



**SCHEMA DI REGOLAMENTO DELLE
COOPERATIVE DI LAVORO
AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA
LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142**
(come modificata dalla legge 30/2003, art. 9)

(Roma, 25 NOVEMBRE 2003)

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 ... 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 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 ... dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo, ivi compresa la collaborazione coordinata non occasionale¹.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro prevista dall'Ordinamento, purché compatibile con la posizione di socio (b).

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

¹ **Si potrebbe procedere ad individuare il/i rapporto/i che la cooperativa intende in concreto instaurare con i propri soci, tenendo conto - allo scopo - delle varie mansioni ed eventualmente delle diverse modalità con le quali le medesime possono essere alternativamente prestate. Al riguardo si potrebbe pensare ad una sorta di allegato dove trasferire l'individuazione di cui sopra.**

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 ²

La struttura aziendale viene riconfermata in quella già descritta e deliberata nell'Assemblea dei soci in data _____; tale documento viene allegato al presente Regolamento e ne forma parte integrante ed inscindibile.

OPPURE

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo - finanziario - tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- 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 - 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 della Cooperativa quali:

.....

² La formulazione del presente articolo è ovviamente legata alla particolare struttura aziendale della singola cooperativa. Di conseguenza, esso potrà essere corretto in relazione alle specifiche esigenze delle cooperative stesse.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 4 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore 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.

I soci che intrattengano o abbiano intrattenuto uno dei contratti a termine previsti dall'ordinamento hanno la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, sussistendone le condizioni (c).

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

ARTICOLO 5 - CCNL applicabile e trattamento economico

Salve le disposizioni di legge in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e non potrà essere inferiore a quanto previsto dal CCNL, con riferimento almeno agli istituti contrattuali quali la retribuzione di livello (minimo tabellare, contingenza, E.D.R. di lire 20.000), il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, in relazione agli orari di lavoro previsti dallo stesso CCNL.

Per le sole cooperative della piccola pesca

Ai fini del trattamento economico complessivo da riservare ai soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di cui alla legge 250/58, la norma regolamentare dovrà avere il seguente tenore: "Salve le disposizioni di legge in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato all'entità del pescato secondo i seguenti criteri e parametri:

...)
...)

Ai fini di un'adeguata proporzionalità del trattamento economico alla quantità e qualità del lavoro prestato, il CdA può deliberare l'erogazione di retribuzione integrativa, attribuita in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, a titolo di superminimo, ad personam o altra analoga voce retributiva.

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, NELL'AMBITO DI QUANTO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O DI SECONDO LIVELLO APPLICABILE AI LAVORATORI DIPENDENTI DELLA COOPERATIVA STESSA, COSI' COME SANCITO DALL'ACCORDO IN TAL SENSO TRA LEGACOOP.....DEL..... .

OVVERO

SECONDO LE MODALITA' 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 del ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo statuto della cooperativa³.

³ Ai sensi della riforma del diritto societario (d.lgs 6/2003), è compito obbligatorio dello statuto definire la disciplina del ristorno. In sede di regolamento è quindi possibile rinviare allo statuto l'individuazione dei criteri e delle modalità ai fini dell'erogazione dello stesso ristorno.

ARTICOLO 6 - CCNL applicabile e condizioni di lavoro

Salvi i diritti stabiliti da disposizioni di legge in materia di trattamento normativo del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della disciplina delle condizioni di lavoro dei soci lavoratori si applicano le disposizioni del CCNL di cui al precedente articolo, salvo quanto stabilito dalle seguenti norme regolamentari:

- a. ...
- b. ...
- c. ...⁴

ARTICOLO 7 - 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.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il consiglio di amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

ARTICOLO 8 - 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;

⁴ La soppressione – disposta dall'articolo 9 della legge 30/03 - del divieto di derogabilità in pejus delle disposizioni regolamentari, rispetto alle condizioni di lavoro disciplinate dal CCNL, consente ad ogni singola cooperativa di predisporre norme regolamentari diverse da quelle contrattuali. Tale possibilità deve essere esercitata secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità. La norma regolamentare ha lo scopo di evidenziare che, qualora la cooperativa intenda derogare alla disciplina contrattuale, lo deve fare espressamente. In caso contrario, si applicano le norme del CCNL richiamato.

d. una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati⁵.

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.

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 un apporto economico da parte dei soci lavoratori alla soluzione della crisi tramite la riduzione temporanea dei trattamenti economici, con priorità per quelli individuali, e quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al ... % del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il CdA 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.

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.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 9 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

⁵ Le causali sono tratte dalla Direttiva 19 aprile 2001, del Ministro del Lavoro e del Ministro del Tesoro, avente ad oggetto la riduzione delle sanzioni civili connesse ad inadempienze contributive, ai sensi dell'articolo 116, comma 15, della legge Finanziaria 2001. *Si può ipotizzare che la cooperativa, al fine di evitare contenziosi o impugnative da parte dei soci, stabilisca con delibera una serie di parametri effettivamente determinabili cui fare riferimento per dichiarare lo stato di crisi.*

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, di collaborazione coordinata e continuativa o di altre forme di rapporto di lavoro non subordinato, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

ARTICOLO 10 - 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 11 - 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 del ristorno secondo i criteri e le modalità previste dallo statuto della cooperativa.

ARTICOLO 12 - 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.

ARTICOLO 13 - 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 C.d.A. 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 14 - Rinvio

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

ARTICOLO 15 - 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.

NORME DIVERSE

ARTICOLO 16 - Fase di avviamento (c)

.....

ARTICOLO 17 - Istituzione della previdenza complementare

Vista la delibera della Legacoop 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 istituisce <si conferma la delibera assembleare n. ... del ... con la quale è stata istituita⁶> 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.....*, è quello previsto nel C.C.N.L. di cui all'art. 5 del presente Regolamento, per i soci- lavoratori con rapporto di lavoro subordinato *attivi nel settore.....*, è quello previsto nel C.C.N.L. di cui all'art. 5

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 Lavoro⁷.

⁶ La formulazione sottolineata si riferisce alle cooperative che hanno già provveduto alla delibera istitutiva di adesione al Fondo pensione "Cooperlavoro". In tal caso, gli ultimi 2 commi sono superflui.

⁷ Testo in corsivo utile solo nel caso di cooperativa attiva in più settori contrattuali
L'Assemblea dei Soci / il Consiglio d'Amministrazione può deliberare una diversa articolazione e uno specifico schema contributivo per i soci lavoratori della cooperativa tenendo conto che, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, detta contribuzione non può essere inferiore a quanto previsto in materia nel ccnl applicato ai sensi dell'articolo 3 comma 1 della citata Legge 142/01.

NORME FINALI

ARTICOLO 18 - Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data ... ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno ...

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.

ARTICOLO 19 - Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie.

NOTE ESPLICATIVE

(a) Qualora la cooperativa intenda adottare una sola tipologia di rapporto di lavoro, la formulazione può essere del seguente tenore:

“I soci possono instaurare con la cooperativa solamente rapporti di lavoro di tipo ... essendo preclusa la possibilità di stabilire altre tipologie di rapporti di lavoro”.

(b) E' importante sottolineare le novità introdotte dal d.lgs 276/03 in applicazione della legge delega 30/03, in materia di tipologie di rapporti di lavoro.

Infatti, con il suddetto provvedimento, il Legislatore ha compiuto scelte significative, volte in primo luogo a limitare l'ambito di applicazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche con l'introduzione della nuova figura del “contratto a progetto”. Tale scelta ha evidenti effetti sulla possibilità da parte delle cooperative di continuare ad adottare il vecchio contratto di collaborazione, limitatamente alle casistiche previste in via residuale dal decreto n. 276. Ovviamente, il nuovo contratto a progetto potrà essere utilizzato dalle cooperative ai fini della stipulazione del rapporto di lavoro con i soci.

Come è noto, il decreto in esame introduce ulteriori tipologie di contratti di lavoro, in parte modificando istituti contrattuali già vigenti (apprendistato) i quali appaiono del tutto applicabili dalle cooperative e compatibili con lo status particolare del socio lavoratore, in virtù di quanto stabilisce l'articolo 1, comma 3, della legge 142/01.

(c) Tale norma può essere inserita nei regolamenti delle cooperative di nuova costituzione.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera f), il piano di avviamento potrà essere approvato dalle cooperative alle condizioni e secondo le modalità previste da accordi tra Centrali cooperative e Organizzazioni sindacali.

È quindi necessario attendere la definizione di tali accordi per elaborare una norma regolamentare adeguata.

Si può comunque ipotizzare che il primo criterio cui si farà riferimento sarà quello temporale, nel senso che nel primo periodo di vita- quantificabile dai tre ai cinque anni - la cooperativa potrà insieme ai soci definire il loro trattamento economico complessivo e le condizioni di lavoro in modo diverso da quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Appare altresì corretta l'idea di regolamentare la materia con disposizioni analoghe a quelle sui contratti di riallineamento.