



- a) Subordinato ai sensi del cd. TU dei contratti di cui al D. Lgs. 81/2015 e s.m.i., ovvero nelle varie tipologie compatibili con lo stato di soci,
- b) forme di lavoro subordinato istituite con atti aventi forza di Legge successivi alla data di stipula del presente regolamento, qualora compatibili con lo status di socio
- c) Autonomo
- d) Collaborazione Coordinata e Continuativa
- e) Volontario: ai sensi e nei limiti stabiliti dalla Legge 381/1991

3. È 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 della Cooperativa stessa.

4. La cooperativa provvederà, entro 120 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere, se non si verificano variazioni, ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Articolo 2 - modalità di individuazione del tipo di contratto

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:

- a) del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata;
- b) del possesso da parte del socio delle professionalità richieste;
- c) del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.;
- d) delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- e) del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

Articolo 3 - CCNL applicabile ai soci subordinati

1. Considerato che l'attività lavorativa è concretamente costituita:

- per la sezione a) dalla gestione di un CSE con servizi annessi e connessi;
- per la sezione b) dallo svolgimento di lavorazioni per conto terzi quali:
 - a. selezione di precisione ed imballaggio di materiale plastico e ferroso
 - b. montaggio di particolari meccanici
 - c. imbustatura di depliant pubblicitari
 - d. preparazione di campionature metalliche
 - e. selezione materiale cartaceo finalizzato al recupero e al riciclo
 - f. cablaggi elettrici
 - g. verniciatura manuale e con aerografo di schede elettroniche

ai soci di entrambe le sezioni, con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato con le modalità previste dal presente regolamento, sarà applicato il **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO-SANITARIO ASSISTENZIALE-EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO** (in breve CCNL Cooperative Sociali), inclusi i soci che operano nel settore amministrativo e nei servizi generali che interessano più settori. Ai soci lavoratori con contratto di tipo subordinato sarà corrisposto un trattamento economico complessivamente non inferiore a quanto previsto dal citato CCNL.

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione collettiva ed ai commi precedenti

3. L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione dallo status di socio e l'esclusione da socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.



Articolo 4 - normativa applicabile ai soci non subordinati

1. 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 dovrà aderire in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento. La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio sarà subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro.

2. La durata del rapporto e le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

3. Per i soci operanti in regime di lavoro autonomo e parasubordinato si applicano le disposizioni di Legge di seguito riportate:

Tipologia	Riferimento Generale Tipologia Rapporto	INPS	INAIL	Normativa Fiscale	Salute e Sicurezza sul Lavoro
Lavoro Autonomo con Partita IVA	Art. 2222 CC	Art. 2 commi da 26 a 32 L. 335/1995		Artt. 53 DPR 917/1986, 25 DPR 600/1973 e 3 DPR 633/1972	Artt. da 21 a 26 DLgs 81/2008
Contratto di Collaborazione	Art. 409 c1 n.3 CPC	Art. 2 commi da 26 a 32 L. 335/1995	Art. 5 DLgs 38/2000	Artt. 50 c1 l.c-bis) e 52 DPR 917/1986 e Art. 24 DPR 600/1973	DLgs 81/2008

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.

5. Il trattamento economico dei soci lavoratori non subordinati 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.

6. I soci con contratto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti previa autorizzazione scritta da parte del consiglio di amministrazione della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

Articolo 5 - trattamento economico dei soci con un contratto di lavoro subordinato

1. Il trattamento economico complessivo dei soci con contratto di lavoro subordinato 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 sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'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. Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 6 - trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

1. Il trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato 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 dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, ai soci retribuiti, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli art. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

2. L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- a) integrazioni dei compensi;
- b) aumento gratuito del capitale sociale;

3. Le disposizioni del presente articolo sono applicabili compatibilmente con quanto stabilito dallo Statuto sociale.

4. 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 della L 142/2001, reddito da lavoro dipendente.

Articolo 8 - situazione di crisi aziendale

1. Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività crisi settoriali 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. Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

3. Il piano di intervento potrà prevedere, con l'obiettivo di salvaguardare nella misura massima possibile i livelli occupazionali, forme di apporto anche economiche, quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- deroghe, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della Legge 142/2001, ai trattamenti retributivi e normativi previsti dal CCNL di cui all'articolo 3 del presente regolamento;
- riduzione o sospensione dei trattamenti economici complessivi a partire da quelli definiti a livello aziendale e/o territoriale;
- riduzione dell'orario di lavoro;
- forme di prestazione lavorativa aggiuntiva non retribuita;



- Imputazione a capitale sociale di una quota delle retribuzioni.

Le misura 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.

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti comprovate situazioni individuali di grave difficoltà economica;

Articolo 9 - distribuzione del lavoro

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, alla acquisizione del lavoro ed alla relativa distribuzione ad ogni Socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita ed al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità. Compatibilmente con le esigenze di servizio, la Cooperativa si adopererà per favorire il massimo di lavoro possibile per i Soci, privilegiando l'occupazione dei lavoratori svantaggiati ai sensi della Legge 381/91, nonché l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o della tipologia 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.

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 o in altra forma di lavoro flessibile compatibile con il D. Lgs. 81/2015.

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 prestazione 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 (deliberazioni 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 reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione della Cooperativa.

Articolo 10 - codice disciplinare

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per la parte economica, anche in caso di esclusione, recesso o decadenza dallo stato di socio, per qualsiasi ragione o causa.



Regolamento interno della Cooperativa Parte seconda

Articolo 11 - comunicazione di ammissione

1. L'ammissione al lavoro, di competenza del Consiglio di Amministrazione, verrà comunicata al socio lavoratore che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Legge 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 vigenti in materia.
3. Per tutti gli altri tipi di rapporto 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 dei dati personali.
5. Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

Articolo 12 - 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 sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire 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 comunicati all'esterno e ai 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.

3. I soci sono tenuti alla regolare frequenza ai corsi di aggiornamento organizzati dalla Cooperativa. Nel caso la sede di frequenza fosse diversa dalla sede, varranno i criteri di rimborso spese esposti all'art.13 e previsti dallo Statuto.

Articolo 13 - organizzazione del lavoro

1. Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. Il lavoro dei Soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili del laboratorio preposti dal Consiglio di Amministrazione. Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro, il codice disciplinare e le direttive impartite.



2. Il lavoro dei soci non subordinati, qualunque sia la forma contrattuale sottoscritta, 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.

Articolo 14 - corresponsione delle remunerazioni

1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 10 del mese successivo a quello di lavoro.

2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

3. 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.



Regolamento interno della Cooperativa Parte terza

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

1. norme generali

a. 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. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro.

b. 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 reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.

c. 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.

d. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

e. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.

f. 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. assenze

a. 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.

3. norme sulla sicurezza sul lavoro

a. 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. Quando richiesto dovranno dotarsi



degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata.

b. 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.

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

4. indumenti di lavoro

a. I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. '

b. 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.

5. durata della prestazione

a. 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.

6. infortunio

a. 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.

b. 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 dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

7. 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 colpo 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 può anche essere causa di esclusione da socio.



8. controversie

a. 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.

Merate, 25 settembre 2017

Il Datore di lavoro e RSPP

Fulvio Beretta
Presidente del C.d.A.
Casa Amica Cooperativa Sociale Onlus