

## **MEDICOOP VESEVO SOCIETA' COOPERATIVA**

80059 TORRE DEL GRECO (NA)

CORSO VITTORIO EMANUELE, 153

Capitale sociale: € 10.400,00 interamente versato

Codice fiscale: 05455231216 Partita IVA: 05455231216

Iscritta presso il registro delle imprese di NAPOLI

Numero registro: 05455231216 /

Camera di commercio di NAPOLI

Numero R.E.A.: 755026

\*\*\*\*\*

### **REGOLAMENTO DEI SOCI LAVORATORI** *( ai sensi della Legge 142 / 2001 )*

#### **Premessa**

1. Il presente regolamento interno:
  - E' stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 7 gennaio 2011 ai sensi dell' art. 6 L. 3/4/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 8 gennaio 2011.
  - Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.
  - Esso verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione prov. del Lavoro di competenza.
2. Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate all'art.1 ed esse si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili.
3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

#### **Articolo 1 – Oggetto del Regolamento**

Il presente regolamento , adottato ai sensi dell'articolo 6 della Legge 142/2001, disciplina tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci lavoratori, per il raggiungimento degli scopi sociali.

Esso definisce e disciplina ,innanzitutto la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, a quest'ultimo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre il regolamento 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 a questi spettanti.

## **Articolo 2 – Impegno dei soci lavoratori in Cooperativa**

I soci lavoratori della cooperativa:

- (a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa
- (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 di 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

## **Articolo 3 - Rapporti di lavoro instaurabili e relativi criteri di scelta**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della Legge 142/2001, ciascun socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale;
- professionale;
- di agenzia;

Tra la cooperativa e il socio lavoratore sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma, oltre a quello di cui sopra, consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di socio.

Tenendo conto delle modalità effettive di svolgimento delle prestazioni lavorative, dell'organizzazione aziendale e produttiva della Cooperativa, del tipo di lavoro disponibile e dei profili professionali del socio lavoratore, quest'ultimo e la cooperativa stessa concorderanno la scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare tra di loro.

Anche 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.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta: al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa consegnerà al socio un atto contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente regolamento.

In caso di rapporto di lavoro subordinato, tale atto conterrà tutti gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia.

Per tutte le altre tipologie di rapporto di lavoro sarà stipulato apposito contratto, in base alle disposizioni di legge applicabili, contenente gli elementi necessari per la disciplina della prestazione lavorativa.

La cooperativa e il socio possono instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente instaurato, sulla base della manifestazione della volontà di entrambi e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al presente articolo.

## **Articolo 4- Organizzazione Aziendale**

Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad informare i soci, in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modificazione dell'organigramma e della struttura gerarchica della cooperativa;
- b) adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza o comunque tali da incidere sulle modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei diversi settori e degli uffici.

## **Articolo 5- Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato**

Qualora lo svolgimento dell'attività in cooperativa richieda prestazioni da eseguirsi secondo disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito di deliberazione di ammissione, il

socio aderisce contestualmente, in forma scritta, alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per tutti i profili professionali.

I soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo parziale possono prestare la loro attività lavorativa anche presso altri imprenditori, purché preventivamente autorizzati per iscritto dal consiglio di amministrazione della cooperativa e sempreché tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della cooperativa.

#### **Articolo 6- Distribuzione del lavoro**

La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita e al tipo di contratto in essere. Tale ripartizione dovrà essere effettuata, in base ai criteri di cui al presente comma, con la massima equità.

La cooperativa si adopererà per favorire, compatibilmente con le esigenze di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alle richieste della committenza o del lavoro.

Gli stessi criteri saranno utilizzati al momento dell'ammissione al lavoro nel caso in cui il numero dei soci in attesa di lavoro sia superiore ai posti disponibili.

A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci ammessi che non possono esercitare la loro attività per mancanza di lavoro o possono esercitarla soltanto a orario ridotto.

Se questo è compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio è possibile stipulare contratti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito.

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere, anche in caso di rapporto subordinato a tempo parziale. In tale ipotesi i trattamenti contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In quest'ultimo caso la cooperativa non potrà comunque richiedere prestazioni eccedenti rispetto a quelle previste dalla vigente legislazione e dal CCNL senza il consenso del socio fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia contrattuale concordata, e il socio non è disponibile ad attivare un tipo di rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

#### **Articolo 7- Organizzazione del Lavoro**

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato.

Il lavoro dei soci con contratto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e tra socio e direzione.

Il socio con contratto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

Il lavoro degli altri soci si svolgerà in base a quanto stabilito dal contratto individuale in collaborazione e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa

#### **Articolo 8- 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 richiamato.

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 CCNL richiamato.

Nei casi d'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 9- CCNL applicabile ai soci con contratto di lavoro subordinato**

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL delle Cooperative di servizi.

### **Articolo 10- Normativa applicabile ai soci non subordinati**

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.

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.

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.

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

### **Articolo 11- Trattamento economico dei soci con contratto subordinato**

Il trattamento economico complessivo dei soci con contratto subordinato sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito all'articolo 3 del presente regolamento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.

L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dal consiglio di amministrazione a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo, ad personam o altra voce retributiva anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

### **Articolo 12- Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

Il trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa e secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli accordi collettivi ove esistenti tenuto conto dei costi diretti e indiretti sostenuti dalla cooperativa, e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

### **Articolo 13 – Ristorno**

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% dei trattamenti economici complessivi di cui agli art. 11 (soci subordinati) e 12 (soci non subordinati).

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

#### **Articolo 14 – Situazione di crisi aziendale e provvedimenti conseguenti**

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico – finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento, ecc.), da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività sociale, 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) carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato, ritardato incasso di crediti maturati.

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 ad affrontare 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 di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici, con priorità per quelli definiti, a titolo di maggiorazione retributiva, a livello aziendale o territoriale, fermo restando che, per l'intera durata di tale piano, non potranno essere riconosciuti ristorni di cui all'articolo 13 del presente regolamento.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso od inferiore ovvero in ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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.

Nell'applicazione delle misure per la soluzione della crisi approvate dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto di situazioni di particolare difficoltà economica in cui versino taluni soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti, che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

#### **Articolo 15 – Comunicazione di ammissione a socio lavoratore**

L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della L. 142/2001, in forma scritta attenendosi a quanto disposto dal presente regolamento.

In caso di contratto di tipo subordinato saranno indicati tutti gli elementi previsti dal DLGS 152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.

Per tutti gli altri tipi sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro contenente tutti gli elementi necessari per il regolare conferimento del lavoro.

Il socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del contratto di lavoro.

Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre, per ogni tipo di contratto l'elenco dei documenti

richiesti. Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente tutte le successive variazioni.

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 675/96 (norme sulla privacy).

#### **Articolo 16 – Partecipazione**

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato.

Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire, tramite gli uffici preposti, al consiglio di amministrazione.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal consiglio di amministrazione.

Sono altresì tenuti al segreto per cui tutte le decisioni ed i fatti della cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e ai terzi.

Chiunque opera all'interno della cooperativa è tenuto a non compiere azioni lesive agli interessi della cooperativa ed è altresì invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto a informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

### **Articolo 17 – Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale**

La risoluzione del rapporto di lavoro in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore comporta la decadenza dal rapporto sociale, salva la facoltà del Consiglio di deliberare in senso contrario.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dalla legge e dal contratto collettivo.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di mobilità, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'Assemblea del programma di mobilità.

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per esclusione; il licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo comporta la contestuale risoluzione del rapporto sociale per decadenza, salva la facoltà del Consiglio di deliberare in senso contrario.

Salva contraria disposizione adottata dal Consiglio di Amministrazione, allo scioglimento del rapporto sociale per recesso, decadenza o esclusione del socio cooperatore consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con lo stesso socio.

### **Articolo 18 – Corresponsione delle remunerazioni**

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

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.

### **Articolo 19 – Condizioni particolari per i soci con contratto di lavoro subordinato**

**1.** A domanda del socio lavoratore sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi a bando pubblico o ad esami, limitatamente al giorno di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno
- lutti per coniugi, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni 3 consecutivi per evento
- per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita di figli: giorni 3 all'anno
- per assolvere all'ufficio di giudice popolare, per tutta la durata dell'incarico ai sensi della legge n° 287/51

Tali permessi possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

**2.** Al fine di garantire a tutti i soci lavoratori la possibilità di sviluppare le proprie competenze ed arricchire il proprio bagaglio culturale, oltre a quanto previsto dall'art. 63 del C.C.N.L., possono essere concessi da Consiglio di Amministrazione permessi straordinari retribuiti.

**4.** Sono riconosciute come assenza per malattia sulla base della relativa certificazione, quelle effettuate per esami clinici e di controllo sia presso centri pubblici che privati, limitatamente al tempo necessario alla realizzazione dei medesimi ed al relativo viaggio di andata e ritorno (max. 1 ora + 1 ora).

Non rientrano come permessi retribuiti le terapie.

Il Consiglio di Amministrazione su richiesta dell'interessato potrà in casi particolari ammettere deroghe per le terapie.