

B. 2771



Ellepikappa - Cooperativa sociale a r.l. Onlus
Via Fornasotto 41
24040 - Pontirolo Nuovo (BG)
P.IVA 02961270168
Tel./fax 0363-88859 cell. 338-9615541
E-mail ellepikappa@tiscalinet.it



Pontirolo Nuovo 19 gennaio 2004

Spett.
DIREZIONE PROVINCIALE
DEL LAVORO
p.zza Libertà, 7
Bergamo

Oggetto: Regolamento interno

A sensi della Legge 142/2001 provvediamo al deposito presso Codesta Direzione Provinciale del Regolamento Interno approvato dall'Assemblea dei Soci in data 13 febbraio 2003.

Distinti saluti.



All. 1

Prot. n. 32
del 30 GEN. 2004

REGOLAMENTO INTERNO

DELLA COOPERATIVA SOCIALE ELLEPIKAPPA a r.l. onlus
APPROVATO IN ASSEMBLEA IL 13.02.2003



PRIMA PARTE

Premessa

1. Il presente regolamento interno è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 13.02.2003 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3.4.2001, n. 142 ed entra in vigore dal giorno 17.02.2003 potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci. Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art. 1, ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. 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 1 – Tipologie di soci lavoratori

1. 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, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
 - 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, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
2. Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
 - Formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
 - Autonomo;
 - Professionale;
 - Di collaborazione coordinata e continuativa;
 - Volontario ai sensi della Legge 381/1991
- a. E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.
- b. La cooperativa provvederà, entro giorni 30 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni che richiedano la definizione di un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 - Modalità di individuazione dei tipo di contratto



1. L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa, tenuto conto:
- del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
 - del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
 - del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
 - delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
 - del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.



2

Articolo 3 - Ccnl applicabile ai soci subordinati

1. Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal Ccnl delle Cooperative sociali.
2. In caso di impiego del socio in più settori di attività, sarà applicabile il Ccnl relativo all'attività prevalente al momento dell'avvio al lavoro. In caso di cambio di settore si procederà alla variazione del Ccnl dopo almeno sei mesi dall'inizio della nuova attività.
3. Ai soci/lavoratori svantaggiati si prevede il contratto di inserimento lavorativo, come previsto dal Ccnl delle cooperative sociali
4. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.
5. L'interruzione e/o estinzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di estinzione del rapporto di lavoro.

Articolo 4 - Normativa applicabile ai soci non subordinati

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47, comma 1, lett. c- bis Dpr 917/1986, si applicano le seguenti disposizioni:
 - ai fini fiscali l'articolo 48-bis, comma 1, Dpr 917/1986;
 - ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2, comma 26, Legge 335/1995 e successive modifiche;
 - ai fini dell'assicurazione Inail, l'articolo 5 Dlgs 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.
2. Il contratto di lavoro dei soci è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 443/1985 e dall'articolo 13 della legge 57/2001 con i conseguenti effetti ai fini dell'inquadramento previdenziale e fiscale.
3. Il contratto di lavoro dei soci commercianti è di tipo autonomo. A tale contratto di lavoro è applicabile, in quanto compatibile, la disciplina dettata dalla legge 662/1996 ai fini previdenziali.
4. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto.
5. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa informazione scritta da parte del consiglio di amministrazione



della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche e solidaristiche della cooperativa.



Articolo 5 – Trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato.

1. Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.
2. Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo sarà pari a quello previsto dal Ccnl applicabile come definito dall'articolo 3 del presente regolamento. L'attribuzione dei livelli previsti dal Ccnl avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.
3. L'assemblea con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti dalle centrali cooperative a livello nazionale.
4. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato. I predetti istituti retributivi si intendono assorbibili in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità, all'impegno dimostrato e alla "responsabilità" nello svolgere il proprio compito.

Articolo 6 – Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato.

1. 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 accordi collettivi ove esistenti, dagli usi e consuetudini, tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

Articolo 7 – Ristorno

1. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta del consiglio di amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt.5 e 6.
2. L'erogazione potrà avvenire, mediante ;
 - i. Integrazione dei compensi ;
 - ii. Aumento gratuito del capitale sociale ;
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'art. 4 L.142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Articolo 8 – Situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi ~~settoriale~~



e/o di

mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

2. L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico. Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

Articolo 9 - Distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, 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.

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio e la stagionalità del nostro lavoro primario, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto, questo potrebbe verificarsi nell'impossibilità di svolgere il proprio lavoro causa le condizioni climatiche avverse.

È possibile accantonare un "monte ore straordinarie" da recuperare, oppure effettuare il godimento di ferie o permessi, oppure organizzare un'articolazione dell'orario di lavoro, onde sopperire ad una riduzione o mancanza momentanea di lavoro.

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 ripartito.

2. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal Ccnl senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, lettera e) della legge 142/2001 (deliberazione nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

3. Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.



4. Il socio non può eseguire lavori reperi in proprio, se non espressamente autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.



Articolo 10 - Codice disciplinare

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal Ccnl applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza del socio per qualsiasi ragione o causa. **Il codice disciplinare applicabile ai soci lavoratori subordinati, viene affisso in luogo accessibile a tutti, in ossequio al disposto di cui all'art. 7 L. 300/70.**

Seconda parte

A - comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L. 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.
2. In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.
4. Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro. Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

B - partecipazione

1. Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.
Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.
Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.
Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali.
Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli strumenti preposti al Consiglio di Amministrazione.
2. Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione.
Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicate all'esterno e a terzi.
Chiunque opera all'interno della cooperativa è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.





C - organizzazione dei lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro Concordato.
2. Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa.
3. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

D -corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 20__ del mese successivo a quello di lavoro.
2. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare le remunerazioni alle scadenze previste, la cooperativa informerà

tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Parte terza

Norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

A) -norme generali

1. I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'articolo 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro.
2. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa, partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento repute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.
3. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di controdeduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave).

Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti.

In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

4. Il socio deve garantire che nella svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.
5. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
6. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.





2

B) - assenze

1. I soci 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.

C) - norme sulla sicurezza sul lavoro

1. I soci 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.
2. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
3. 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.

D) - Indumenti di lavoro

1. Soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza.
Qualora se ne ravvisi la necessità a tali soci verranno forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.
I soci sono tenuti ad indossare l'eventuale abbigliamento fornito e ad utilizzare i mezzi personali di protezione e prevenzione

degli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Qualora si verificano inadempimenti, se il caso è di particolare gravità potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

E) - durata della prestazione

1. I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

F) - infortunio

1. I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause 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 in



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.

2. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione i rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi

G) – risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel 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 è anche causa di esclusione da socio.

H) – controversie

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO - BERGAMO
Servizio Politiche Del Lavoro-U.O. Cooperazione

REGISTRAZIONE DI REPERTORIO

Il presente Regolamento interno, composto da n. 8 pagine, è stato
registrato in data 30 GEN. 2004, al numero 234 di Repertorio.

Bergamo,



IL RESPONSABILE U.O. COOPERAZIONE
(Aldo Lamagna)

