

REGOLAMENTO
della
Arca - Cooperativa sociale a r.l.

AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA
LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142

approvato dall'assemblea dei soci in data 15 giugno 2002

ARTICOLO 1 - Scopo ed oggetto del regolamento

Il presente regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e degli articoli 3,6,7,e 26 dello statuto - di disciplinare l'organizzazione del 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 di rapporti di lavoro che saranno adottate dalla cooperativa e dai soci lavoratori, quali ulteriori e distinti rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

ARTICOLO 2 - Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 142/01, e dell'articolo 6 dello statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo;
- Di collaborazione coordinata non occasionale.

Tra socio lavoratore e la cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purché compatibile con la posizione di socio.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro viene determinata in accordo tra le parti 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, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

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 instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma, tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata. Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il regolamento per la disciplina della sua prestazione lavorativa.

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 instaurare 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 precedente comma.

ARTICOLO 3 - Organizzazione aziendale

La struttura aziendale viene riconfermata in quella già descritta e deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2001; tale documento viene allegato al presente Regolamento e ne forma parte integrante ed inscindibile.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 4 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo parziale, nonché a tempo determinato, nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge. Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione.

In presenza di più soci nelle condizioni di cui al precedente comma, la cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale richiesta dalle esigenze tecnico organizzative e produttive contingenti. A parità di condizioni verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

ARTICOLO 5 - CCNL applicabile e trattamento economico

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

Ai fini del trattamento economico di cui sopra si fa riferimento al C.C.N.L Cooperative Sociali del 8 Giugno 2000.

Per i soci-lavoratori con qualifiche dirigenziali, il C.C.N.L. applicabile è quello dei "Dirigenti di azienda dipendenti da Imprese cooperative", stipulato il 10 Luglio 2000.

In tale ambito il presente regolamento disciplina specificamente quanto segue :

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

L'assemblea potrà definire, con apposita delibera, un trattamento economico ulteriore, a titolo di maggiorazione retributiva, nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione collettiva o di secondo livello applicabile ai lavoratori dipendenti della cooperativa stessa.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30 % dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- a) integrazione delle retribuzioni
- b) aumento gratuito del capitale sociale
- c) distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

ARTICOLO 6 - 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.

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 comma precedente.

Nei casi di 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 7 - Ulteriori specificazioni dell'applicazione dei CCNL applicati

La cooperativa prevede le seguenti modalità applicative di alcuni istituti contrattuali:

- Ogni Socio deve essere a conoscenza delle Convenzioni o Contratti che regolano il proprio intervento in servizio; deve perciò attenersi alle disposizioni in esse contenute e ha l'obbligo di partecipare alle riunioni di lavoro. Si configura a tutti gli effetti come orario di lavoro ogni genere di riunione fra i Soci che tratti problemi inerenti al lavoro e al servizio, sia per gruppi di Soci impegnati nello stesso servizio che tra gruppi appartenenti a settori diversi. Ogni riunione di questo tipo deve essere organizzata con la preventiva approvazione dei responsabili dei servizi interessati.

Ogni Socio ha il dovere di osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando i fogli di presenza; deve inoltre segnalare la sua assenza dal lavoro tempestivamente affinché si dispongano sostituzioni senza causare disagio a colleghi e utenti.

- L'Assemblea Territoriale è una articolazione dell'Assemblea Generale prevista dallo Statuto. Se ne possono tenere fino ad un massimo di 4 all'anno. Hanno l'obiettivo di far crescere il dibattito fra i Soci su temi e problemi riguardanti la Cooperativa, quali: strategie politico - economiche, questioni organizzative, problematiche economiche e gestionali. I pareri espressi dalle Assemblee Territoriali hanno carattere consultivo e propositivo per il Consiglio d'Amministrazione. La definizione delle zone, che potrà variare nel tempo, è demandata al Consiglio d'Amministrazione. Le Assemblee Territoriali sono convocate dal Consiglio d'Amministrazione o da almeno il 20% dei soci con almeno 15 gg. di preavviso.
- La Cooperativa, nei limiti delle risorse disponibili si impegna a promuovere corsi e stage. Gli argomenti da trattare nei corsi di aggiornamento e/o formazione professionale saranno concordati con i gruppi di lavoro, relativamente a bisogni e necessità e finalizzati alla risoluzione di problematiche emerse in ambiente lavorativo. La possibilità per ogni Socio di partecipare a corsi di aggiornamento e/o formazione

individuali, è subordinata al regolare svolgimento del servizio.

- I Soci possono richiedere il cambiamento del settore di intervento; i criteri adottati dal Consiglio d'Amministrazione per valutare le richieste, sono i seguenti:

valutazione attitudinale;

relazione del responsabile del servizio di provenienza;

aver svolto per almeno 2 anni il proprio servizio all'interno dello stesso centro - ambito di lavoro;

titolo di studio;

esperienze professionali;

anzianità di Socio;

data di presentazione della richiesta scritta di trasferimento ad altro settore di intervento.

Il Socio che è interessato a svolgere la sua attività professionale in altro settore, per il quale non ha maturato alcuna esperienza lavorativa, può, al momento in cui redige la richiesta scritta di trasferimento, chiedere di poter effettuare un periodo di tirocinio e/o sostituzioni in quel settore.

La domanda di trasferimento è dichiarata decaduta dopo due rifiuti posti dal socio a trasferimenti proposti.

- Per usufruire dei giorni di ferie spettanti ad ogni Socio, laddove non coincidono con le chiusure dei servizi, se ne deve fare richiesta al responsabile della Cooperativa con almeno una settimana di preavviso, così da non creare disagio a colleghi e utenti.

In tutti i servizi le ferie devono essere godute nell'anno di maturazione e comunque entro e non oltre il 31 maggio dell'anno seguente.

Si specifica che i 15 gg. decisi dalla Direzione della Cooperativa, come previsto dal C.C.N.L. possono essere assegnati in qualsiasi periodo dell'anno, non solo durante il periodo estivo e che, sempre in deroga a quanto specificato nel contratto, non esiste più, in via di principio, la limitazione massima del periodo consecutivo di ferie e cioè delle 3 settimane. La possibilità quindi di godere di periodi più lunghi di ferie è solo subordinata alle esigenze di servizio, perciò all'autorizzazione del responsabile.

Per tutto il resto concernente le ferie si fa riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L.

- La Cooperativa chiede ai propri soci il possesso della patente e l'uso dell'auto propria quando necessaria per l'espletamento del servizio.
- Gli Educatori professionali con titolo, che prestano la loro opera in servizi nei quali è esplicitamente richiesto il suddetto profilo dal capitolato d'appalto, ovvero da regolamento deciso autonomamente dalla cooperativa spetta il 6° livello funzionale del CCNL delle Cooperative sociali.
Gli educatori, anche quelli in possesso del titolo di educatore professionale, che operano in servizi per i quali non esiste tale esplicita richiesta, sono inseriti al 5° livello del CCNL delle Cooperative sociali.
- Durante le assenze per malattia, il socio è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle fasce orarie 10,00-12,00 e 17,00-19,00, in qualunque giorno della settimana, anche non lavorativo, fatte salve eventuali variazioni disposte dalle autorità competenti. Ogni mutamento di domicilio all'inizio o durante la malattia deve essere tempestivamente comunicato alla cooperativa.
Il socio che non sia reperito al domicilio comunicato alla cooperativa durante le fasce orarie indicate incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, oltre l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.
Prima del termine del periodo d'assenza il socio è tenuto a prendere contatto col responsabile del servizio per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.
- In relazione ai provvedimenti disciplinari si prevedono le seguenti integrazioni a quanto indicato dal CCNL:
 1. Multe
 - Violazione delle norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge, qualora non diversamente sanzionate dalle stesse.
 - Irreperibilità alla visita di controllo per l'assenza per malattia, nelle fasce orarie previste dalle normative vigenti.
 2. Sospensione
 - Mancanze di rispetto verso gli utenti, sollecitazione o accettazione di mance da utenti e da loro familiari

- I gruppi di lavoro o le aree di servizio sono coordinati da responsabili e/o da coordinatori di area che sono designati dalla Direzione, tramite selezione, e le cui mansioni sono definite da delibera della direzione stessa. Il rapporto tra responsabili e Direzione è di natura fiduciaria e come tale revocabile.
La definizione degli inquadramenti professionali dei responsabili delle strutture o delle aree, in relazione alla natura dei servizi, è definita dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa.
- Le procedure per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari fanno capo alla Direzione della Cooperativa.
- La conduzione della gestione tecnica e operativa della cooperativa è affidata in delega dal Consiglio di Amministrazione alla Direzione, come previsto dall'art. 32 dello Statuto Sociale.
I Direttori sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che li può altresì revocare, ed hanno di norma un mandato equivalente al Consiglio stesso; Il presidente del Consiglio di Amministrazione ne fa parte di diritto.
Il rapporto di lavoro è regolato dal Consiglio sulla base dei CCNL di riferimento.
- La nomina di Dirigenti e Quadri, così come definiti dai CCNL relativi, e la definizione delle relative attribuzioni economiche, spettano al Consiglio di amministrazione.
- La scheda riepilogativa delle ore mensili deve essere consegnata entro e non oltre il secondo giorno lavorativo del mese successivo.
In caso di malattia o assenza per giusta causa la comunicazione deve essere immediatamente riferita in cooperativa e/o ai responsabili di servizio.
Gli orari di assistenza domiciliare consegnati dagli operatori devono corrispondere esattamente alle schede utenti debitamente firmate; l'operatore non può chiedere correzioni sull'orario a seguito della verifica sulle firme utenti da parte della cooperativa.
Gli operatori sono tenuti a firmare la presenza giornaliera e l'orario mensile deve assolutamente corrispondere alle firme effettuate; in caso contrario

le prestazioni non firmate saranno detratte dal totale delle ore effettuate.

- I ratei di Tredicesima e Ferie sono calcolati sulla base delle ore effettivamente prestate dai soci nell'anno solare.

ARTICOLO 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 emerga 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 ritardato introito di crediti maturati

Nei casi di cui al presente articolo, l'assemblea potrà deliberare, su proposta del consiglio 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 a tutti i 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 o territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 30 % del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il CdA potrà tener conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente 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 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 ottenere dai soci apporti sostanzialmente equilibrati. L'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 9 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge 142/01, la cooperativa applica nei confronti dei soci lavoratori, con i quali ha instaurato un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, le relative disposizioni di legge.

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti 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.

ARTICOLO 10 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente regolamento.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive ed organizzative che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione. La durata del rapporto e

le relative specifiche condizioni saranno di volta in volta definite sulla base delle intese con il socio.

ARTICOLO 11 - Trattamento economico

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 usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso. In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno e nella misura non superiore al 30% del trattamento economico individuato dal precedente comma, di ulteriori trattamenti economici mediante :

- integrazione del compenso
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

ARTICOLO 12 - Modalità di svolgimento dell'incarico.

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 tra 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.

ARTICOLO 13 - Obblighi del socio

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 al Consiglio di amministrazione.

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

ARTICOLO 14 - Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo ... si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

ARTICOLO 15 - Revoca e scioglimento del rapporto.

L'accertata oggettiva inidoneità del socio 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.

NORME DIVERSE

ARTICOLO 16 - Istituzione della previdenza complementare

Vista la delibera della Legacoop che, ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c-bis del DLgs 124/93 e successive modificazioni e integrazioni, promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, con il presente Regolamento si istituisce una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 1 lettera b-bis e del citato art 3 del DLgs 124/93 e successive modificazioni e integrazioni.

Lo schema contributivo applicato per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto nel C.C.N.L delle "Cooperative sociali" di cui all'art. 5 del presente Regolamento oppure per i soci- lavoratori con rapporto di lavoro subordinato con qualifiche dirigenziali quello previsto nel C.C.N.L dei "Dirigenti di azienda dipendenti da Imprese cooperative"

Soggetto attuatore della presente forma di previdenza complementare è Cooperlavoro, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 96 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

NORME FINALI

ARTICOLO 17 - Decorrenza degli effetti del regolamento

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 15/06/2002 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 01/07/2002 Il presente regolamento non si applica nei confronti dei soci volontari delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, nei confronti dei quali la

cooperativa è tenuta al rispetto delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Per quanto non previsto 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 18 - Modificazione del regolamento

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci.

NOTE ESPLICATIVE

(a) Qualora la cooperativa intenda adottare una sola tipologia di rapporto di lavoro, la formulazione può essere del seguente tenore:

“I soci possono instaurare con la cooperativa solamente rapporti di lavoro di tipo ... essendo preclusa la possibilità di stabilire altre tipologie di rapporti di lavoro”.

(b) Si pone un problema di legittimità della figura del socio “artigiano”, la cui ammissibilità si potrebbe ricavare dall’apertura normativa rappresentata dall’inciso “in qualsiasi altra forma” di rapporto di lavoro, contenuto nel comma 3 dell’articolo 1.

Il problema è legato alla presenza di realtà cooperative impegnate soprattutto nel settore della logistica, per le quali occorre sciogliere le difficoltà di interpretazione giuridica, ricorrendo anche a contributi accademici.

Un’ipotesi che, allo stato attuale, potrebbe risultare comunque coerente con la stessa legge 142 e rispondere alle esigenze legate al progetto specifico della logistica, è quella di articolare la causa mutualistica della cooperativa caratterizzandola in parte attraverso lo scopo mutualistico tipico delle cooperative di lavoro e, in parte, attraverso uno scopo mutualistico di servizio, quest’ultimo riferito ai soci artigiani.

(c) Si pone la questione sull’ammissibilità dell’adozione – nel rapporto tra socio e cooperativa – dei contratti a tempo determinato ovvero di quelli di formazione e lavoro o di apprendistato. Al riguardo la disposizione della legge 142 da prendere in considerazione è quella che prevede l’applicazione degli effetti previsti da altre leggi o altre fonti in quanto compatibili con lo status del socio lavoratore.

Per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, è giusto riconoscere che la possibilità di instaurarlo risolverebbe problemi, anche di ordine teorico, riconducibili alla gestione fisiologica (e non solo patologica) della lettera d dell’articolo 1 della legge 142. E’ chiaro che in una cooperativa dove esiste un forte fenomeno di “stagionalità” o di lavori aventi scadenza certa (cantieri, etc.) la possibilità di ricorrere al CTD è particolarmente preziosa.

Peraltro, il socio lavoratore con contratto a tempo determinato ha da una parte la precedenza nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato, dall’altra il socio medesimo ha comunque la possibilità di recedere senza alcun ostacolo dal rapporto associativo una volta scaduto il termine del contratto di lavoro.

Allo stato attuale, si sono evidenziate, in sede di approfondimento della norma, elementi favorevoli all’utilizzo di contratti a causa mista (ad esempio C.F.L. e apprendistato), ma anche potenziali e significative controindicazioni. L’impegno della Legacoop sarà quello di risolvere nelle sedi opportune i diversi dubbi allo scopo di verificare la praticabilità complessiva dei citati contratti.

(d) Tale norma può essere inserita nei regolamenti delle cooperative di nuova costituzione.

Ai sensi dell’articolo 6, lettera f), il piano di avviamento potrà essere approvato dalle cooperative alle condizioni e secondo le modalità previste da accordi tra Centrali cooperative e Organizzazioni sindacali.

È quindi necessario attendere la definizione di tali accordi per elaborare una norma regolamentare adeguata.

Si può comunque ipotizzare che il primo criterio cui si farà riferimento sarà quello temporale, nel senso che nel primo periodo di vita – quantificabile dai tre ai cinque anni – la cooperativa potrà insieme ai soci definire il loro trattamento economico complessivo

e le condizioni di lavoro in modo diverso da quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Appare altresì corretta l'idea di regolamentare la materia con disposizioni analoghe a quelle sui contratti di riallineamento.

Le causali sono tratte dalla Direttiva 19 aprile 2001, del Ministro del Lavoro e del Ministro del Tesoro, avente ad oggetto la riduzione delle sanzioni civili connesse ad inadempienze contributive, ai sensi dell'articolo 116, comma 15, della legge Finanziaria 2001. ***Si può ipotizzare che la cooperativa, al fine di evitare contenziosi o impugnative da parte dei soci, stabilisca con delibera una serie di parametri effettivamente determinabili cui fare riferimento per dichiarare lo stato di crisi. Pag 10***