

Società Socioculturale Cooperativa Sociale
In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

SOCIETÀ SOCIOCULTURALE COOPERATIVA SOCIALE

REGOLAMENTO INTERNO

*Così come modificato dall'Assemblea dei Soci del
02 agosto 2021*

Società Socioculturale Cooperativa Sociale
In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

PREMESSA

Art. 1 Norme Generali

Lo scopo del presente Regolamento Interno è quello di dotare la Cooperativa "Società Socioculturale Cooperativa Sociale" in breve "Socioculturale S.C.S.", di uno strumento volto al conseguimento degli obiettivi sociali, in conformità ai principi che il proprio Statuto esprime, ispirato dalla volontà di garantire ai propri Soci una sempre maggiore informazione e trasparenza.

Il Regolamento, essendo approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci, può essere modificato o abrogato solo con deliberazione legittimamente assunta dalla stessa.

Il Regolamento, unitamente allo Statuto, costituisce lo strumento che regola la vita interna della Cooperativa e stabilisce i rapporti fra la Società ed i singoli Soci.

Inoltre, il Regolamento ha lo scopo, ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i., di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei Soci lavoratori, le prestazioni lavorative mediante le 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 da Socioculturale S.C.S. e dai Soci lavoratori, quali ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Art. 2 Principi Cooperativi

Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni di carattere politico, di fede, di razza, personale e di sesso fra i Soci.

Questi hanno il diritto e dovere di contribuire allo sviluppo della Socioculturale S.C.S. anche ricercando e sottoponendo all'esame degli organi o responsabili preposti progetti e reali ipotesi di lavoro, indipendentemente dall'ambito in cui si trovano ad operare.

Ogni Socio ha il diritto di partecipare alla direzione della Cooperativa esprimendo la propria volontà attraverso gli Organi Sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, e con l'elezione dell'Organo di Controllo, oltre che ad altre forme di partecipazione autorizzate dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea.

Ogni Socio è tenuto al rispetto di quanto disposto dal Regolamento, dallo Statuto e dalle delibere legalmente prese dall'Assemblea dei Soci e da ogni altro Organo di direzione della Socioculturale S.C.S.

Ogni Socio ha il compito di contribuire con gli Organi Societari e le strutture tecniche della Cooperativa a creare un sereno e positivo ambiente di lavoro.

La Cooperativa opera per la tutela degli interessi dei Soci e per la difesa della categoria. Tra le proprie finalità si propone anche quella di partecipare al rafforzamento del movimento Cooperativo italiano.

Società Socioculturale Cooperativa Sociale
In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

NORME ORGANIZZATIVE

Art. 3 Organizzazione della Società

L'organizzazione della Società è regolamentata dal presente Regolamento Interno, dalle leggi vigenti e da quanto previsto dallo Statuto.

Al fine di garantire un adeguato funzionamento organizzativo e gestionale la Cooperativa, per il tramite del proprio Organo amministrativo si può dotare, con la possibilità di delegare parte dei propri poteri, di:

- Un Comitato Esecutivo;
- Un Direttore Generale;
- Un Amministratore Delegato;
- Uno o più Consiglieri Delegati
- Uno o più Direttori.
- Uno o più Responsabili

In conformità con le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 2, della legge 142/2001 e s.m.i., il CdA è tenuto ad informare i Soci preventivamente in assemblea, o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a. sostanziale modificazione degli organigrammi e della struttura gerarchica dell'impresa
- b. adozione di programmi di sviluppo che implicano nuove decisioni di carattere strategico e/o di implementazione di nuovi processi produttivi.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente, è fatto obbligo al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi Soci nel più breve tempo possibile.

Art. 4 Affidamento di beni materiali strumentali

Il Consiglio di Amministrazione o gli Organi previsti dal precedente art. 3, possono affidare beni materiali e strumentali ai lavoratori che ne necessitano per lo svolgimento della propria funzione lavorativa. Spetta comunque al Consiglio di Amministrazione stesso deliberare nel merito, nel rispetto delle leggi e normative vigenti, stabilendo dei criteri oggettivi per l'affidamento del bene che tengano in considerazione il ruolo, la rappresentanza, la reale attività svolta ed il concreto bisogno del lavoratore.

In linea generale, i beni materiali affidabili ad uso promiscuo od esclusivamente durante l'orario di lavoro sono: automezzi, telefoni cellulari, elaboratori, divise da lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione può comunque individuare anche altre modalità di affidamento, od altri beni che risultassero utili e necessari allo svolgimento delle funzioni lavorative del personale indicate nel già citato regolamento specifico.

NORME DI AMMISSIONE A SOCIO E PARTECIPAZIONE

Art. 5 Ammissione a Socio

Chi intende essere ammesso a Socio dovrà, ai sensi dell'articolo 9 dello Statuto, presentare all'Organo amministrativo domanda scritta che dovrà contenere, se trattasi di persona fisica:

- a) l'indicazione del nome, cognome, residenza, data e luogo di nascita;
- b) titolo di studio e indicazione della effettiva attività svolta, della eventuale capacità professionale maturata nei settori di pertinenza della Cooperativa, delle specifiche competenze possedute nonché del tipo e delle condizioni dell'ulteriore rapporto di lavoro che il Socio intende instaurare in conformità con il presente Regolamento Interno e con lo Statuto della Cooperativa, dei quali dichiara di aver ricevuto copia;
- c) l'ammontare del capitale che propone di sottoscrivere, tenuto conto del numero di azioni minime che ogni Socio deve sottoscrivere in base alle delibere del Consiglio di Amministrazione, il quale non dovrà comunque essere inferiore, né superiore, al limite minimo e massimo fissato dalla legge;
- d) la modalità di versamento delle azioni Sociali, secondo le previsioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione e per l'ammontare previsto dall'Assemblea, oltre all'eventuale sovrapprezzo ai sensi di legge;
- e) la sottoscrizione e la modalità di versamento della tassa di ammissione, per l'ammontare previsto dal Consiglio di Amministrazione;
- f) l'indicazione della categoria di Soci a cui chiede di essere iscritto;
- g) la dichiarazione di conoscere ed accettare integralmente il presente Regolamento Interno e lo Statuto, e di attenersi alle deliberazioni legalmente adottate dagli Organi Sociali;
- h) la espressa e separata dichiarazione di accettazione della clausola arbitrale contenuta negli artt. 48 e seguenti dello Statuto.

Se trattasi di Società, Associazioni od Enti, oltre a quanto previsto nei precedenti punti b), c) e d) relativi alle persone fisiche, la domanda di ammissione dovrà contenere le seguenti informazioni:

- a) la ragione Sociale o la denominazione, la forma giuridica e la sede legale;
- b) la deliberazione dell'Organo Sociale che ha autorizzato la domanda;
- c) la qualità della persona che sottoscrive la domanda.

L'Organo amministrativo, accertata l'esistenza dei requisiti previsti dallo Statuto, delibera sulla domanda secondo criteri non discriminatori, coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta.

La deliberazione di ammissione deve essere comunicata entro 60 giorni all'interessato e annotata, a cura degli Amministratori, sul libro dei Soci.

In caso contrario l'Organo amministrativo deve, entro 60 giorni, motivare la deliberazione di rigetto della domanda di ammissione e comunicarla agli interessati. Chi l'ha proposta può, entro il termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del diniego, chiedere che sull'istanza si pronunci l'Assemblea, la quale delibera sulle domande non accolte, se non appositamente convocata, in occasione della successiva convocazione. Nel caso di deliberazione difforme da quella del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo è tenuto a recepire quanto stabilito dall'assemblea con deliberazione da assumersi entro trenta giorni dalla data dell'assemblea stessa.

Art. 6 Verifica dei requisiti di ammissione a Socio

Al fine di consentire la concreta verifica dell'esistenza e del permanere dei requisiti di ammissione a Socio, nonché del reciproco soddisfacimento, il lavoratore in prova dovrà effettuare un periodo lavorativo come previsto dai CCNL di riferimento in merito al periodo di prova, o concordata nella "lettera di incarico" di cui all'articolo 11, comunque mai superiore a quanto previsto dalla legislazione vigente.

Durante tale periodo il rapporto lavorativo può essere rescisso da entrambe le parti in qualsiasi momento:

- dal Consiglio di Amministrazione, senza obbligo di preavviso, qualora rilevasse la mancanza dei requisiti di diritto e/o di fatto per l'ammissione a Socio, l'inidoneità alla mansione, o situazioni di non conformità alle norme statutarie che consentirebbero una deliberazione di recesso od esclusione, oppure la inidoneità del soggetto a perseguire proficuamente l'oggetto Sociale;
- per recesso dell'interessato.

Alla fine di tale periodo lo stesso Consiglio di Amministrazione e/o l'organo preposto, nella sua prima riunione utile e sulla base della relazione dei Responsabili incaricati, verificherà la concreta professionalità del lavoratore, l'idoneità alla mansione e i comportamenti tenuti durante il proprio operato. A seguito di tali verifiche l'Organo Amministrativo delibererà l'ammissione a Socio.

Art. 7 Quota Sociale e Tassa di Ammissione

L'Organo Amministrativo autorizza l'iscrivibilità al Libro Soci del richiedente a condizione che lo stesso presenti tutti i requisiti richiesti, compresi quelli che regolamentano il rapporto di lavoro scelto e che abbia assolto a tutti gli obblighi imposti dallo Statuto e dal presente Regolamento.

Per quanto concerne la quota sociale, il cui ammontare viene determinato dall'Assemblea e può essere versato con le seguenti modalità alternative tra loro:

- versamento in un'unica soluzione;
- versamento differito con trattenute in busta paga, la cui entità è decisa dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione decide in merito all'adozione della tassa di ammissione, del suo ammontare e sulle modalità di versamento.

Art. 8 Doveri del Socio e Norme Disciplinari

In materia di doveri del Socio lavoratore e di provvedimenti connessi all'attività lavorativa, si richiamano le norme previste dal CCNL di riferimento, o quanto descritto nel contratto di lavoro di cui all'art.11 del presente Regolamento, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni statutarie in tema di esclusione dalla Società e quindi dall'attività lavorativa.

Il Socio è tenuto ad adempiere alle mansioni previste per il servizio cui viene destinato, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni date dagli incaricati Responsabili.

Le inadempienze dei Soci dovranno essere rilevate dai Responsabili di riferimento e da questi trasmesse agli organi competenti che determineranno e porteranno ad esecuzione le eventuali sanzioni connesse; non può essere applicato alcun provvedimento nei confronti del Socio, ad eccezione del richiamo verbale, senza avergli prima contestato l'addebito per iscritto dando modo allo stesso di produrre le proprie controdeduzioni o giustificazioni. Qualora, nei termini previsti dal CCNL applicato, siano state presentate le controdeduzioni da parte del socio e non venga applicata alcuna sanzione, le stesse si riterranno accolte.

Le sanzioni pecuniarie saranno destinate agli Enti preposti.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

Art. 9 Pronta Disponibilità – Reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi per i quali la Cooperativa è obbligata a garantire la presenza sul luogo di lavoro di un numero costante di operatori. Durante la pronta disponibilità il Socio lavoratore ha l'obbligo di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata. L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Il servizio di pronta disponibilità è di norma limitato alle prime due ore dall'inizio del turno di lavoro, dopo di che il Socio lavoratore può ritenersi libero dall'impegno di reperibilità.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun socio/dipendente, più di due turni di pronta disponibilità al mese.

Art. 10 Recesso, esclusione e risoluzione del rapporto mutualistico

Il Socio può recedere dalla Cooperativa dando preavviso a mezzo raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, rispettando i termini stabiliti dai CCNL di riferimento o dal contratto di lavoro per la cessazione dell'attività lavorativa.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle norme statutarie e di legge, delibera il recesso.

Gli Amministratori devono esaminarla, nel rispetto dei suddetti termini e comunque entro 60 (sessanta) giorni dalla ricezione.

Se non sussistono i presupposti del recesso, l'Organo Amministrativo deve dare immediata comunicazione al Socio, che entro 60 (sessanta) giorni dal ricevimento della comunicazione, può ricorrere alla procedura arbitrale con le modalità previste agli artt. 48 e seguenti dello Statuto.

Il recesso ha effetto per quanto riguarda il rapporto Sociale ed il rapporto mutualistico dalla comunicazione del provvedimento di accoglimento della domanda.

L'attività lavorativa del Socio che recede può essere immediatamente interrotta dagli organi competenti, senza che da ciò derivi alcun obbligo di risarcimento.

Il pagamento dei crediti derivati dall'attività lavorativa verrà effettuato nei termini di legge e con le modalità vigenti, fermo restando quanto previsto dallo Statuto in merito alla quota Sociale sottoscritta.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, verrà attivato l'iter previsto dalla Legge vigente a salvaguardia dei livelli occupazionali rispettando i requisiti di scelta previsti dall'attuale normativa.

A questo punto, a parità di condizioni, verrà data priorità in via residuale ai soci lavoratori rispetto ad eventuali lavoratori non Soci e, fra essi, privilegiando quelli con maggiore anzianità associativa.

Lo scioglimento del rapporto sociale è contestualmente causa di estinzione del rapporto di lavoro, salva diversa, specifica e motivata deliberazione dell'organo amministrativo, in conformità alle norme contenute nello statuto e alle disposizioni di legge.

L'estinzione del contratto di lavoro, in qualsiasi tipologia esso sia instaurato, può essere causa di esclusione o recesso del socio, secondo quanto previsto dallo statuto e dalla normativa vigente.

In particolare l'esclusione da socio potrà essere deliberata dall'organo amministrativo quando la cessazione del rapporto lavorativo sia motivata da inadempimento del socio nel rapporto contrattuale, ovvero dall'impossibilità della cooperativa di offrire occasioni di lavoro, ovvero in caso di manifestato disinteresse da parte del socio allo scambio societario o mutualistico (es. domanda di recesso, dimissioni lavorative, comportamenti concludenti,..) o di perdita di requisiti per partecipare allo scambio mutualistico (es.

Società Socioculturale Cooperativa Sociale

In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

assunzione presso altro datore di lavoro a causa di perdita d'appalto da parte della cooperativa) ovvero in altri casi consentiti dalla normativa vigente.

L'estinzione del rapporto lavorativo per recesso datoriale per motivi oggettivi del contratto di lavoro, in qualsiasi tipologia esso sia instaurato, non implica automaticamente il venir meno del rapporto associativo. La condizione di "reiterata inattività" del socio, qualora dipenda da cause oggettive di impossibilità della cooperativa di offrire occasioni di lavoro o dal disinteresse allo scambio mutualistico da parte del socio stesso, anche dimostrato con comportamento concludente, può determinare una legittima esclusione del socio. In questi casi l'organo amministrativo dovrà verificare le motivazioni collegate alla reiterata inattività del socio, al fine di stabilire se vi siano i presupposti per disporre l'esclusione del socio.

Art. 11 Documenti di Lavoro

Prima dell'avvio del rapporto di lavoro, il Responsabile del Personale od un suo incaricato, provvederà - ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 142/01 e s.m.i. - alla stesura e consegna ad ogni Socio lavoratore di una lettera di incarico contenente l'indicazione del rapporto lavorativo scelto, l'inquadramento, le mansioni, il contratto di riferimento, la durata del lavoro e l'eventuale monte ore settimanale, nonché ogni altro elemento previsto dalle Leggi vigenti. Il Socio lavoratore è tenuto a presentare e consegnare i documenti richiesti, necessari alla definizione della propria posizione lavorativa, entro il termine prescritto.

Ogni Socio è tenuto a comunicare tempestivamente alla Cooperativa ogni variazione rispetto ai documenti consegnati.

Art. 12 Corsi di Formazione e di Aggiornamento

La Cooperativa ha l'obbligo di curare l'aggiornamento professionale e la crescita della cultura cooperativistica dei Soci organizzando, compatibilmente con le risorse economiche disponibili, corsi specifici, seminari o stage. Qualsiasi Socio può proporre ai Responsabili ipotesi in tale senso i quali, valutato l'interesse della proposta, relazioneranno agli Organi preposti, che dovranno deciderne la fattibilità.

E' diritto e dovere di ogni Socio partecipare ai momenti di aggiornamento che lo riguardano professionalmente.

In base alle risorse economiche disponibili, la Cooperativa riconosce ai Soci sopra indicati aspettative e/o permessi per motivi di studio secondo le modalità previste dai CCNL di riferimento.

Tutte le richieste devono essere inoltrate all'Ufficio del Personale per la successiva istruttoria entro il mese di novembre, salvo diversa indicazione da parte del suddetto Ufficio.

Art. 13 Informazione ai Soci

Per quanto possibile si predispongono, attraverso un incaricato dal CdA o dall'organo delegato, strumenti di comunicazione ai Soci in merito all'andamento della Cooperativa e per la divulgazione interna e/o esterna di notizie da parte della sede centrale, delle sedi territoriali e dei singoli Soci. Tali documenti non potranno comunque contenere informazioni che possano arrecare danno alla Cooperativa o esprimere giudizi denigratori e diffamatori.

A titolo esemplificativo gli strumenti che potranno essere adottati saranno: il bilancio sociale, l'house organ (newsletter), il sito web aziendale, comunicazioni attraverso mailing list e telefonia, tutti gli altri strumenti informativi individuati dal Consiglio di Amministrazione.

NORME ECONOMICHE E RETRIBUTIVE

Art. 14 Rapporti di lavoro

Tra Socio lavoratore e la Cooperativa sarà possibile instaurare qualsiasi 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, i quali stipuleranno un apposito atto attestante il rapporto lavorativo prescelto, le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro stesso, in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione, e tenuto conto dell'organizzazione d'impresa.

Con la stipulazione di tale atto:

- a) il Socio mette a disposizione della Cooperativa le proprie capacità professionali in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla qualità delle prestazioni di lavoro disponibili nella Cooperativa stessa;
- b) la Cooperativa cura l'inserimento lavorativo del Socio nell'ambito della propria struttura organizzativa, favorendone la piena occupazione in base alle esigenze produttive. Qualora queste ultime determinino l'impossibilità di una piena occupazione:

- il Socio avrà diritto, allorché le esigenze produttive lo permettano, alla immediata e, qualora possibile, ricollocazione piena e nell'ambito delle stesse mansioni assegnate. L'eventuale periodo di inattività sarà considerato, ai fini normativo – economici, periodo neutro a tutti gli effetti;
- l'Organo competente potrà, stante le esigenze produttive, proporre una ricollocazione in mansioni simili o differenti e/o una rideterminazione temporale della prestazione lavorativa, e/o un trasferimento presso una delle unità locali operative o sedi territoriali della Cooperativa;
- in presenza di più Soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la Cooperativa si impegna a ricollocare 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.

Ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i., e di quanto previsto dallo Statuto, si disciplinano e definiscono qui 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.

Ai fini del raggiungimento dei propri scopi statutari, Socioculturale S.C.S. instaura un ulteriore rapporto lavorativo con i propri Soci, i cui diritti e doveri nei confronti della Cooperativa sono stabiliti dallo Statuto e dalle normative indicate dal presente Regolamento.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, ogni Socio lavoratore instaura con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato (nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio);
- autonomo;
- di collaborazione;
- professionale;

In particolar modo, il Socio assunto quale lavoratore subordinato dalla Cooperativa può stipulare con la stessa un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, intermittente, e apprendistato, sia qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolano. Resta inteso che la scelta e l'instaurazione del rapporto lavorativo con il socio avverrà nell'ottica di valorizzare lo scambio mutualistico con il socio stesso e la sua professionalità e

Società Socioculturale Cooperativa Sociale

In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

capacità lavorativa, nel rispetto del principio di parità di trattamento e degli scopi sociali e mutualistici della cooperativa.

Al rapporto di lavoro subordinato si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in Cooperativa, tutte le norme di legge e contrattuali che regolano l'analogo rapporto di lavoro tra datore di lavoro e dipendente.

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 precedentemente indicati, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta.

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

Art. 15 Soci Volontari

La parte del Regolamento Interno che norma l'attività lavorativa e retributiva non si applica ai Soci Volontari, 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, comunque nel rispetto di quanto previsto dalla Legge in vigore. Per gli stessi si fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente, ed è ammesso, nell'ambito del loro apporto volontario di prestazioni, esclusivamente il rimborso delle spese documentate ed eventuali trasferte, nonché l'affido di strumenti e mezzi della Cooperativa. Essendo l'attività dei Soci previsti nel presente articolo svolta ai soli fini volontaristici e di solidarietà, gli stessi sono esentati dal versamento della tassa di ammissione se ed in quanto applicata.

Art. 16 CCNL applicabile

- a) Il trattamento economico complessivo dei Soci - lavoratori subordinati sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. Ai fini del trattamento economico di cui sopra, si richiama come applicabile:
- CCNL delle Cooperative Sociali, sottoscritto da: Associazione Generale Cooperative Italiane, Confcooperative, Legacoopsociali, FP CGIL, FPS CISL, FISCASCAT CISL, UIL FPL
 - CCNL di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi, sottoscritto da: FISE Confindustria, Legacoop, Confcooperative, Agci, Unionservizi-Confapi, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTRASPOTI UIL
 - CCNL dello Spettacolo e Cinematografia, sottoscritto da: ANEC, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL
 - CCNL degli Enti culturali, sottoscritto da: FEDERCULTURE, FP CGIL, FPS CIL, UIL FPL, UIL PA
 - CCNL Servizi Fiduciari, sottoscritto da: ASSIV, UNIV, LEGACOOP, AGCI, ASSVIGILANZA, CONFCOOPERATIVE, FEDERLAVORO, ANIVP

Nel caso in cui la Cooperativa acquisisca nuovi lavori, anche tramite procedure di gara ad evidenza pubblica, in cui al personale sia applicato un CCNL in base al comparto di lavoro diverso da quelli sopra indicati, o per particolari comparti o funzioni, spetta al Consiglio di Amministrazione deliberare in merito a quale CCNL applicare, anche di tipo dirigenziale.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione collettiva.

- b) Per i Soci con contratto di collaborazione coordinata continuativa si applica quanto disposto dal D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni. Si applicano, inoltre, tutte le altre disposizioni di

Società Socioculturale Cooperativa Sociale
In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente Regolamento.

c) Nel caso di Soci con contratto di lavoro autonomo si applicheranno le normative compatibili con la tipologia lavorativa svolta, ed il trattamento economico sarà pattuito tra le parti liberamente.

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 3 aprile 2001, n. 142, 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.

In particolare, per i soci lavoratori autonomi di cui al precedente comma si applicano:

- le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- le norme di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e alla Legge 22 maggio 2017 n. 81 relative al lavoro autonomo e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi;
- l'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile, e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dalla legge;
- le disposizioni previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

Per i soci titolari di rapporto di lavoro di tipo parasubordinato, di tipo non occasionale, si applicano:

- ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 del DPR 917/1986;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 della legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, il D.P.R. n. 1124/1965 e l'articolo 5 del DLGS 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali;
- l'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile, e successive modifiche ed integrazioni, con i relativi effetti fiscali e previdenziali previsti dalla legge;
- tutte le altre disposizioni di legge che riguardano questo tipo di contratto di lavoro, compatibili con lo stato di socio lavoratore, anche se entrate in vigore successivamente all'emanazione del presente regolamento.

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.

Art. 17 Trattamento Economico del Socio

Considerato che il Socio cooperatore, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, stabilisce un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, a questi spetta un trattamento retributivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, rapportato ai CCNL e/o alla normativa di riferimento, descritte negli articoli precedenti.

Gli organi preposti, nel definire il trattamento economico spettante ai Soci, in ogni caso tengono conto dei ricavi e dei costi complessivi della Cooperativa, maturati e maturandi nel corso dell'anno.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

Quanto erogato a titolo di trattamento economico è soggetto alle ritenute previdenziali, contributive e fiscali previste dalle vigenti disposizioni di legge applicabili ai Soci di Cooperative, sia generali che di settore. In caso di necessità l'Assemblea dei Soci può apportare al trattamento retributivo in essere ogni modifica ritenuta opportuna per mantenere il perseguimento degli scopi Sociali, nel rispetto delle normative inderogabili di legge.

Art. 18 Trattamenti Economici Aggiuntivi e Progressioni di Carriera

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, del Presidente, del Vice Presidente, di un Consigliere di Amministrazione o dei Responsabili di Settore, può definire, per specifici ruoli, mansioni o incarichi, svolti anche temporaneamente, trattamenti economici aggiuntivi in relazione alle modalità di effettuazione della prestazione e/o al raggiungimento di obiettivi prefissati. Tali trattamenti economici aggiuntivi potranno, a titolo esemplificativo, sostanziarsi in indennità, maggiorazioni e premi.

Compete parimenti al Consiglio di Amministrazione od un organo da esso delegato, su proposta del Direttore Generale, del Presidente, del Vice Presidente, di un Consigliere di Amministrazione o dei Responsabili di Settore stabilire aumenti di livello o superiori inquadramenti.

Art. 19 Rimborsi

I Soci, che nell'operare a vario titolo per nome e per conto di Socioculturale S.C.S. sostengono direttamente dei costi, hanno diritto al rimborso delle spese debitamente documentate. Spetta alla figura aziendale individuata e nominata dal Consiglio di Amministrazione determinare l'entità e le modalità del rimborso, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente, dal CCNL applicato e dal contratto di lavoro.

Art. 20 Mensilità Aggiuntive

Ai Soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato verranno corrisposte, nel numero e con le modalità stabilite dai CCNL di riferimento, le previste mensilità aggiuntive.

Se l'orario di lavoro effettivamente svolto è stato inferiore all'orario normale, il corrispondente trattamento economico è effettuato proporzionalmente alle ore ordinarie lavorate, compresi i recuperi compensativi in utilizzo della flessibilità, all'interno del normale orario di lavoro settimanale.

Agli effetti della maturazione del diritto alle mensilità aggiuntive si considerano utili, oltre ai periodi prestati regolarmente in servizio, tutti i periodi di assenza per malattia, infortunio, maternità obbligatoria e congedo matrimoniale, come regolati dai CCNL di riferimento.

Art. 21 Corresponsione della Retribuzione

Il pagamento dei corrispettivi per lavoro di tutti i Soci Lavoratori sarà effettuato di regola mediante bonifico bancario o assegno entro 30 (trenta) giorni dal mese di riferimento, salvo grave impedimento di carattere finanziario formalizzato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui il Socio instauri con la Cooperativa un rapporto di lavoro autonomo, le modalità di corresponsione delle spettanze verrà concordata per ogni singolo caso.

Qualsiasi reclamo sulla somma pagata deve essere effettuato entro il mese lavorativo successivo a quello di pagamento. In caso di contestazione deve essere corrisposta al Socio la parte della retribuzione non contestata, previo rilascio di quietanza per la somma ricevuta. Per la parte contestata si procederà agli opportuni accertamenti.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

Art. 22 Anticipazione del TFR

I Soci, che hanno stabilito anche un rapporto di lavoro subordinato prima del 31.12.2006, possono chiedere l'anticipazione del TFR maturato al 31/12/2006 e rimasto in cooperativa, in casi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge ed in subordine agli stessi.

In particolare, tali soci possono chiedere l'anticipazione del TFR in caso di:

- acquisto della prima casa, nei limiti del 70% del TFR maturato al 31 dicembre 2006;
- restauro della prima casa, nei limiti del 50% del TFR maturato al 31 dicembre 2006;
- per dimostrati gravi motivi di salute propria o dei familiari, nel limite massimo del 70% del TFR maturato al 31 dicembre 2006. Detti motivi dovranno essere comprovati a mezzo di idonea certificazione.

Per gli accantonamenti del TFR effettuati a partire dal 1° gennaio 2007, di competenza dei fondi di previdenza complementare, sono invece sottoposti alla nuova normativa vigente circa le modalità di concessione degli anticipi TFR.

I lavoratori dipendenti che hanno scelto di lasciare in azienda il proprio TFR, posso fare richiesta di anticipo delle liquidazione del proprio trattamento di fine rapporto, sino ad un massimo del 70% dell'importo

maturato, in caso di spese mediche straordinarie, acquisto della prima casa per sé o per i figli, spese durante il congedo parentale o congedo di formazione anche aziendali. I requisiti che il lavoratore deve avere per presentare la domanda di anticipazione del TFR sono almeno 8 anni di servizio.

Art. 23 Ristorni

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 30 dello Statuto, l'Organo amministrativo che redige il progetto di bilancio di esercizio può appostare somme al conto economico a titolo di ristorno, qualora lo consentano le risultanze dell'attività mutualistica.

L'Assemblea in sede di approvazione del bilancio delibera sulla destinazione del ristorno, nel rispetto della normativa vigente, dalle disposizioni dello Statuto e dal relativo apposito regolamento.

Il ristorno è ripartito tra i Soci cooperatori tenuto conto della qualità e quantità della prestazione lavorativa dei Soci ai fini di erogare loro un trattamento economico ulteriore rispetto alle retribuzioni contrattuali.

L'assemblea può deliberare la ripartizione dei ristorni a ciascun Socio: in forma liquida o mediante aumento proporzionale delle rispettive azioni. Rimangono ferme ed inderogabili le disposizioni previste dall'art. 2514 in materia di requisiti per le Cooperative a mutualità prevalente.

Art. 24 Ferie

I Soci lavoratori che hanno scelto il rapporto di lavoro subordinato, hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura stabilita dai CCNL di riferimento, che verranno retribuite in base a quanto previsto dall'art.17.

Art. 25 Prestiti ai Soci

Il Socio può richiedere alla Cooperativa prestiti ad un tasso agevolato definito dal Consiglio di Amministrazione - comunque mai inferiore al tasso ufficiale di riferimento al momento dell'erogazione - per un importo complessivamente pari:

Società Socioculturale Cooperativa Sociale

In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

- per i soci lavoratori subordinati, al TFR maturato, secondo le modalità indicate al precedente art. 22, escludendo quanto versato ai fondi pensionistici, e alle azioni sottoscritte e versate e successive rivalutazioni, al momento della richiesta;
- per i soci collaboratori e liberi professionisti (co.co.co. e con partita iva), alle azioni sottoscritte e versate, e successive rivalutazioni, al momento della richiesta.

Con riferimento alla motivazione, l'ordine di priorità seguito dagli organi preposti nell'accoglimento delle richieste sarà il seguente:

- a) gravi motivi di salute del Socio, dei suoi familiari o del convivente;
- b) acquisto prima casa;
- c) morte di stretti congiunti o del convivente del Socio;
- d) gravi problemi familiari o personali del Socio;
- e) altre motivazioni, la cui importanza e validità sarà valutata dagli organi preposti. Circa la richiesta deciderà:
 - il Direttore Generale, qualora vengano richiesti importi uguali o non superiori ad € 2.000,00;
 - il Consiglio di Amministrazione, qualora vengano richiesti importi superiori ad € 2.000,00.

Le domande di prestito agevolato dovranno pervenire alla Cooperativa, adeguatamente motivate e documentate, in forma scritta utilizzando l'apposito modulo.

Gli organi preposti sopra indicati valuteranno la richiesta sulla base della situazione economica e finanziaria della Cooperativa, delle istanze presentate e dell'ordine di priorità sopra specificato.

A parità di ordine nella graduatoria si opererà dando la priorità al Socio con maggiore anzianità d'iscrizione al Libro Soci ed a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione della domanda.

Di norma, i prestiti agevolati ai Soci hanno scadenza massima di dodici mesi dalla data di concessione, salvo altra deliberazione del Consiglio di Amministrazione, e sono concedibili per un importo complessivo stabilito dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

All'inizio di ogni anno, nella prima seduta utile, il Consiglio di Amministrazione pertanto provvederà a:

- definire l'importo massimo dei prestiti concedibili nell'anno;
- deliberare sulla deroga alla scadenza massima dei dodici mesi per la restituzione del prestito;
- indicare il tasso di interesse applicabile, comunque modificabile dagli organi preposti al momento della concessione.

Le modalità, le procedure di rimborso e la data di scadenza del prestito sono insindacabilmente decise dal Direttore Generale o dal Consiglio di Amministrazione all'atto della concessione, fermo restando, in caso di cessazione dei rapporti lavorativi o di collaborazione in essere, l'estinzione immediata del prestito attraverso rientro della somma, anche eventualmente attraverso compensazione con i crediti vantati dal socio verso la cooperativa.

Salvo diversa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, i prestiti agevolati sono alternativi e non cumulabili con l'anticipazione del TFR.

Art. 26 Aspettativa

Oltre a quanto previsto dalle leggi vigenti che regolamentano i vari rapporti di lavoro, potranno essere concessi ai Soci, per motivi personali, periodi non superiori a 12 (dodici) mesi di aspettativa non retribuita a fronte di motivata richiesta.

Società Socioculturale Cooperativa Sociale
In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

Tale richiesta dovrà essere presentata al Presidente del Consiglio di Amministrazione che, in quanto Datore di lavoro, deciderà in merito dopo aver sentito i responsabili dei vari settori. Nei casi di particolare gravità potranno essere superati i limiti temporali sopra indicati.

Il Socio che usufruisce di aspettativa ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non allo svolgimento della propria attività nell'ambito operativo in cui era inserito nel periodo precedente all'aspettativa stessa. Inoltre, per il periodo di durata della predetta aspettativa, non matura alcun elemento retributivo, compreso il TFR.

Art. 27 Permessi

Al Socio, a fronte di specifiche necessità personali e familiari, sono concessi brevi permessi non retribuiti. Hanno diritto inoltre a permessi retribuiti, in base alla retribuzione media giornaliera, quando previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Oltre ai casi sopra riportati, l'organo competente, ai sensi del citato articolo 3 del Regolamento, potrà concedere ulteriori permessi a fronte di gravi necessità del Socio richiedente.

Art. 28 Prestito Sociale, Fondo di Solidarietà, Erogazioni Liberali.

Socioculturale, durante l'Assemblea Ordinaria dei Soci del 24 maggio 2008 ha approvato i seguenti specifici Regolamenti:

- Prestito sociale, mediante il quale ha stabilito le condizioni e le modalità attraverso le quali i Soci potranno effettuare finanziamenti alla Cooperativa, in conformità delle previsioni statutarie;
- Fondo di Solidarietà, con cui ha istituito e disciplinato un Fondo di solidarietà a beneficio dei lavoratori della Cooperativa e per cause umanitarie;
- Erogazioni Liberali, con il quale ha previsto che ad ogni Assemblea Generale di approvazione del bilancio consuntivo il Consiglio di Amministrazione proponga, compatibilmente con le risorse finanziarie, l'importo che durante l'anno sarà destinato ad Associazioni, Enti e realtà che operano nel campo delle attività umanitarie, assistenziali, di volontariato sociale, di promozione sociale, ricerca scientifica, ricreative, sportive, Onlus e di sostegno ai più deboli.

NORME DIVERSE

Art. 29 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 ritardato introito di crediti maturati.

Società Socioculturale Cooperativa Sociale
In breve Socioculturale S.C.S.

*Regolamento delle Cooperative di Lavoro ex art. 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i.
(così come modificato dall'Assemblea dei Soci del 02 Agosto 2021)*

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 50% del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile, salvo diversa e motivata deliberazione dell'assemblea.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà possibile effettuare erogazione di ristorni né potranno essere distribuiti eventuali utili, secondo quanto previsto dalla legge.

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.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'assemblea potrà infine deliberare apporti temporanei da parte dei soci lavoratori anche eventualmente in termini di ore di lavoro non retribuito predeterminate e di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso o inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea e specificamente individuata in sede assembleare.

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, nel rispetto del principio di non discriminazione tra i soci.

Per l'attuazione concreta di ogni delibera dell'Assemblea è competente il Consiglio d'Amministrazione.

NORME FINALI

Art. 30 Disposizioni Suppletive ed Integrative

Ferme restando le norme statutarie, per tutto quanto non previsto specificatamente dal presente Regolamento valgono le decisioni adottate dagli organi Sociali della Cooperativa e dalle normative che disciplinano le varie tipologie di rapporto lavorativo e Societario.

Art. 31 Modifiche al regolamento

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con deliberazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci. Tuttavia, in caso di contrasto con la normativa sopravvenuta, il Consiglio di Amministrazione ha il potere di adeguare il regolamento alla legge vigente, al fine di superare il contrasto e nell'attesa di deliberazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci.