

SOCIETA' COOPERATIVA BRACCIANTI RIMINESE soc. coop. a r.l.

Via Emilia 113 – Rimini

registro Imprese Rimini/c.f. 00126420405

Cooperativa a Mutualità Prevalente A101608

REGOLAMENTO REDATTO AI SENSI DELLA LEGGE 142/2001 art. 6

approvato dall'Assemblea Ordinaria Soci in data 17 dicembre 2016

Art.1 - scopo ed oggetto del regolamento

Ai sensi dell'art. 5 dello statuto sociale, i Soci Cooperatori sono coloro che stabiliscono con la propria adesione alla Cooperativa, o anche successivamente all'instaurazione del rapporto sociale, un rapporto di lavoro ulteriore con la Cooperativa medesima, con il quale contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali ed i cui rapporti di lavoro sono disciplinati da apposito regolamento interno. Ai fini del presente regolamento, i Soci cooperatori sono di seguito denominati Soci lavoratori, così come definiti dall'art. 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e s.m.i..

Pertanto, il presente Regolamento ha lo scopo, ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i., di disciplinare tutte le condizioni normative ed economiche relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei Soci lavoratori.

Esso definisce e disciplina, innanzi tutto, l'organizzazione del lavoro dei Soci-lavoratori, le prestazioni lavorative con cui essi contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della Cooperativa, le relative modalità di svolgimento in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei Soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

In particolare, il Regolamento definisce e disciplina la tipologia di rapporto di lavoro che sarà instaurato tra la Cooperativa e i Soci lavoratori, quale ulteriore rapporto contrattuale rispetto al rapporto associativo.

Art.2 - rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge n. 142/2001, ogni Socio lavoratore instaura con la Cooperativa il rapporto di lavoro subordinato.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve, in ogni caso, essere stipulato in forma scritta al momento della sua instaurazione e deve contenere gli elementi previsti dalle norme di legge vigenti in materia; conseguentemente, la Cooperativa consegnerà al Socio un atto

contenente la disciplina della sua prestazione lavorativa nonché copia del presente Regolamento interno.

Il Consiglio d'Amministrazione delibera sulla permanenza in Cooperativa del Socio che cessi di prestare la propria attività lavorativa all'interno della stessa perché impiegato, anche temporaneamente, quale dipendente presso Enti, Aziende e Società nelle quali e con le quali la Cooperativa ha rilevanti interessi economici e /o aziendali.

Art. 3 - organizzazione aziendale

Ai sensi dell'art. 4 dello Statuto sociale, la Cooperativa ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività principali:

- lavori edili infrastrutturali quali: costruzione e manutenzione di strade, impianti fognari e di depurazione, impianti distribuzione gas e teleriscaldamento, impianti distribuzione acque civili e industriali, discariche, bonifiche e urbanizzazioni;
- lavori marittimi;
- fabbricati;
- nolo di macchinari per l'edilizia;
- gestione di impianti per la produzione di materiali per l'edilizia quali inerti, conglomerati bituminosi e cementizi, emulsioni bituminose;
- recupero di materiali e rocce da scavo e materiali non pericolosi;
- trasporti per conto proprio e conto terzi.

L'organizzazione aziendale della Cooperativa viene descritta nell'organigramma che è allegato al presente Regolamento (all. 1).

In particolare, la Direzione Operativa dispone in merito all'organizzazione aziendale, come previsto dalla delibera del Consiglio d'Amministrazione del 1 giugno 1998.

La Direzione Operativa è composta dal Presidente, Responsabile Organizzazione Cantieri e dai Dirigenti ai quali fanno capo le diverse divisioni funzionali e produttive.

Nello specifico, compete alla Direzione Operativa:

- a) il servizio amministrativo-finanziario
- b) il servizio organizzativo produttivo
- c) il servizio attuativo ed operativo delle decisioni Consiliari.

Il Consiglio d'Amministrazione può delegare alla Direzione Operativa, collegialmente o individualmente, specifiche attività tese all'ottenimento di risultati o di pareri.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare preventivamente i Soci, in Assemblea o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a) modifica 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 reparti, degli uffici.

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

Art. 4 - rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Può essere ammesso a Socio unicamente chi intrattenga un rapporto di lavoro subordinato con la Cooperativa senza distinzione di qualifica e/o funzione.

Il rapporto di lavoro può essere stipulato:

- a tempo indeterminato o a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge;
- a tempo pieno o a tempo parziale.

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 dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e sempreché tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa medesima.

Rapporto associativo e rapporto di lavoro subordinato sono strettamente correlati, la cessazione di un rapporto provoca il contestuale scioglimento dell'altro; resta salvo quanto stabilito all'art. 2, del presente Regolamento.

Art. 5 – Distribuzione del lavoro – Sospensione del rapporto di lavoro

Coerentemente con l'organizzazione aziendale sopra descritta, l'organizzazione del lavoro viene definita dalla Cooperativa, attraverso le proprie strutture competenti, sulla base di criteri di equità ed imparzialità, avendo a riferimento le prioritarie esigenze della Cooperativa medesima e la quantità delle prestazioni di lavoro disponibili.

Tenuto conto di quanto sopra, gli incarichi di lavoro verranno affidati ai Soci in base alle mansioni loro assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità ed esperienza acquisita.

Fermo restando che lo scopo sociale è quello di offrire ai Soci la maggior occupazione possibile, qualora si verificano situazioni che, oltre a quella di crisi aziendale di cui al

successivo articolo 8, per cause di forza maggiore o per circostanze oggettive, quali situazioni temporanee di crisi del mercato, settoriali o locali, non consentano alla Cooperativa di fare svolgere ai Soci, in tutto o in parte, le prestazioni lavorative dedotte nei rispettivi contratti di lavoro, il Consiglio di Amministrazione potrà adottare, con apposita deliberazione, il provvedimento della sospensione dei rapporti di lavoro dei Soci.

Il periodo di sospensione di cui sopra sarà considerato, ai fini normativo – economici, periodo neutro a tutti gli effetti. Pertanto, nella suddetta ipotesi, così come nel caso in cui non sia possibile assicurare al Socio il lavoro secondo il tipo di rapporto scelto e le mansioni assegnate e lo stesso Socio non sia disponibile ad instaurare un rapporto di tipo diverso ovvero non esistano altre mansioni disponibili, il rapporto di lavoro sarà sospeso senza diritto alla retribuzione fino al momento dell'assegnazione di nuovi incarichi di lavoro.

Nel rispetto del principio di parità di trattamento di cui all'art. 2516 C.C., durante il periodo di sospensione come sopra stabilito, la Cooperativa provvederà a distribuire equamente il lavoro disponibile tra i Soci attuando meccanismi di rotazione/turnazione tra quanti di essi svolgano le stesse mansioni.

Art. 6 - CCNL applicabile al - trattamento economico

Il trattamento economico complessivo dei Soci-lavoratori è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Ai fini del trattamento economico di cui sopra, la Cooperativa adotta i seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

- Operai, Impiegati e Quadri: contratto collettivo di lavoro per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini, con adeguamenti previsti dalla contrattazione di secondo livello (territoriale);
- Dirigenti: contratto dirigenti industria privata.

A tutte le qualifiche è applicato il contratto integrativo aziendale se e in quanto stipulato e valido.

Qualora un Socio presti la propria attività di lavoro subordinato presso altri Enti, Aziende e Società, come previsto all'art.2 del presente Regolamento e all'art. 9 dello Statuto Sociale, il trattamento economico non potrà essere inferiore a quello previsto in Cooperativa per le pari funzioni e qualifica; è fatto obbligo alla Cooperativa di provvedere alle eventuali integrazioni in sede di reinstaurazione dell'ulteriore rapporto di lavoro con il socio medesimo.

Costituisce parte del trattamento economico spettante la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e impegno dimostrato, dal Consiglio d'Amministrazione a titolo di super minimo *ad personam* o altra analoga voce retributiva.

Il Consiglio d'Amministrazione potrà definire con apposita delibera un trattamento economico ulteriore a titolo di maggiorazione retributiva stabilendo importo, modalità di corresponsione ed eventuali articolazioni in funzione della professionalità ed impegno del singolo Socio.

In sede di approvazione del Bilancio di Esercizio, il Consiglio d'Amministrazione potrà sottoporre all'Assemblea Soci la proposta di erogare, a titolo di ristorno, una somma complessiva da assegnare ai Soci lavoratori. La somma non potrà essere superiore ai limiti di Legge. La proposta formulata dal Consiglio d'Amministrazione conterrà anche la modalità di erogazione fra quelle di seguito indicate:

- integrazione dei trattamenti retributivi complessivi
- aumento della quota di Capitale Sociale sottoscritta e versata

Il Consiglio di Amministrazione potrà proporre all'Assemblea dei Soci di erogare il ristorno con ripartizione tra le due modalità sopra indicate.

La proposta del Consiglio d'Amministrazione potrà essere accettata o respinta dall'Assemblea Soci con la maggioranza prevista per la validità dell'Assemblea Ordinaria.

L'attribuzione del ristorno ai Soci Cooperatori viene effettuata proporzionalmente alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabilite dalla normativa vigente nonché dalle disposizioni dello statuto sociale.

Fermo restando che, ai sensi dell'art. 3, comma 2, lett. b) della L. n. 142/2001 e s.m.i., il ristorno non può essere determinato in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi, l'Assemblea può riconoscere ai Soci, a tale titolo, una somma calcolata in misura percentuale sulla retribuzione relativa alle ore di lavoro effettivamente prestato. Per retribuzione deve intendersi quanto è corrisposto ai Soci lavoratori in applicazione del CCNL sopra indicato, del contratto integrativo e del contratto individuale.

L'attuazione della delibera assembleare, relativamente all'erogazione della somma destinata a ristorno, sarà demandata dall'Assemblea stessa al Consiglio d'Amministrazione congiuntamente alla Direzione Operativa.

Nell'attuazione della delibera, Consiglio d'Amministrazione e Direzione Operativa dovranno tenere presente una serie di elementi con i quali valutare i ~~singoli beneficiari del ristorno~~, quali la quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato dai Soci cooperatori

fra cui: ore di presenza, puntualità negli orari di lavoro, puntualità e qualità nello svolgimento dei compiti affidati.

Il ristorno potrà essere assegnato unicamente ai Soci-lavoratori iscritti a libro Soci al momento della delibera, ne restano esclusi coloro che sono ammessi Soci successivamente, mentre riceveranno il ristorno pro-quota i Soci ammessi durante l'esercizio.

Qualora la somma destinata a ristorno non fosse completamente attribuita, il residuo sarà destinato a Riserva Ordinaria Indivisibile.

Art.7 - Norme di comportamento - infrazioni e sanzioni disciplinari

I Soci lavoratori sono obbligati ad osservare, oltre agli obblighi previsti dallo statuto sociale e dal contratto di lavoro ulteriore instaurato, i compiti e le mansioni assegnate.

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla Legge, dal CCNL e dallo Statuto Sociale.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, il Consiglio d'Amministrazione può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea Soci ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal comma precedente.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, il Consiglio d'Amministrazione potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del Socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare; in altri casi il Consiglio d'Amministrazione avrà la facoltà di ridurre o eliminare il trattamento economico ulteriore previsto dall'articolo 6 del presente Regolamento.

Art.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 emerge 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 mancato introito di

crediti maturati.

Nei casi di cui al presente articolo, l'Assemblea Soci potrà deliberare su proposta del Consiglio d'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 di lavoro 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 Soci potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 25% del trattamento globalmente previsto dal CCNL.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea Soci, il Consiglio d'Amministrazione potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i Socio di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

In funzione del superamento dello stato di crisi l'Assemblea Soci 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 ottener dai Soci apporti sostanzialmente equilibrati.

L'Assemblea Soci potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

Art. 9 - decorrenza degli effetti del regolamento - rinvio

Il presente Regolamento, approvato dall'Assemblea in data 17 dicembre 2016 sensi dell'art.6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore il giorno stesso e sostituisce ogni altro regolamento precedentemente approvato in materia.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto Sociale, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili nonché agli accordi collettivi in quanto applicabili.

Art.10 - modificazione del regolamento

Il presente Regolamento potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, con le maggioranze previste per l'Assemblea Straordinaria.