a tale tipo di rapporto. Per tali rapporti, la cooperativa non potrà essere in alcun caso ritenuta responsabile degli adempimenti fiscali, previdenziali ed assicurativi ricadenti in capo al socio lavoratore autonomo a causa dell'altro rapporto associativo sussistente, essendo tali adempimenti connessi al distinto ed autonomo rapporto di lavoro.

Il compenso economico relativo al lavoro autonomo prestato, sempre proporzionato alla quantità e qualità del medesimo, pur concordato tra le parti, dovrà essere comunque complessivamente rapportato ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

**ART. 7**

**DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

Ai sensi dell’art. 2, comma 1, del DLgs n. 81/2015, i rapporti di collaborazione, compresi quelli instaurati nell’anno 2015, non possono svolgersi con le seguenti modalità:

* prestazione di lavoro esclusivamente personale;
* prestazione di lavoro svolta in modo continuativo;
* prestazione di lavoro organizzata dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro

in quanto si concretano in rapporti di lavoro subordinato, con esclusione delle eccezioni previste dalla normativa di legge (art. 2, comma 2, Dlgs n. 81/2015):

a) collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

La prestazione in regime di collaborazione dovrà essere svolta dal socio lavoratore e da lui in maniera prevalente nel caso questi si avvalga di propri collaboratori per il compimento della prestazione stessa.

Nel caso in cui il rapporto assuma necessità di continuazione oltre il termine inizialmente fissato, il contratto di collaborazione è da intendersi ripetibile previo libero consenso scritto delle parti e senza che tale nuovo contratto costituisca presupposto per la rivendicazione di rapporto subordinato.

Il compenso economico relativo alla collaborazione instaurata con il socio di cooperativa dovrà essere determinato in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto e con riferimento ai compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione della prestazione.

L'instaurazione di rapporti per prestazioni lavorative a carattere di collaborazione dovranno essere anch’esse preventivamente deliberate dal consiglio d'amministrazione, valutate le cause che determinano il ricorso a tale tipo di rapporto.

**ART. 8**

**RISTORNI**

Eventuali trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall’assemblea dei soci nei limiti di cui all'art. 3, comma 2, della Legge n. 142/2001.

In sede di approvazione del bilancio d’esercizio, l’assemblea medesima – su proposta del consiglio d’amministrazione ed acquisito il parere del collegio sindacale – potrà deliberare l’erogazione di ristorni in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi percepiti nell’esercizio dai soci lavoratori.

L’erogazione potrà avvenire:

* mediante integrazione dei trattamenti economici percepiti;
* mediante l’aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato;
* distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa come previsto dalla Legge n. 59/92.

**ART. 9**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

Per ogni tipo di rapporto di lavoro instaurato, la cooperativa si impegna ad ottemperare a tutti gli adempimenti di carattere fiscale, previdenziale ed assicurativo specificatamente e distintamente previsti.

Ai soci lavoratori aventi rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, si applicano inoltre gli articoli 1,8,14 e 15 della Legge n. 300/1970.

Alla generalità dei soci lavoratori si applicano le disposizioni in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, in quanto compatibili con le diverse modalità di prestazione lavorative.

L’interruzione del contratto di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato può essere causa di esclusione da socio e l’esclusione da socio secondo i termini e le condizioni statutarie è causa di cessazione contestuale del rapporto di lavoro.

La cooperativa si impegna ad erogare le retribuzioni entro i termini stabiliti nei singoli contratti collettivi di lavoro ed i compensi per lavoro autonomo e parasubordinato entro i termini pattuiti nell’accordo individuale, compatibilmente con la disponibilità finanziaria della cooperativa stessa.

Nell’espletamento della prestazione lavorativa comunque contrattualizzata, il socio è sempre tenuto ad osservare le disposizioni ricevute dagli organi sociali preposti e a far unicamente riferimento al consiglio d’amministrazione o a chi da questi delegato per l’organizzazione del lavoro e la rappresentanza della cooperativa nei confronti di terzi committenti.

In corso di svolgimento di un determinato rapporto di lavoro, il medesimo può cessare consensualmente qualora si ravvisi la necessità e l’utilità reciproca di regolamentare la specifica prestazione lavorativa con altro tipo di rapporto che risulti maggiormente aderente all’opera da compiersi. Tale variazione dovrà essere altresì deliberata dal consiglio d’amministrazione previa sussistenza della suddetta consensualità.

Gli eventi di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e comunque tutti i casi di assenza dal lavoro sono regolamentati dalle leggi, dai CCNL e dalle disposizioni applicabili ai singoli contratti di lavoro.

**ART. 10**

 **OCCUPAZIONE PRESSO TERZI**

I soci lavoratori non possono di norma effettuare prestazioni lavorative presso terzi o presso aziende o imprese aventi attività analoga o concorrente a quella della cooperativa. Qualora particolari esigenze del socio lavoratore lo richiedano e la specificità del rapporto di lavoro con questi instaurato lo consenta, il consiglio d’amministrazione può eccezionalmente autorizzare anche la prestazione lavorativa presso terzi, determinandone le condizioni e riservandosi la facoltà di revocare l’autorizzazione concessa. Le accertate prestazioni lavorative del socio rese a favore di terzi in assenza della suddetta preventiva autorizzazione, rappresenta causa di cessazione del rapporto di lavoro con la cooperativa comunque instaurato nonché causa di esclusione dalla società.

**ART. 11**

 **DIRITTI SINDACALI**

Circa le forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali che tengano conto delle peculiarità del sistema cooperativo, si fa rinvio a quelle individuate in sede di accordi collettivi eventualmente concordate tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le OO.SS comparativamente più rappresentative, da recepire – ai fini della applicabilità in ambito societario – tramite le regolari forme assembleari.

**ART. 12**

 **CRISI AZIENDALE**

E' attribuita all'assemblea dei soci la facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti:

1. la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici di cui all’art. 3, comma 2 lettera b), della Legge n. 142/2001;
2. il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili.

E' altresì attribuita all'assemblea dei soci la facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale, forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori, mirate alla soluzione della crisi, in proporzione alle personali disponibilità e capacità finanziarie.

Le proposte di deliberazione di cui ai punti a) e b) possono essere formate dal consiglio d'amministrazione sentito il collegio sindacale cui viene attribuito con il presente regolamento l'obbligo di relazionare in merito alla assemblea dei soci, anche in adempimento a quanto previsto dall'art. 2 della Legge n. 59/1992.

Per crisi aziendale deve espressamente intendersi il deterioramento e/o l’involuzione della situazione aziendale riferita agli indicatori economici/finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento, ecc.) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell’attività sociale. L’Assemblea dei soci può dichiarare lo stato aziendale quando esso derivi, in particolare, da:

1. contrazione o sospensione dell’attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla Cooperativa;
2. situazioni temporanee di mercato;
3. crisi economiche settoriali e/o locali;
4. carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, ritardato incasso di crediti maturati;
5. altre cause.

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 ad affrontare la situazione, al fine di salvaguardare per quanto possibile i livelli occupazionali.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l’Assemblea potrà deliberare altri rapporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazione di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell’occupazione alle quali la cooperativa abbia accesso a norme 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.

Nell’applicazione delle misure per la soluzione della crisi approvate dall’Assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto di situazione di particolare difficoltà economica in cui versino taluni soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

**ART. 13**

 **DISTRIBUZIONE DEL LAVORO**

La cooperativa è impegnata, tramite la propria organizzazione e la gestione associata della stessa, alla acquisizione di commesse di lavoro nelle quali occupare i propri soci in funzione delle mansioni necessarie, delle professionalità possedute e al grado di responsabilità individuale acquisita. Il socio lavoratore, nell’espletamento delle proprie prestazioni a qualunque titolo rese, è tenuto alla massima perizia e alla massima efficacia, comunque ispirate alla migliore effettuazione delle opere e servizi richiesti alla cooperativa.

Nei casi di riduzione delle occasioni di lavoro disponibili per la cooperativa o di temporanea mancanza, è demandata al consiglio d’amministrazione la facoltà di deliberare una riduzione proporzionale dell’orario di lavoro a carico dei soci finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali , compatibilmente con la differenziazione delle committenze e dei rapporti di lavoro instaurati, con l’obbligo di riferirne in assemblea dei soci.

**ART. 14**

 **CONTROVERSIE**

Le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma instaurati, rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; in caso di controversia sui rapporti di lavoro tra soci lavoratori e cooperativa, si applicano le procedure di conciliazione di cui all’art. 410 c.p.c. come modificato dall’art. 30 della Legge n. 183/2010 e arbitrato irrituale di cui all’art. 412 c.p.c. come modificato dall’art. 31 della Legge n. 183/2010.

Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperativa inerenti il rapporto associativo.

**ART. 15**

 **DISPOSIZIONI FINALI**

Il socio lavoratore della cooperativa è tenuto ad operare nel rispetto delle presenti norme regolatrici e delle norme regolatrici del rapporto di lavoro instaurato. Il medesimo, prescindendo dal tipo di rapporto di lavoro e per la natura mutualistica del rapporto associativo su cui fondano i principi cooperativistici, è compartecipe all’impresa e della stessa si assume il rischio, il dovere ed il diritto di partecipazione alle attività sociali nonché il diritto ed il dovere di partecipazione ai risultati economici conseguiti.

Il presente regolamento potrà essere integrato o modificato qualora particolari esigenze lo richiedano, nel rispetto e con le modalità che le disposizioni di Legge prevedono al momento della variazione.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si fa rinvio alle norme che regolano l'impresa cooperativa, a quelle specifiche inerenti i rapporti di lavoro quivi previsti, nonché ai principi di cui alla dichiarazione di identità cooperativa del 22 settembre 1995.