

# HERASMUS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE

Sede legale in S. MARIA CERQUITO (EX ENAOLI) 04023 FORMIA (LT)

Partita IVA 01479550590

Attività esercitata: ASSISTENZA SOCIO SANITARIA SEMIRESIDENZIALE E RESIDENZIALE

## REGOLAMENTO INTERNO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO AI SENSI DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 3.4.2001, n°. 142

### PREMESSA:

- Il presente regolamento interno:
- è stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data                      ai sensi dell'art. 6 della Legge 3.4.2001, n° 142, ed entra in vigore dal giorno                      ;
- potrà essere eventualmente modificato con deliberazione dell'Assemblea ordinaria dei soci;
- verrà depositato, entro trenta giorni, ai sensi del 1° comma dell'art. 6 della Legge 3.4.2001, n°. 142, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Latina.
- Le disposizioni del presente regolamento si applicano ai soci cooperatori e si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
- Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa riferimento allo Statuto, alle Delibere degli Organi Sociali, alle ulteriori disposizioni di legge e agli accordi collettivi in quanto applicabili.

### Articolo 1 – Oggetto del regolamento

Il presente regolamento:

- disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci per il raggiungimento degli scopi sociali.
- definisce e disciplina la tipologia dei rapporti di lavoro che, con ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.
- disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici spettanti.

### Articolo 2 – Tipologia di soci lavoratori

- I soci lavoratori della cooperativa:
- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni riguardanti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- mettono a disposizione le proprie capacità professionali, in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
- Tra socio e cooperativa potrà essere attivato un rapporto di lavoro subordinato, eventualmente anche a tempo determinato e, in base alle necessità, a chiamata e/o anche part-time con applicazione di clausole elastiche e flessibili, un rapporto di apprendistato, di tirocinio o di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, disciplinato dall'art. 2, comma 26, della Legge 335/95 e successive modificazioni e sia un rapporto professionale nonché di agenzia.

### **Articolo 3 – Normativa applicabile ai soci**

La definizione della tipologia contrattuale da adottare sarà dedotta di volta in volta a seconda delle attività da svolgersi anche in ragione della stagionalità della produzione.

Ai soci lavoratori subordinati verrà applicata e rispettata tutta la normativa vigente per i lavoratori subordinati (CCNL delle Cooperative Sociali) nonché ogni eventuale variazione futura, e gli stessi soci lavoratori saranno assoggettati disciplinarmente anche alla Legge 300/70. Mentre i rapporti di CO.CO.CO. e/o CO.CO.PRO. saranno disciplinati dall'art. 2, comma 26, della legge 335/95 e successive modificazioni. In particolare per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 47, comma 1, lettera c-bis del D.P.R. 917/1986, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'art. 48-bis, comma 1, D.P.R. 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2, comma 26, della Legge 335/95 e successive modificazioni;
- ai fini dell'assicurazione infortuni, l'articolo 5 del D.Lgs. 38/2000;

Si applicheranno, inoltre tutte le disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entreranno in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

La Cooperativa potrà stipulare convenzioni con Compagnie di Assicurazioni primarie, volte a consentire ai soci lavoratori una copertura integrativa; i soci che vorranno aumentare l'ammontare complessivo delle prestazioni a proprio favore potranno versare dei premi supplementari a proprio carico, previa adesione alla convenzione.

I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa potranno prestare la loro attività anche presso altri committenti, previa preventiva autorizzazione scritta da parte dell'organo Amministrativo della cooperativa e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa stessa.

#### **Articolo 4 – Trattamento economico –**

- Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun socio, in relazione – in ogni modo – ai costi diretti ed indiretti sostenuti dalla cooperativa stessa;
- 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% del trattamento economico individuato dal precedente comma;
- L'erogazione potrà avvenire, in base a quanto deciso dall'assemblea, mediante:
  - integrazioni dei compensi;
  - aumento gratuito del capitale sociale;

#### **Articolo 5**

##### **Norme particolari per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.**

- I soci con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sono tenuti a svolgere l'attività secondo le regole del predetto rapporto di lavoro di cui all'articolo 3 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.
- La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando è necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento ritenute necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività.
- La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite dal contratto individuale, concedendo al socio un termine di gg. 5 (cinque) per inviare eventuali 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.
- 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.
- Il socio agirà impiegando le proprie energie lavorative, manuali o intellettuali, in ragione della natura del lavoro da svolgere, e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte.
- Il socio che per gravi e comprovati motivi non potrà portare a termine il lavoro affidatogli, è tenuto a darne comunicazione – entro due giorni – alla direzione della cooperativa che provvederà a trovare le opportune soluzioni organizzative per l'ultimazione del lavoro.

#### **- Norme sulla sicurezza sul lavoro –**

- 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, dotandosi – ove richiesto – degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Qualora i soci operino all'interno della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi sui contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.
- Nei casi previsti la cooperativa garantirà ai soci la necessaria formazione e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

#### **- Durata della prestazione –**

Saranno disciplinati di volta in volta a seconda della tipologia contrattuale adottata.

I soci con contratto di collaborazione 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.

## **- Infortunio – Malattia**

La materia delle malattie e degli infortuni sarà disciplinata dalle norme vigenti sempre a seconda della tipologia contrattuale adottata.

## **Art. 6 - Situazione di crisi aziendale –**

- 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 analoghi, il Consiglio di Amministrazione informerà tempestivamente l'Assemblea dei soci predisponendo le proprie proposte per il superamento della crisi.
- L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento per la salvaguardia dei livelli occupazionali, ricorrendo a tutte le norme di legge a sostegno del reddito, ricorrendo anche a forme di lavoro non retribuito e/o riduzione del trattamento economico.

## **Art. 7 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

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

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato è causa di esclusione da socio salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda del socio, non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci. E' espressamente esclusa l'applicazione della normativa prevista dalla legge 223/91 per i licenziamenti collettivi, nonché l'applicazione dell'art. 18 della Legge 300/1970.

## **Art. 8 – Modifiche e/o variazioni –**

Il presente regolamento potrà essere modificato e/o integrato a seguito di variazioni legislative, previa deliberazione dell'Assemblea dei Soci.

Formia, lì