

**SCUOLA BABYLANDIA – SOCIETA' COOPERATIVA
SOCIALE ONLUS**
**SCUOLA DELL'INFANZIA PARITARIA (con D.D.G. in data
20/01/2009 – prot. n. 8321/1)**
**CON ANNESSA SEZ. PRIMAVERA E CENTRO LUDICO PER
L'INFANZIA**

REGOLAMENTO INTERNO

Art. 1

Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori e dipendenti della Scuola Babylandia Società Cooperativa Sociale a r.l.; il regolamento definisce e disciplina altresì, le tipologie dei rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo, come previsto dall'art. 1 comma 3 Legge 142/01.

Il presente regolamento si applica a tutti i soci lavoratori, come anche a qualsiasi eventuale altra categoria di soci che partecipi all'attività di lavoro e d'impresa della cooperativa, con esclusione comunque dei soci volontari, come previsti dall'art.2 della Legge 08-11-1991 n° 381.

Art. 2 Ai sensi dell'art. 1, comma 3, Legge 142/01, la cooperativa può instaurare con ogni socio lavoratore uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- rapporto di lavoro subordinato;
- rapporto di lavoro autonomo;
- collaborazione coordinata non occasionale lavoro a progetto;
- collaborazione occasionale;
- rapporto di lavoro avente contenuto professionale;
- attività lavorativa prestata in qualità di artigiano, coltivatore diretto o commerciante;
- lavoro a domicilio prestato in regime di subordinazione o in forma autonoma.

In caso di rapporto di lavoro autonomo, questo potrà assumere tutte le forme tipiche ed atipiche ammissibili per legge, ivi compresa la collaborazione coordinata non occasionale e il rapporto di agenzia.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma contrattuale di lavoro, anche atipica, purché compatibile con la posizione di socio e con le necessità della cooperativa in attuazione del rapporto mutualistico.

La scelta del tipo di rapporto contrattuale è conseguente all'adesione del socio alla proposta della cooperativa, secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà la prestazione di lavoro, tenendo conto dell'organizzazione aziendale e produttiva e del profilo professionale del socio.

In ogni caso la stipulazione del contratto di lavoro in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'Organo di amministrazione

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il contratto di lavoro con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico – organizzative e produttive contingenti.

A parità di condizioni sarà adottato il criterio della maggiore anzianità d'iscrizione nel libro soci.

Art. 3

Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta, anche sotto forma di scambio di corrispondenza. Contestualmente la cooperativa consegnerà al socio copia del presente regolamento, che sarà restituito firmato per adesione espressa.

Ai sensi dell'art. dello Statuto sociale, per l'ammissione a socio lavoratore dovrà essere inoltrata all'organo di Amministrazione regolare domanda contenente quanto ivi specificato (a: dati anagrafici completi, b: qualifica professionale e competenze possedute, c: quota del capitale sottoscritto, d: accettazione delle norme e prescrizioni statutarie e regolamentari.

Art. 4

Successivamente alla stipula dell'iniziale contratto di lavoro, la cooperativa e il socio possono concordare di modificare la tipologia contrattuale inizialmente adottata, instaurando un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto. Tale possibilità è ammessa anche più volte nel corso del rapporto sociale e dovrà essere conseguente al coerente incontro della volontà delle parti o al determinarsi di eventi di forza maggiore.

Art. 5

I soci con contratto di lavoro diverso da quello di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, possono prestare la loro attività anche presso altri committenti senza preventiva autorizzazione scritta da parte dell'Organo di amministrazione della cooperativa.

Art. 6

I soci con i quali la cooperativa non abbia stipulato alcun contratto separato e distinto di lavoro o con i quali tale contratto sia venuto a scadenza, possono prestare la loro attività presso altri datori di lavoro.

L'eventuale successiva mancata adesione del socio occupato presso terzi, alla richiesta della cooperativa di prestare la propria opera a favore di questa ultima, può essere motivo di esclusione.

Art. 7

In conformità con le disposizioni contenute nell'art. 1 comma 2 della L. 142/01, l'Organo di amministrazione è tenuto a informare preventivamente i soci in Assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a. modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura gerarchica dell'impresa;
- b. adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, o di investimento di particolare rilevanza, o comunque tali da incidere sulla modalità di svolgimento dell'attività aziendale nel suo complesso.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza o urgenza, i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente, è fatto comunque obbligo all'Organo di amministrazione di farne oggetto di illustrazione e discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

Art. 8

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, il rapporto di lavoro, in relazione alle effettive necessità aziendali, potrà essere stipulato anche a tempo determinato. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato, qualora ne sussistano le condizioni, ha la precedenza rispetto a eventuali soci inoccupati, nella stipulazione di un nuovo e ulteriore rapporto a tempo determinato o di un rapporto a tempo indeterminato.

Art. 9

L'inizio dell'attività lavorativa deve risultare da atto scritto comunicato al socio e deve contenere l'indicazione della qualifica con la quale il socio è ammesso a lavorare in cooperativa.

La comunicazione dovrà contenere altresì un espresso rinvio alle disposizioni del presente regolamento, ai sensi dell'art. 6 L. 142/91

All'inizio dell'attività lavorativa, il socio deve presentare la seguente documentazione:

- libretto di lavoro;
- fotocopia della carta di identità o documento equivalente;
- fotocopia del codice fiscale;
- certificato di residenza;
- stato di famiglia o altri documenti necessari per l'erogazione degli assegni familiari;
- certificato del casellario giudiziale;
- titolo di studio o di preparazione professionale ove richiesto;
- certificato di iscrizione all'ordine, se obbligatorio;
- patente auto (se e in quanto richiesta per l'attività che deve essere svolta).

Tutta la documentazione indicata può essere validamente sostituita da una dichiarazione lasciata dal socio sotto sua responsabilità e sotto forma di atto notorio.

Prima dell'ammissione al lavoro, il socio potrà essere sottoposto a visita medica per accertare lo stato di salute e l'idoneità allo svolgimento delle prestazioni di lavoro richieste, presso una struttura pubblica convenzionata. Ai fini di prevenzione e di accertamento del mantenimento della citata idoneità, la cooperativa potrà chiedere che il socio si sottoponga a specifici accertamenti sanitari con la periodicità ritenuta necessaria.

Art. 10

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato. E' fatta salva l'applicazione dei livelli retributivi minimi garantiti dai contratti collettivi di lavoro e dei trattamenti normativi obbligatori per legge.

Costituisce parte del trattamento economico del socio lavoratore anche la retribuzione integrativa eventualmente attribuita, a titolo di superminimo, *ad personam* o altra analoga voce retributiva, quale riconoscimento di particolare professionalità e/o impegno dimostrato.

Costituisce altresì parte del trattamento economico del socio lavoratore l'eventuale ristorno deliberato dal Consiglio di amministrazione e deliberato dall'Assemblea dei soci ai sensi e nella misura massima prevista dall'art. 3 comma 2 lettera b) della L. 142/2001. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà quindi deliberare, su richiesta dell'Organo di amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dai precedenti commi,

Al riguardo si precisa che l'approvazione del ristorno da parte dell'Assemblea dei soci è da intendersi quale approvazione dello specifico e corrispondente criterio di gestione mutualistica, conforme a quanto previsto dall'art. 2 L. 31-01-1992 n° 59.

Detto ristorno non rappresenta, agli effetti previdenziali e assistenziali, a norma dell'art. 4 L. 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

Art. 11

Il rapporto normativo ed economico è in ogni caso regolamentato dal C.C.N.L. applicabile con le rettifiche di seguito indicate.

Art. 12

I trattamenti retributivi saranno erogati ai soci lavoratori con cadenza mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello di lavoro.

La corresponsione della remunerazione 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. Il pagamento della retribuzione effettuato a mezzo busta paga in cui sono distintamente specificati la ragione sociale della Cooperativa, il nome e la qualifica del socio lavoratore, il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e l'elencazione delle trattenute di legge, di contratto o di regolamento. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento. Reclami per discordanze tra i singoli elementi che formano la busta paga e quelli effettivamente eseguiti e dovuti devono essere avanzati, pena decadenza del diritto, entro sei mesi dalla data di corresponsione della retribuzione.

Art. 13

Le retribuzioni sono definite dall'O di A., tenendo conto delle effettive risorse economiche e finanziarie della cooperativa ed utilizzando quale parametro di riferimento per il calcolo della paga oraria quanto previsto dal contratto nazionale di categoria dei lavoratori delle cooperative sociali, come definite ai sensi della L. n° 381/91

Art. 14

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal D.lgs. 31 -03-1998 n° 80 e dal D.lgs. 29-10-1998 n° 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Regolamento, del CCNL e di altri accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro nella Cooperativa, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le

modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

Art. 15

La Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale. In via esemplificativa, ma non esaustiva, si determinerà l'ipotesi indicata quando l'andamento negativo o involutivo dell'attività sia legato a:

- 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 introito di crediti maturati.

In tali casi, l'Assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo 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 ai 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. Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea, l'Organo di amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare indigenza in cui versino i soci lavoratori o di eventuali rilevanti impegni economici da loro 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 predeterminato, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore ad 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 secondo i settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Art. 16

La risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni del socio o per altre giustificate ragioni, quali il licenziamento del socio lavoratore per giustificato motivo, concretizzano i presupposti per l'interruzione del rapporto sociale.

Art. 17

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa possa prevedere prestazioni d'opera non necessariamente caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore o quando la volontà delle parti si esprima in tal senso, la cooperativa stipula con il socio lavoratore un ulteriore e distinto contratto di lavoro diverso da quello subordinato.

Art. 18

Il trattamento economico dei soci lavoratori non subordinati 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 scritto con il socio stesso.

In caso di erogazione del ristorno, compete ai soci lavoratori non subordinati una corrispondente ed equivalente integrazione dei compensi ricevuti.

Art. 19

Nello svolgimento dell'incarico il socio non subordinato gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo comunque l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato tra le parti. Nel corso di svolgimento dell'incarico, il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quello 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, comunque coordinati dal socio che rimarrà responsabile in proprio della commessa di lavoro.

Art. 20

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dall'Organo di amministrazione, tenuto conto della dovuta alternanza e dei seguenti elementi di valutazione quali criteri obbiettivi; competenze specifiche richieste dal progetto; vicinanza geografica alla sede di lavoro; interessi e disponibilità dei singoli soci.

Art. 21

L'accertata oggettiva inidoneità del socio non subordinato 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.

Art. 22

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea dei soci.