

Regolamento interno rapporti di lavoro

SAMA Scavi Archeologici Società Cooperativa a r.l.

Sede in Roma c.a.p. 00137 – Largo Bacone, 6
c/o Regazzini Alessandro

Registro delle Imprese di Roma N° R.E.A.: RM1304994

Albo Società Cooperative a mutualità prevalente N°: A213483

Codice Fiscale: 11468301004

REGOLAMENTO INTERNO

Premessa

Il presente regolamento interno è stato approvato dall'Assemblea della Cooperativa in data 30 giugno 2011 ai sensi dell'art. 6 della Legge 03/04/2001 n. 142 ed entra in vigore il 01 luglio 2011.

La Cooperativa riconosce il lavoro quale strumento fondamentale di sviluppo della persona umana e, nell'ambito delle sue finalità e priorità istituzionali, si impegna a perseguire le migliori condizioni di lavoro per i propri soci, sia sotto il profilo economico, sia sotto quello della qualità del lavoro, attraverso una predisposizione di un ambiente sano e sereno, una organizzazione equilibrata e una gestione dei rapporti con e tra i soci lavoratori che sia rispettosa della loro dignità.

La Cooperativa riconosce l'importanza del lavoro conferito da ciascuno dei propri soci, a prescindere dalle mansioni concretamente svolte e si impegna a creare le condizioni che consentano di garantire a tutti il medesimo trattamento economico e normativo, fatto salvo il diritto di ciascuno di vedersi compensata la diversa quantità di lavoro prestato e

riconosciuta la diversa responsabilità assunta nell'interesse collettivo.

La Cooperativa incentiva la formazione professionale dei propri soci lavoratori in relazione ai temi connessi all'oggetto sociale, all'attività svolta e agli scopi sociali della stessa.

La Cooperativa intende perseguire una organizzazione del lavoro che renda più efficace la propria azione, che sia attenta a non sovraccaricare di lavoro i propri soci, individuando compiti competenze e ruoli, in modo da assicurare a ciascun socio lavoratore prospettive di crescita professionale ed umana e incentivando una fruizione regolare dei riposi contrattuali.

La Cooperativa riconosce come legittimo il diritto di ciascuno dei propri soci lavoratori a un compenso che assicuri una vita dignitosa a sé ed alla propria famiglia e intende operare attivamente per devolvere al soddisfacimento di tale diritto una sempre maggiore parte delle risorse ricavate dalla propria attività.

La Cooperativa riconosce inoltre che l'uguaglianza retributiva non rende ragione della diversità dei bisogni di ciascuno e si adopererà per introdurre istituti ispirati alla mutua solidarietà tra i soci per soddisfare alcuni bisogni ritenuti vitali.

La Cooperativa infine è consapevole che la sua crescita è legata alla passione e al coinvolgimento dei soci lavoratori nei propri fini istituzionali e si impegna a favorire l'informazione e la partecipazione di ciascuno alle scelte fondamentali e ad assicurare spazi e momenti idonei affinché i soci lavoratori possano confrontarsi e contribuire alla organizzazione del lavoro e alla soluzione delle relative problematiche in Cooperativa.

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento.

Il presente regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, disciplina le condizioni normative, economiche ed operative relative alla prestazione dell'attività lavorativa da parte dei soci lavoratori della "SAMA Scavi Archeologici Società Cooperativa a.r.l.", con sede in

Roma c.a.p. 00137 - Largo Bacone, 6 c/o Regazzini Alessandro, iscritta al Registro delle Imprese di Roma N° R.E.A.: RM1304994, iscritta all'Albo Società Cooperative a mutualità prevalente N°: A213483

Esso definisce e disciplina la tipologia dei rapporti di lavoro che potranno essere instaurati con i soci lavoratori, l'organizzazione del lavoro, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci stessi, nonché i trattamenti economici e altri particolari aspetti dipendenti dall'ordinamento legale.

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 n. 142 del 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;
- autonomo;

- di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale;
- professionale.

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

La scelta del tipo di rapporto di lavoro da instaurare tra il socio lavoratore e la Cooperativa compete al Consiglio di amministrazione il quale è tenuto ad effettuare tale scelta sulla base delle norme di legge, delle regole statutarie e di quelle regolamentari, 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 stesso.

Il rapporto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta.

Al momento dell'instaurazione del rapporto stesso, la Cooperativa consegnerà al socio la lettera di incarico o quella di assunzione e la 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.

La struttura e l'organizzazione aziendale sono riconducibili, per quanto attiene ai rapporto di lavoro, al Consiglio di

Amministrazione ed in particolar modo alla figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione è tenuto ad informare i soci, in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate o mediante apposite comunicazioni scritte, 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 lavorativa aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei diversi settori produttivi e degli uffici.

Articolo 5 - Instaurazione del rapporto 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 sempre che tale loro attività non sia in contrasto con gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

L'ammissione al lavoro verrà comunicata al socio lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della Legge n. 142 del 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 D.Lgs. 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 e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 6 - Distribuzione del lavoro.

La Cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa distribuzione tra i soci 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.

In tale ipotesi, verificata la compatibilità con la natura del lavoro e con le esigenze della Cooperativa e del socio, sarà

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 n. 142 del 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 n. 142 del 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.

a) Soci con rapporto di lavoro subordinato.

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

b) Soci con contratto di collaborazione.

I soci con contratto di collaborazione a progetto si atterranno alle clausole del contratto medesimo e realizzeranno il lavoro loro affidato nel progetto allegato al contratto nel rispetto del coordinamento generale.

c) Soci con contratto di prestazione d'opera professionale.

I soci con contratto di prestazione d'opera professionale si atterranno alle clausole del contratto medesimo e realizzeranno il lavoro loro affidato sulla base delle loro competenze e conoscenze professionali.

Articolo 8 – 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 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, è applicabile il CCNL delle imprese grafico-editoriali.

Articolo 10 - Disciplina applicabile ai soci con contratto di lavoro autonomo.

Ai soci con contratto di lavoro a progetto è applicabile il D.Lgs. n. 276 del 2003, artt. 61 e seguenti.

Ai soci professionisti è applicabile la disciplina civilistica del lavoro autonomo nonché quella relativa all'albo (ordine, collegio) di appartenenza.

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 e con l'oggetto sociale della Cooperativa.

Articolo 11 – Adempimenti.

La Cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni di legge applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici di sua competenza.

La Cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale, assicurativa, di sicurezza sul lavoro nonché le norme sulla privacy riferibili a ogni tipologia contrattuale.

Articolo 12 - 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 n. 142 del 2001, il trattamento economico minimo sarà quello previsto dal CCNL applicabile. 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, sotto il rispetto delle clausole contrattuali, in base alla professionalità e all'impegno dimostrato.

Articolo 13 - 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 14 – 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 effettivamente corrisposti nell'esercizio sociale.

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 Legge n. 142 del 2001, materia imponibile contributiva.

Articolo 15 - Corresponsione delle retribuzioni e dei compensi.

Le retribuzioni e i compensi ai soci di norma saranno erogati con cadenza mensile entro il giorno 5 (cinque) del mese successivo a quello di lavoro.

La corresponsione delle retribuzioni e dei compensi è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa.

Se per fatti contingenti non fosse possibile pagare il dovuto alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio.

Articolo 16 - Crisi aziendale e provvedimenti conseguenti.

L'Assemblea può deliberare, in caso di necessità, un piano di crisi aziendale che, per salvaguardare i livelli occupazionali, stabilisca tutte o una delle seguenti misure:

- a) il divieto di distribuire eventuali utili;
- b) l'obbligo per tutti i soci lavoratori di vincolare fino al 15% della propria retribuzione lorda mensile a prestito forzoso e infruttifero a favore della Cooperativa;
- c) una riduzione dell'orario di lavoro equilibrata ed equamente ripartita tra tutti i lavoratori;
- d) la sospensione della erogazione delle indennità straordinarie e di funzione;
- e) la sospensione e o la riduzione dei benefici accessori.

Articolo 17 - 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 18 - 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 del rapporto di lavoro instaurato con lo stesso socio.