



## REGOLAMENTO SOCIO-LAVORATORE

### A. SCOPO ED OGGETTO DEL REGOLAMENTO

- Art 1 Il presente Regolamento ha lo scopo – ai sensi dell’articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell’articolo 3 dello Statuto - di **disciplinare l’organizzazione del lavoro dei Soci-lavoratori**, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono in maniera determinante al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa sociale **generAzioni**.  
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.
- Art. 2 Il presente Regolamento fa esplicito riferimento alle **finalità** della Cooperativa definite nello Statuto all’Art. 3 – “Scopo mutualistico” ed all’Art. 4 “Oggetto sociale” ove si esplicita anche che “la Cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell’impresa che ne è l’oggetto, proponendosi di **ottenere per i soci continuità di lavoro, le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nonché di provvedere ad ogni forma di assistenza e di previdenza applicando i principi ed i metodi della cooperazione e della mutualità**”.
- Art. 3 Le disposizioni del presente Regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all’articolo 1 della L. 142/01 ed esse si intendono **conformi e, ove possibile, migliorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale** e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
- Art. 4 Il presente Regolamento non si applica ai soci volontari, che prestano la loro attività a favore della cooperativa gratuitamente senza ricevere alcun compenso e che sono disciplinati dall’art. 2 della Legge n. 381/91 e dallo Statuto Sociale. Ad essi spetta soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa per la totalità dei soci.
- Art. 5 Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché al Contratto Collettivo Nazionale delle Cooperative Sociali stipulato in data 08/06/2000 e successivi rinnovi per quanto compatibile con la figura del socio-lavoratore.
- Art. 6 Il presente Regolamento interno
- è stato approvato dall’Assemblea dei Soci della cooperativa in data 19/12/2008 ai sensi dell’articolo 6 della Legge 03/04/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 01/01/2009.
  - sostituisce il precedente Regolamento approvato dall’Assemblea dei Soci della cooperativa in data 28/06/2002, entrato in vigore dal giorno 01/07/2002 e depositato in data 19/07/2002 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Bergamo.
  - potrà essere modificato con delibera dell’Assemblea ordinaria dei soci.
  - verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione Provinciale del Lavoro.



## **B. CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 7 Il ruolo del socio-lavoratore**

I soci-lavoratori della cooperativa, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 3 e 5 dello Statuto della Cooperativa Sociale **generAzioni**:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa sociale partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione della cooperativa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi della cooperativa;
- 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

### **Art. 8 Tipologie di rapporto di lavoro dei soci-lavoratori**

**8.1** Ai sensi dell'art. 1 comma 3 della L. 142/01 tra socio e cooperativa potrà essere instaurato - in via alternativa - uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:

- Subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- Autonomo, per i soggetti dotati di Partita IVA;
- Collaborazione a progetto;

**8.2** Tra socio-lavoratore e cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di lavoro prevista dalla normativa, purché compatibile con la posizione di socio, con le necessità della cooperativa in attuazione del rapporto mutualistico.

**8.3** La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e del Consiglio di Amministrazione della cooperativa, secondo le caratteristiche e le modalità dei servizi da svolgere e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva; in particolare la cooperativa ribadisce il valore - anche in termini di appartenenza - del vincolo di subordinazione.

**8.4** Si richiama il socio-lavoratore - anche ai sensi dell'art. 15 dello Statuto - a soppesare l'opportunità di svolgere - in proprio o conto terzi - eventuali attività che potrebbero costituire "concorrenza" (attività uguale o affine a quella della cooperativa) nei confronti della propria cooperativa di appartenenza con riferimento alla mission, ai valori ed all'oggetto sociale (art. 3, 4 dello Statuto). E' opportuno che il socio-lavoratore richieda un confronto con un delegato del Consiglio di Amministrazione al fine di individuare - caso per caso - le soluzioni migliori che possano conciliare le legittime esigenze del singolo socio con quelle di tutela della cooperativa secondo i principi di mutualità.

### **Art. 9 Modalità di individuazione del tipo di contratto**

**9.1** 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 e/o ordini;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

**9.2** La cooperativa provvederà, entro 60 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere, tenendo conto delle caratteristiche e delle modalità delle prestazioni lavorative in riferimento al precedente comma.

**9.3** 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 comma 1 del presente articolo.



- 9.4** Il socio-lavoratore sottoscrive apposito contratto di lavoro (subordinato o di altra natura) conforme a quanto disposto dal presente regolamento e a norma di quanto previsto dall'art. 1 della L. 142/01, contestualmente, copia del presente regolamento, che deve essere restituita controfirmata per adesione espressa ed esplicitazione della tipologia di rapporto di lavoro instaurato in qualità di socio-lavoratore.

#### **Art. 10 CCNL applicabile ai soci subordinati e trattamento economico**

- 10.1** Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, è corrisposto il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL nazionale per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo ("CCNL Cooperative Sociali") in ordine a tutti gli elementi economici e normativi previsti (es. minimi tabellare, numero di mensilità, scatti di anzianità, maturazione TFR, maturazione ferie, arco temporale, lavoro supplementare, formazione e aggiornamento, ...) ivi compreso quanto previsto dal Contratto Integrativo Territoriale.
- 10.2** Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.
- 10.3** L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base al ruolo attribuito al socio-lavoratore valutata la sua capacità di svolgere le mansioni previste.
- 10.4** Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal Consiglio di Amministrazione o soggetti delegati, 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.
- 10.5** L'Assemblea potrà definire, annualmente in sede di approvazione del bilancio preventivo, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva anche in relazione alle previsioni di equilibrio economico dell'anno in esame.
- 10.6** L'Assemblea potrà definire inoltre eventuali aspetti "migliorativi" nell'applicazione del CCNL al socio-lavoratore.

#### **Art. 11 Normativa applicabile ai soci non subordinati e trattamento economico**

- 11.1** Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47 c. 1 lett. c bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:
- ai fini fiscali l'articolo 48 bis comma 1 DPR 917/86;
  - 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.
- 11.2** Ai soci che esplicano prestazioni professionali che comportano l'iscrizione a specifici Albi (psichiatra, psicologo, ecc.) si applicano le condizioni contrattuali compatibili con le discipline regolanti le specifiche categorie professionali e gli Albi professionali.
- 11.3** Ai soci che esplicano attività di lavoro autonomo si applicano le norme contenute all'articolo 2222 del Codice Civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali.
- 11.4** 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 scelto.
- 11.5** Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
- 11.6** Il trattamento economico dei soci non subordinati sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, 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.

- 11.7** 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 9.4 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 compatibilmente alle esigenze di organizzazione aziendale ed esercizio dell'impresa.
- 11.8.** La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con l'organizzazione di impresa della cooperativa e con le prestazioni lavorative degli altri soci, partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività

#### **Art. 12 Conseguenze dell'interruzione del rapporto di lavoro**

- 12.1** L'interruzione del rapporto di lavoro subordinato, autonomo, o parasubordinato, può essere causa di esclusione da socio, a meno di volontà espressa di rimanere del socio stesso (a titolo di volontario, sovventore, fruitore) sottoposta al Consiglio di Amministrazione della cooperativa.
- 12.2** La dimissione da socio e l'esclusione da socio ai sensi dell'art. 15 dello Statuto è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 13 Corresponsione della retribuzione**

- 13.1** Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro o comunque secondo quanto disposto dal CCNL.
- 13.2** I compensi per gli altri soci-lavoratori saranno erogati di norma entro il giorno 20 del mese successivo a quello di lavoro, oppure con altre tempistiche (ad es. più mensilità conglobate e posticipate) in base alla quantità di lavoro prestato ed a quanto previsto dal contratto individuale.
- 13.3** 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.

#### **Art. 14 Ristorno**

- 14.1** 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 a quanto previsto dalle normative e secondo quanto previsto dal Regolamento dei Ristorni della cooperativa generAzioni approvato in data 19/12/2008 dall'Assemblea dei Soci.
- 14.2** L'erogazione del ristorno potrà avvenire, in base alle decisioni dell'Assemblea, mediante:  
A. aumento gratuito del capitale sociale  
B. integrazione dei compensi
- 14.3** 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 della L. 142/01, reddito di lavoro dipendente.

### **C. LE REGOLE ORGANIZZATIVE**

#### **Art. 15 Codice di comportamento**

- 15.1** Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio-lavoratore deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.



- 15.2** Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato secondo le indicazioni organizzative fornite dai Coordinatori dei servizi e/o dai Responsabili delle aree gestionali interne alla cooperativa.
- 15.3** Sono vietate discriminazioni tra i soci ed è riconosciuto ad ogni socio-lavoratore il diritto-dovere a formulare proposte e critiche di miglioramento all'operato degli organismi direzionali della cooperativa, direttamente nelle sedi opportune (ad es. riunioni d'équipe) e dandone motivazione in forma scritta, al Consiglio di Amministrazione.
- 15.4** E' utile che le problematiche organizzative ed aziendali siano ricondotte nelle sedi appropriate assicurando la riservatezza per tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa che non possono essere comunicati all'esterno o a terzi. In caso di comportamenti - adottati dal socio-lavoratore in particolare in presenza di terzi - lesivi del buon nome della cooperativa il Consiglio di Amministrazione si riserverà di adottare gli opportuni provvedimenti (sino all'esclusione da socio ai sensi dell'art. 15 dello Statuto).
- 15.5** Chiunque opera all'interno della cooperativa in qualità di socio-lavoratore ha il diritto-dovere di partecipare alla vita associativa ed è invitato a compiere opera di promozione e pubblicità. E' tenuto inoltre ad informare il Consiglio di Amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.
- 15.6** E' fatto divieto al socio-lavoratore di prestare in proprio l'attività professionale (in qualsiasi forma anche se occasionale) a favore di persone e famiglie che sono "in carico" ad uno dei servizi in gestione alla cooperativa. Tali richieste (anche se qualificate come "favori") vanno ricondotte alla cooperativa che potrà definire con l'utenza un contratto a "domanda diretta" coinvolgendo - laddove possibile ed opportuno - il socio-lavoratore che ha ricevuto la sollecitazione. Si ritiene infatti importante mantenere chiaro il rapporto che si instaura con i sistemi familiari utenti, assicurando a tutti parità di trattamento.
- 15.7** Tenendo conto che nella maggior parte dei casi i soci-lavoratori risiedono nel territorio della Valle Seriana in cui operano per conto della cooperativa, può accadere al socio-lavoratore di entrare in relazione con familiari di utenti che, svolgendo particolari attività lavorative (negozianti, artigiani, ...) potrebbero fornire servizi in risposta a bisogni personali e familiari del socio-lavoratore (ad es. lavori di muratura, riparazioni, forniture varie a prezzi vantaggiosi, ...). In tali situazioni si può correre il rischio che la "relazione di cura" che vede impegnato il socio-lavoratore e l'utente del servizio sia condizionata da una "relazione parallela". La cooperativa richiama il socio-lavoratore a considerare la delicatezza e la complessità della dimensione relazionale esistente nei servizi alla persona e qualora il socio-lavoratore si ritrovasse in una situazione di "imbarazzo" è opportuno che richieda un confronto con un delegato del Consiglio di Amministrazione al fine di individuare - caso per caso - le soluzioni migliori che possano conciliare le legittime esigenze del singolo socio con quelle di tutela della cooperativa secondo i principi di mutualità.

## **Art. 16 Condizioni di lavoro**

- 16.1** La Cooperativa intende curare le proprie risorse umane oltre che con uno specifico percorso di selezione attraverso un "accoglimento mirato" di ogni operatore; ciò comporta il coinvolgimento del socio-lavoratore nel processo di precisazione in itinere della congruenza tra le potenzialità personali ed i compiti svolti.
- 16.2** Sono prioritari l'individuazione e lo sviluppo di condizioni lavorative che consentano a tutti coloro che si impegnano in Cooperativa di esprimere al meglio competenze, attitudini, motivazioni. Ciò significa definire per ciascun socio-lavoratore:
- piani di lavoro adeguati;
  - luoghi, strumenti e condizioni di lavoro idonei;
  - chiarezza di obiettivi e di posizione organizzativa,
  - visibilità di significato sociale del proprio operare.
- 16.3** La cooperativa si adopererà per favorire, tramite la propria organizzazione, l'acquisizione del lavoro e la relativa redistribuzione a ogni socio-lavoratore in base alle mansioni assegnate, alla capacità professionale 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 tutelando le esigenze di servizio.



- 16.4** I soci-lavoratori esercitano i diritti-doveri propri di ogni lavoratore dipendente in ordine al rispetto:
- delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività, impegnandosi ad utilizzare gli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata;
  - delle norme in materia di riservatezza sui dati personali ("Privacy");
  - del miglioramento della propria formazione ed aggiornamento sia sul versante delle competenze professionali sia su quello del "senso e prassi cooperativa" a partire dalla consapevolezza della mission cooperativa e dei valori del movimento cooperativo nel suo insieme

**Art. 17 Corresponsabilità del socio-lavoratore**

- 17.1** Il socio-lavoratore, in quanto imprenditore sociale "co-proprietario", indipendentemente dal profilo professionale e dal livello di inquadramento è protagonista e responsabile del proprio lavoro.
- 17.2** In ogni caso il socio-lavoratore assicura, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che la propria attività sia svolta nel rispetto delle modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa, impegnandosi a garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi.

**D. LA SITUAZIONE DI CRISI AZIENDALE**

- Art. 18** Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, cessazione o riduzione dell'attività assunta in appalto e/o accreditamento, 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 ed i soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.
- Art. 19** L'Assemblea potrà deliberare un piano di intervento – che deve in tutti i casi essere corredato di un termine - che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione.
- Art. 20** Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 14.
- Art. 21** Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, a titolo volontario dei soci-lavoratori, prioritariamente sotto forma di lavoro non retribuito in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie, e/o il posticipo della corresponsione della retribuzione, fatto salvo – per i soci-lavoratori subordinati – il regolare versamento degli oneri previdenziali.
- Art. 22** Ai fini di cui al presente articolo, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

**E. CONTROVERSIE**

- Art. 23** Per i soci-lavoratori si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL (soci-lavoratori subordinati) e alle norme di legge in materia.

ULTIMA PAGINA DEL DOCUMENTO

