

REGOLAMENTO INTERNO DELLA COOPERATIVA MUSICALE CAMILLO MOSER

PREMESSA

La Cooperativa Musicale Camillo Moser scarl, nel dotarsi del regolamento di seguito specificato, intende dare norma esecutiva ai principi del proprio statuto sociale ed intende disciplinare - ai sensi dell'art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142 e dell'art. 2 dello statuto- il rapporto di lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative dei quali contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa.

In particolare, il regolamento definisce e disciplina le tipologie del rapporto di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

Questo regolamento è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 14/06/2002 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 1/07/2002. Il regolamento stesso potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci e verrà depositato, entro 30 giorni, presso il Servizio Lavoro della P.A.T..

L'accettazione ed il rispetto convinto del regolamento da parte dei soci costituisce, assieme allo statuto, la condizione pregiudiziale, non formale, per rendere la partecipazione alla cooperativa reale e motivata. Ne consegue un impegno ad un suo aggiornamento con il rafforzarsi e l'ampliarsi della cooperativa utilizzando l'esperienza prodotta nonché tutti gli stimoli e contributi che a diverso titolo possono pervenire da parte del Movimento cooperativo, dalle organizzazioni sindacali e dalle stesse amministrazioni pubbliche.

La qualità di socio comporta, nell'espletamento delle mansioni attribuite, l'impegnare il massimo della proprio grado di professionalità, competenza e diligenza nonché correttezza nel rapporto.

Determinante per il rafforzamento e lo sviluppo della cooperativa rimane l'atteggiamento ed il contributo di lavoro che ogni singolo socio saprà esprimere.

Per quanto non espressamente disciplinato 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 – RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI CON I SOCI LAVORATORI

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 142/2001, e dell'art. 2 dello Statuto, ogni socio lavoratore stabilisce con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporti 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, di apprendistato, di formazione e lavoro, ecc;
- autonomo, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa;

La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa all'accordo tra il socio e la cooperativa secondo le caratteristiche e le modalità con cui si svolgerà il rapporto di lavoro, in particolare in relazione all'assoggettamento o meno al vincolo di subordinazione.

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 stabilire dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta.

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

La cooperativa e il socio possono stabilire un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, sulla base della manifestazione di volontà delle parti e in conseguenza della modificazione degli elementi di cui al comma precedente.

ARTICOLO 2 – MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEL TIPO DI CONTRATTO

L'individuazione del tipo di rapporto di lavoro tra socio e cooperativa, così come indicato nel comma 2 e seguenti dell'art. 1 del presente regolamento, 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 – CCPL APPLICABILE AI SOCI SUBORDINATI

Ai soci con i quali è instaurato un rapporto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, sarà corrisposto il trattamento economico complessivo previsto dal CCPL per le scuole musicali del Trentino, in quanto complessivamente non inferiore ai minimi previsti dal CCNL di settore. (Scuola Media Statale Inferiore)

Per quanto non specificamente previsto nel presente regolamento, in particolare per gli aspetti normativi del rapporto di lavoro, si farà riferimento alla contrattazione citata ai commi precedenti.

Fatto salvo quanto previsto dallo statuto, la cessazione del rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio.

Qualora la cooperativa acquisisca commesse da parte di Enti pubblici e privati con assunzione di un preciso obbligo di osservare un CCNL/CCPL diverso da quelli previsti dal presente regolamento, nei confronti dei soci prevalentemente occupati per svolgere tali lavori, si applica il CCNL/CCPL indicato dall'Ente committente.

ARTICOLO 4 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà determinato secondo i criteri di cui al precedente art. 3 del presente regolamento.

Per i soci con rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico non potrà essere inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva, come definito all'articolo 3 del presente regolamento.

L'attribuzione dei livelli previsti dal CCPL sopra indicato avverrà in base alle mansioni effettivamente svolte dai soci.

L'assemblea, con apposita delibera, potrà definire un ulteriore trattamento economico a titolo di maggiorazione retributiva in base alle modalità stabilite dagli accordi collettivi che saranno sottoscritti dalle associazioni del movimento cooperativo, a livello nazionale, oppure dalla Federazione Trentina delle Cooperative a livello provinciale.

Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'organo amministrativo 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 5 – NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI

Per i soci di cui all'art. 6, lettera c, della L. 142/2001, si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del codice civile e nell'art. 409, n. 4 del codice di procedura civile e le conseguenti disposizioni di natura fiscale e previdenziale e le norme previste da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

Per i soci con rapporto di collaborazione non occasionale e continuativa di cui all'art. 47 comma 1, lett. c) bis del DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'articolo 48 bis, comma 1 del DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2, comma 26 della Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 del D.Lgs 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 rapporto 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 rapporto di lavoro stabilito con il socio 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 rapporto di lavoro.

I soci con rapporto diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività anche presso altri committenti e sempre che l'attività in questione non sia in contrasto con le finalità mutualistiche della cooperativa.

ARTICOLO 6 – 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, 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 7 – RISTORNO

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea su proposta dell'organo amministrativo, potrà deliberare l'erogazione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli artt. 4 (soci subordinati) e 6 (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, se prevista dallo statuto.

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 8 – 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.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sotto forma di lavoro non retribuito, e/o la riduzione del trattamento economico *(non si tratta di una facoltà di riduzione della retribuzione in senso stretto, in quanto tale facoltà sarebbe in contrasto con le norme della legge 142/2001, quanto, piuttosto, di una riduzione che si esprima, per esempio, nell'accettazione che il lavoro straordinario venga pagato con la retribuzione del lavoro ordinario).*

Ai fini di cui al presente articolo, il consiglio di amministrazione potrà comunque tenere presenti situazioni comprovate di grave difficoltà economica.

ARTICOLO 9 – 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.

Secondo quanto già previsto all'art. 1, comma 1, del presente regolamento, è possibile stabilire rapporti di tipo subordinato a tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito, purché compatibile con la natura del lavoro e con le esigenze della cooperativa e del socio

Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di rapporto 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 CCPL senza il consenso del socio, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera e) della L. 142/2001 (deliberazioni nell'ambito di un piano di crisi aziendale).

Se non è possibile assicurare al socio il lavoro secondo la tipologia di rapporto di lavoro 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 L. 142/2001, il rapporto di lavoro col socio, con il consenso espresso dal socio stesso, potrà essere 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, fermo quanto disposto all'art. 5 ultimo comma del presente regolamento.

ARTICOLO 10 – CODICE DISCIPLINARE

La cooperativa richiama il contenuto del regolamento disciplinare adottato che contiene le norme disciplinari previste dal CCPL applicato dalla cooperativa.

SECONDA PARTE

A – 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 rapporto di tipo subordinato, nel contratto di lavoro saranno indicati tutti gli elementi previsti dal D.Lgs. n.152/1997 o dalle disposizioni di legge in materia.

Per tutti gli altri tipi di rapporto di lavoro, stabilito ai sensi dell'art. 5 del presente regolamento, sarà stipulato un apposito contratto in base alle norme specifiche del rapporto di lavoro stesso.

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

L'organo amministrativo è delegato a predisporre, per ogni tipo di rapporto 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).

B – PARTECIPAZIONE

Tutti i soci della cooperativa hanno uguali diritti ed uguali doveri derivanti dal rapporto associativo nei confronti della cooperativa, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro stabilito. Ogni socio deve attenersi alle delibere degli organi sociali della cooperativa.

Nella cooperativa sono vietate discriminazioni tra i soci.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dall'organo amministrativo. Sono altresì tenuti al segreto d'ufficio 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 promuove e pubblicizza nei confronti dei terzi l'attività della cooperativa, ed è tenuto a informare l'organo amministrativo di ogni atto contrario agli interessi della stessa.

C – 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 rapporto subordinato viene organizzato e diretto dai responsabili di funzione, direzione, squadra, ecc. che curano, quando necessario, i rapporti esterni e i rapporti tra soci e direzione. Il socio con rapporto di lavoro subordinato è tenuto a presentarsi sul posto di lavoro cui è destinato e a rispettare gli orari di lavoro.

Il lavoro dei soci con rapporto diverso da quello subordinato 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.

VALE SOLO PER I SOCI LAVORATORI

L'attuale struttura organizzativa - aziendale si articola:

- a) nel servizio amministrativo – finanziario – tecnico;
- b) nel servizio organizzativo e gestionale;
- c) nel servizio attuativo ed operativo delle attività stesse.

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) e b) sono demandati i compiti propriamente amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione – organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale), e fanno capo le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione dell'immagine della cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio cui alla precedente lettera c) fanno capo tutte le attività proprie della cooperativa quali:

- Attività didattica nell'ambito della formazione musicale conformemente a quanto disposto dagli orientamenti didattici provinciali e quanto già previsto dall'articolo 3 dello Statuto della Cooperativa.

D – CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

Le retribuzioni ai soci con rapporto di lavoro subordinato di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno ____ del mese successivo a quello di lavoro (o da quanto disposto dall'assemblea dei soci).

I compensi per i soci, con rapporto di lavoro non subordinato, saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.

In caso di recesso o esclusione dei soci l'organo amministrativo, in conformità all'art. ____ dello statuto, può compensare i crediti che i soci vantano nei confronti della società, con le partite debitorie che il socio uscente abbia verso la società, ivi compresi eventuali indennizzi o penali irrogati dall'organo amministrativo.

PARTE TERZA

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

A) – NORME GENERALI

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati nell'apposito contratto stipulato fra le parti. In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la cooperativa possono sempre concordare tempi e modalità di esecuzione del servizio diversi da quelli 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.

B) – OBBLIGHI DEI SOCI

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, nell'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione all'organo amministrativo.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura dell'organo amministrativo garantire il pieno perseguimento dell'incarico mediante ricorso ad altro socio. In tal caso, il socio che esce dalla società cooperativa è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

C) – NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

I soci lavoratori sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla legge, sempre che le stesse non siano incompatibili con l'autonomia che costituisce l'elemento peculiare della loro attività. Quando l'attività del socio risulti inserita in un'area di rischio con continuità, sarà richiesto allo stesso di dotarsi degli strumenti individuali di protezione necessari per lo svolgimento dell'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 dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione, e informazione in materia di sicurezza sul lavoro, nonché la prescritta sorveglianza sanitaria.

D) – 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.

E) – INFORTUNIO

I soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia alla cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro accaduto, anche se di lieve entità e/o avvenuto in itinere. Il relativo certificato medico deve essere trasmesso o recapitato a mano in cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque entro due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

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.

F) – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatoli, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente della cooperativa, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.