



Member of CISQ Federation



COOPERARCI

Coperativa sociale di Servizi a r.l. onlus

Via Paleocapa, 17/4 - 17100 SAVONA

Tel (019) 854943/ 46 Fax (019) 81.09.43

P.IVA/CF 00454390097

Iscrizione Albo Naz. Coop. N A 141568 Sez. Coop. Mutuallità prevalente Cat. Prod. e Lavoro

e-mail: info@cooperarci.it

**REGOLAMENTO
DELLA COOPERATIVA
SOCIALE
COOPERARCI a.r.l. - onlus
AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142**

Savona, 31 maggio 2002

<i>Revisione</i>	<i>Data delibera di approvazione / natura della revisione</i>
Prima emissione	31 maggio 2002
Revisione 01	Delibera di Assemblea soci del 9/4/2003
Revisione 02	Delibera assemblea dei soci del 29/05/2008
Revisione 03	Delibera assemblea dei soci del 08/11/2011 – tutela della maternità
Revisione 04	Delibera assemblea dei soci del 07/07/2014
Revisione 05	Delibera assemblea dei soci del 07/03/2016
Revisione 06	Delibera assemblea dei soci del 06/05/2019
Revisione 07	Delibera assemblea dei soci del 21/10/2021

COOPERARCI ONLUS
COOP. SOCIALE DI SERVIZI
Via Paleocapa, 17/4
17100 SAVONA
Partita I.V.A.: 00454390097

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 3 e articolo 5 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 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 (a)

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

- Subordinato;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata non occasionale.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, 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.

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, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. 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.

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci, precedentemente l'entrata in vigore del presente regolamento, a condizione che rispondano ai criteri previsti dai precedenti commi.

La cooperativa e il socio possono 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:

- a) nel servizio amministrativo - finanziario - tecnico;
- b) nel servizio direttivo, organizzativo e gestionale e commerciale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione, gestione, organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazione e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie (attualmente individuate nel settore anziani e settore giovani e minori) della Cooperativa così come meglio specificato all'art. 3 dello Statuto in vigore.

RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 4 – Condizioni per la stipulazione del 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 prioritariamente a tempo indeterminato anche a tempo parziale, a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge.

Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto uno o più contratti a tempo determinato ha la precedenza rispetto ad un dipendente non socio nella stessa condizione nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La stipulazione del rapporto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione del Responsabile risorse umane e la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. A parità di condizioni e di qualifiche professionali verrà data priorità al socio.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti.

A parità di condizioni tecnico professionali tra soci lavoratori verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci del socio lavoratore.



ARTICOLO 5 – CCNL applicabile e trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Per i soci-lavoratori attivi nel settore di intervento della nostra cooperativa verrà applicato integralmente il "C.C.N.L. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio sanitario assistenziale educativo e di inserimento lavorativo".

In tale ambito (E IN APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 2 DELLA LEGGE N. 142/2001) il presente regolamento disciplina quanto segue:

PAGAMENTO

- A far data dall' 01/01/2022 il pagamento delle retribuzioni dei soci lavoratori sarà effettuato entro il giorno 12 del mese successivo a quello lavorato.
- I dipendenti usufruiranno, invece, del pagamento entro il 20^a giorno successivo alla fine di ogni mese.
CCNL Coop Sociali art. 84 – Corresponsione della retribuzione.

MATERNITA'

- Tutela della maternità: integrazione aggiuntiva al socio. Nel periodo di astensione obbligatoria integrazione al 90%; nel periodo di astensione facoltativa per il 1^a, 2^a e 3^a mese integrazione al 50% della normale retribuzione. Nel caso alla lavoratrice venga riconosciuta, a totale copertura INPS, l'astensione anticipata ed i sette mesi dopo il parto per lavoro a rischio, non usufruirà delle integrazioni prima elencate inerenti la maternità facoltativa.
- Ad integrazione della legislazione nazionale sulla maternità, che regola la fruizione dei permessi per malattia dei bambini, potranno essere altresì riconosciuti al socio lavoratore un massimo di tre giornate annuali di permesso retribuito in caso di malattia o ricovero ospedaliero o visita specialistica di bambini fino a tre anni di età, documentati da certificato medico che possono essere anche fruiti in modo consecutivo.
Art. 47 D.lgs 151/2001 – CCNL Coop Sociali art. 63 - Tutela della Maternità.

LAVORO FESTIVO E DOMENICALE

- Maggiorazione sulle domeniche lavorate del 20% della normale retribuzione anziché del 15%.
CCNL Coop Sociali art. 55. - Lavoro festivo e domenicale.

INDENNITA' DI TURNO

- Per i soci che svolgano almeno 3 notti in turnistica 24 ore viene riconosciuta l'indennità di turno del 10% sulle ore effettivamente svolte.
CCNL Coop Sociali art.56. - Indennità di turno.

PERMESSI

- Ai soci ad integrazione di quanto previsto dal CCNL potranno essere riconosciute tre giornate di permesso retribuito, per ogni anno solare, per lievi indisposizioni o, in alternativa, per allerte meteo, se porteranno alla chiusura del proprio servizio di appartenenza.
Solo per i permessi indisposizione, e non quindi per allerta meteo, i giorni di permesso non potranno essere seguiti e/o preceduti da ferie e giorni di malattia, non potranno essere goduti consecutivamente, e se ne potrà usufruire di uno a quadrimestre. Successivamente alla fruizione dei tre permessi retribuiti, per le restanti assenze per malattia, anche di una sola giornata è necessario produrre certificato medico telematico.
CCNL Coop Sociali art. 61 - Permessi e recuperi.

MALATTIA

- Ad integrazione del CCNL verranno riconosciute le prime 3 giornate di carenza relative ad ogni evento di malattia giustificato da regolare certificato medico telematico.
CCNL Coop Sociali art 71 -Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro.

FESTIVITA'

- Ai soci turnisti con situazione positiva di recupero superiore ad un'ora, in assenza di diversa richiesta del lavoratore (riposo compensativo) le festività lavorate vengono retribuite in busta al 130% per le ore giornaliere o al 150% per le ore notturne.
- Ai soci che lavorano su 5 o 6 gg settimanali (non in turno) la festività non goduta sarà riconosciuta in busta paga (1/26 retribuzione) con situazione recuperi = o superiore al monte ore giornaliero ad eccezione di coloro impegnati nell'area amministrativa la cui regolamentazione avverrà nel rispetto del CCNL che prevede il riposo compensativo.
CCNL Coop Sociali art. 59 – Festività.

FERIE

- Ai soci sarà concessa in deroga all'art. 60 del CCNL la possibilità, previo accordo tra le parti, di usufruire di un periodo di ferie superiore alle 3 settimane consecutive fino ad un massimo congruo alle esigenze del servizio e alla maturazione annuale delle ferie.



Si stabilisce inoltre la possibilità, per comprovati motivi di salute o familiari, di prolungare le suddette ferie con un periodo di aspettativa non retribuita o di congedo.
CCNL Coop Sociali art 60 – Ferie.

ASPETTATIVA

- Rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. Cooperative sociali art. 67, che prevede l'aspettativa solo per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, ai soci lavoratori può essere concessa l'aspettativa con anzianità di servizio, anche inferiore ad un anno, e per un periodo massimo di 6 mesi consecutivi, rinnovabili secondo le esigenze aziendali. Tale richiesta potrà essere avanzata per un massimo di 2 volte nella vigenza contrattuale.
CCNL Coop Sociali art 67 – Aspettativa non retribuita.

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

- Ai soci lavoratori sarà riconosciuta la possibilità di usufruire dei permessi studio (art. 69 e 70 del CCNL) anche in deroga alla % fissata. La valutazione sarà effettuata in merito a percorsi formativi inerenti le figure professionali contrattualmente previste.
CCNL Coop Sociali art 69 e 70 – Diritto allo studio; Qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale.

Ai soci è data la facoltà di accedere al Prestito sociale, regolamentato a parte, con delibera di assemblea dei soci del 13.05.1998.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva SECONDO LE MODALITÀ STABILITE IN ACCORDI STIPULATI DA LEGACOOP AI SENSI DELL'ART. 2 DELLA LEGGE N. 142/2001

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% 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

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.

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 ritardo 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 dei soci.

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 apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei Soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva individuale a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni.

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.

In caso di necessità di spostamento di personale causata da riduzioni e/o chiusure di servizi, nel rispetto della normativa vigente e del CCNL, a parità di condizioni, verrà data priorità al socio lavoratore circa la scelta dello spostamento compatibilmente con le esigenze e le reali possibilità aziendali.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione 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 e manifestati dai soci stessi

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.

Le misure di cui al presente articolo sono elencate in via esemplificativa e non esaustiva.

L'assemblea dovrà individuare quelle più idonee in relazione alla effettiva situazione della cooperativa.

Il piano di crisi per il rilancio della cooperativa deve in tutti i casi essere corredato di un termine, comunque non superiore a due anni e, dovrà prevedere la pianificazione di dettaglio delle opportune verifiche intermedie.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 8 – 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 9 – 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 10 – 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, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante:

- integrazione del compenso
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

ARTICOLO 11 - 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. Si attua quindi una ampia flessibilità dell'orario di lavoro, qualora l'organizzazione dei servizi lo richieda. I responsabili delle risorse umane avranno il compito di equilibrare le singole situazioni individuali e di verificare la congruità del trattamento retributivo in relazione alle reali disponibilità e sempre nell'ambito di applicazione del CCNL.

Nei settori di intervento dove è già applicato il sistema di procedura di qualità ISO 9001, i soci ne dovranno garantire il corretto funzionamento.

ARTICOLO 12 - 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 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 13 - Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 7 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.



ARTICOLO 14 - 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. Sarà comunque compito e cura del responsabile delle risorse umane cercare di trovare delle soluzioni possibili ed alternative, sentendo le motivazioni del socio.

NORME DIVERSE

ARTICOLO 15 - Istituzione della previdenza complementare

Vista la delibera della Lega Coop che, ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c-bis del DLgs 124/93 e successive modificazioni e integrazioni, promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, con il presente Regolamento si conferma la delibera assembleare del 2001 con la quale è stata istituita una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 1 lettera b-bis e del citato art 3 del DLgs 124/93 e successive modificazioni e integrazioni.

Lo schema contributivo applicato, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato *attivi nel settore socio sanitario assistenziale educativo* è quello previsto nel C.C.N.L delle cooperative sociali attualmente in vigore di cui all'art. 5 del presente Regolamento. Soggetto attuatore della presente forma di previdenza complementare è Cooperlavoro, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 96 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

Cooperarci aderisce a Legacoop; aderisce dall'anno 2012 a Mutua Ligure avente fine esclusivamente assistenziale, che prevede il versamento di contributi a titolo di assistenza sanitaria, al fine di garantire la copertura a propri dipendenti a tempo indeterminato.

NORME FINALI

ARTICOLO 16 – Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente Regolamento interno è approvato dall'assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n.142, entrato in vigore dal giorno 31 maggio 2002 in forma originaria e successivamente modificato.

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 17 – Modificazione del regolamento

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

