

REGOLAMENTO INTERNO DELLA  
PROMETEO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS  
*PRIMA PARTE*

Articolo 1 - Tipologie di soci lavoratori

I soci lavoratori della cooperativa:

1. concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
2. partecipando alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
3. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
4. 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.

Tra socio e cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto 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; professionale.

La cooperativa provvederà, entro 20 giorni dall'approvazione del presente regolamento, a confermare al socio il tipo di contratto in essere se non si verificano variazioni ovvero a definire un nuovo contratto di lavoro.

Il consiglio di amministrazione può deliberare, nei limiti previsti dalla legge, l'ammissione di nuovi soci operatori in una categoria speciale in ragione dell'interesse:

- a) alla loro formazione professionale;
- b) al loro inserimento nell'impresa;
- c) al tipo di attività svolta.

Nel caso di cui alla lettera a) del comma 1, il consiglio di amministrazione può ammettere alla categoria dei soci speciali coloro che debbano completare o integrare la loro formazione professionale in ragione del perseguimento degli scopi sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della cooperativa.

Nel caso di cui alla lettera b) del comma 1, l'organo amministrativo può ammettere alla categoria dei soci speciali coloro che sono in grado di concorrere, ancorché parzialmente, al raggiungimento degli scopi sociali ed economici, in coerenza con le strategie di medio e lungo periodo della cooperativa.

La durata del periodo di formazione o di inserimento del socio speciale che non potrà comunque essere superiore ad anni cinque, sarà comunicata all'atto dell'ammissione a socio.

I criteri e le modalità attraverso i quali si articolano le fasi di formazione professionale o di inserimento nell'assetto produttivo della cooperativa saranno definiti di volta in volta dal

[WWW.COMUNITAPROMETEO.IT](http://WWW.COMUNITAPROMETEO.IT)

SEDE AMMINISTRATIVA  
Prometeo Società Cooperativa Sociale Onlus  
via Cavallini, 7 • 28922 Verbania Pallanza • VB  
T +39 0323 504336 • F +39 0323 557840  
M [info@comprometeo.it](mailto:info@comprometeo.it) • PEC [prometeo1@legalmail.it](mailto:prometeo1@legalmail.it)

SEDE LEGALE  
Prometeo Società Cooperativa Sociale Onlus  
via Motte, 1 • 28819 Vignone • VB  
R.I. VCO C.F. P.I. 01561890037  
REA VB - 181623

consiglio di amministrazione;

Durante il periodo di formazione o di inserimento, il socio speciale non può partecipare alle assemblee e non ha diritto alla distribuzione del ristorno. I soci speciali non possono essere computati ai fini dell'esercizio dei diritti previsti dall'articolo 2545-bis del codice civile.

Il valore minimo della azione che il socio speciale deve sottoscrivere al momento dell'ammissione è pari a € 26,00.

I soci speciali possono recedere nei casi previsti dalla legge e dall'articolo 15 dello statuto della cooperativa. Il recesso ha effetto per quanto riguarda il rapporto sociale e il rapporto mutualistico dalla comunicazione del provvedimento di accoglimento della domanda.

I soci speciali possono essere esclusi, anche prima della data di scadenza del periodo di formazione od inserimento, nei casi previsti dalla legge e dall'articolo 16 dello statuto della cooperativa.

Alla data di scadenza del periodo di formazione od inserimento, il socio speciale è ammesso a godere i diritti che spettano agli altri soci cooperatori a condizione che, come previsto dal regolamento e dalla delibera di ammissione, egli abbia rispettato i doveri inerenti la formazione professionale, conseguendo i livelli qualitativi prestabiliti dalla cooperativa, ovvero abbia rispettato gli impegni di partecipazione all'attività economica della cooperativa, finalizzati al proprio inserimento nell'organizzazione aziendale. In tal caso, il consiglio di amministrazione deve comunicare la delibera di ammissione in qualità di socio ordinario all'interessato, secondo le modalità e con gli effetti previsti dall'articolo 11 dello statuto della cooperativa.

In caso di mancato rispetto dei suddetti livelli, il consiglio di amministrazione può deliberare il provvedimento di esclusione nei confronti del socio speciale secondo i termini e le modalità previste dall'articolo 16 dello statuto della cooperativa.

**Articolo 2 - Modalità di individuazione del tipo di contratto**

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto conto: del contesto operativo dove la prestazione verrà effettuata; del possesso da parte del socio delle professionalità richieste; del possesso da parte del socio degli eventuali titoli e/o iscrizioni ad albi, elenchi, ordini ecc.; delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro; del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

**Articolo 3 - Ccnl applicabile ai soci subordinati**

Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene riconosciuto un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal Ccnl delle Cooperative Sociali, dal Ccnl per i Dirigenti di Imprese Cooperative.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

L'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro.

**Articolo 4 – Istituzione del piano sanitario integrativo**

Viene istituita una forma assistenza sanitaria integrativa a favore dei soci con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il diritto a beneficiare del presente programma mutualistico avrà effetto immediatamente per il personale in essere e, per il personale che verrà assunto a tempo indeterminato durante l'anno, dalla data della relativa assunzione.

La presente forma di assistenza sanitaria integrativa ha natura alternativa rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria; pertanto i due fondi non sono tra loro cumulabili.

#### Articolo 4.1 - Prestazioni

Le prestazioni mutualistiche di carattere prettamente sanitario, oggetto del piano sanitario integrativo, saranno rese note ai soci ed erogate, mediante apposita convenzione, tramite un Ente avente esclusivamente fine assistenziale individuato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, e potranno essere modificate annualmente con provvedimento del CdA da comunicarsi a tutti i lavoratori interessati, nel rispetto della convenzione che verrà sottoscritta tra la Cooperativa sociale e l'Ente. In ogni caso la presente forma di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere quanto meno equivalente rispetto a quella di cui al Fondo di Assistenza sanitaria di Categoria.

#### Articolo 4.2 - Contributi

I Contributi annuali per il piano sanitario integrativo saranno a carico della Cooperativa sociale e del lavoratore nella rispettiva misura indicata con delibera del Consiglio di Amministrazione e dovranno essere corrisposti alle condizioni ivi determinate. In ogni caso non potranno essere inferiori all'importo stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il diritto all'adesione al piano sanitario integrativo è subordinato alla sottoscrizione della domanda di ammissione volontaria all'Ente assistenziale erogatore.

L'adesione avrà effetto secondo le condizioni definite dal CdA.

Le prestazioni mutualistiche cesseranno al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero con il recesso volontario dall'adesione all'Ente assistenziale erogatore secondo le condizioni definite dal Consiglio di Amministrazione.

#### Articolo 4.3 - Modalità di attuazione

Le prestazioni previste dal presente accordo saranno attuate mediante apposita convenzione tra la Cooperativa Sociale e l'Ente avente esclusivamente fine assistenziale designato dal CdA.

#### Articolo 4.4 - Adempimenti

Le prestazioni previste dal presente regolamento sono da intendersi quale adempimento degli obblighi, anche futuri, in materia assistenziale introdotti da leggi e/o da C.C.N.L. di appartenenza.”

#### Articolo 5 - Normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci con contratto di lavoro non subordinato si applicano le disposizioni previste dalla vigente normativa, 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, 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 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 6 - Trattamento economico dei soci con un (rapporto) contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci 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 dall'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.

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.

Il consiglio di amministrazione è delegato a predisporre ed aggiornare una tabella contenente i trattamenti spettanti ai soci in base ai criteri stabiliti dal presente articolo.

**Articolo 7 - Trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato**

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

**Articolo 8 – 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. 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

L'assemblea può deliberare la ripartizione dei ristorni a ciascun socio:

- a. in forma liquida;
- b. mediante aumento proporzionale della partecipazione al capitale sociale con l'emissione di nuove azioni;
- c. mediante l'emissione di strumenti finanziari di cui al Titolo IV dello statuto della 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 9 - Situazione di crisi aziendale**

Qualora si verifichi una grave crisi aziendale dovuta a contrazione dell'attività, crisi settoriali e/o di mercato, problemi finanziari, mancato incasso di crediti o altri motivi di analoga gravità, il consiglio di amministrazione informerà tempestivamente l'assemblea dei soci predisponendo le proposte per affrontare la situazione.

L'assemblea potrà deliberare un piano di intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione. Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'articolo 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili. L'Assemblea dei soci potrà deliberare forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori in proporzione alle loro capacità e disponibilità finanziarie secondo quanto stabilito dalle vigenti leggi.

**Articolo 10 - 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.

Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda.

#### Articolo 11 - Codice disciplinare

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari e per tutto ciò non espressamente previsto dal presente regolamento, si rimanda all'art. 42 del Ccnl delle cooperative sociali.

I contratti di lavoro subordinato si risolvono, in aggiunta a quanto previsto dal Ccnl applicato per la parte economica, in caso di esclusione, recesso o decadenza, per qualsiasi ragione o causa.

## SECONDA PARTE

#### Articolo 12 - Comunicazione di ammissione

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. 196/2003 (norme sulla privacy).

#### Articolo 13 – Partecipazione

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri (per i soci speciali si rimanda alle disposizioni contenute nell'art. 1 del presente regolamento), 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. Ogni socio ha diritto di criticare l'opera della cooperativa motivando la critica in forma scritta, in modo costruttivo. E' fatto divieto ai soci di discutere sui luoghi di lavoro, in particolare in presenza di terzi, di problematiche organizzative e/o aziendali. 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 (per i soci speciali si rimanda alle disposizioni contenute

nell'art. 1 del presente regolamento). 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 invitato a compiere opera di promozione e pubblicità, ed è tenuto ad informare il consiglio di amministrazione di ogni atto contrario agli interessi della cooperativa.

#### Articolo 14 - 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. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo, l'organigramma aziendale e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

#### Articolo 15 - Corresponsione delle remunerazioni

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

Ovvero

Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogati di norma secondo quanto previsto dal Ccnl.

I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale. 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.

## PARTE TERZA NORME SPECIFICHE PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO DIVERSO DA QUELLO SUBORDINATO

#### Articolo 16 - Norme generali

I soci con contratto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 4 del presente regolamento e dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro. L'attività deve essere svolta in libertà, senza alcun vincolo di subordinazione e senza assoggettamenti gerarchici, disciplinari e di orario di lavoro. La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione, di aggiornamento reputate necessarie dalla direzione della cooperativa per il buon svolgimento dell'attività. La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendo al socio un periodo congruo per la formulazione di contro deduzioni (salvo che il fatto non costituisca reato o colpa grave). Qualora si verificassero situazioni di particolare gravità, il consiglio di amministrazione, o in caso di urgenza la direzione, potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa di necessari chiarimenti. L'esclusione da socio sarà essere causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati diritti di terzi o impegni assunti dalla cooperativa nei confronti di terzi. Il socio agirà impiegando le proprie capacità e non potrà delegare a terzi l'esecuzione di quanto affidatogli in tutto o in parte. Il socio impossibilitato a portare a termine l'incarico per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla direzione della cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

#### Articolo 17 - Assenze

I soci sono tenuti a comunicare alla cooperativa le assenze o la mancata prestazione lavorativa che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

#### Articolo 18 - Norme sulla sicurezza sul lavoro

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno dotarsi degli strumenti individuali di protezione, messi a disposizione dalla cooperativa, necessari per lo svolgimento della attività lavorativa concordata. Quando è previsto che i soci operino all'interno delle strutture della cooperativa, questa dovrà informare i soci stessi circa i contenuti del piano di sicurezza prevedendo i necessari raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza. Nei casi previsti della vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

#### Articolo 19 - Indumenti di lavoro

I soci dovranno dotarsi degli indumenti idonei per lo svolgimento del lavoro, messi a disposizione della cooperativa, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza. Qualora si verificano inadempienze, se il caso è di particolare gravità, potrà essere risolto il contratto di lavoro con automatica esclusione dalla base sociale.

#### Articolo 20 - Durata della prestazione

I soci con contratto di lavoro non subordinato dovranno assicurare, al fine del raggiungimento degli scopi sociali, che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

#### Articolo 21 – Infortunio

I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui al punto precedente sono comunque tenuti ad informare la direzione della cooperativa degli infortuni occorsi loro all'interno della cooperativa anche al fine di valutare eventuali coperture assicurative e/o effettuare una nuova valutazione dei rischi. Gli adempimenti dei confronti dell'Inail o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

#### Articolo 22 - Risoluzione del contratto

Il contratto di lavoro cessa alla data stabilita nel contratto individuale e, senza preavviso, al venir meno del rapporto associativo e in caso di dolo o colpa grave da parte del socio. In ogni caso le cause di recesso anticipato saranno disciplinate specificatamente dal contratto di lavoro individuale.

#### Articolo 23 – Controversie

Il contratto individuale di lavoro dovrà regolamentare la legge e la giurisdizione applicabili per la gestione di qualunque controversia tra socio e cooperativa derivante dall'applicazione del contratto.