

Regolamento interno
della Società Cooperativa a responsabilità limitata
“BEE COMMUNICATIONS”
con sede in Parma, via Ciro Menotti n. 3
Reg. Imprese di Parma n. 02223460342 - R.E.A. n. 220617
Numero Albo Cooperative A118007
Capitale sociale Euro 800,00 i.v.
Codice Fiscale/Partita I.V.A. 02223460342

* * * * *

Prima parte

Premessa

Il presente regolamento interno:

- è stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 28 dicembre 2007 ai sensi dell'art. 6 della legge 3/4/2001 n. 142 ed entra in vigore dal giorno 28/12/2007 e modificato dall'assemblea dei soci in data 23 maggio 2017;
- potrà essere modificato con delibera dell'assemblea dei soci;
- verrà depositato entro trenta giorni presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Parma.

Le disposizioni del presente regolamento, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate e complessivamente non peggiorative rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1 della legge 3/4/2001 n. 142.

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 1 – tipologia dei soci

I soci 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. partecipano all'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, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
4. mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo ed 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, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- professionale;
- di collaborazione coordinata a progetto.

E' inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

La cooperativa provvederà, entro trenta 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.

Articolo 2 – modalità di individuazione del tipo di contratto

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa è rimessa alla volontà del socio e della 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, tenuto altresì conto dell'organizzazione produttiva aziendale.

In particolare si dovrà tenere 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, ecc.;
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro;
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa;
- dell'esplicita volontà del socio.

Articolo 3 – CCNL applicabile ai soci subordinati

Ai soci con i quali è istaurato un contratto di lavoro subordinato, con le modalità previste dal presente regolamento, viene stabilito quanto segue:

- Per i lavoratori impiegati nell'attività dello Spettacolo in base alla tipologia di attività svolta viene corrisposto un trattamento economico non inferiore ai minimi previsti dal Ccnl Teatri Esercizi Teatrali per impiegati e operai oppure il Ccnl Teatri per il personale artistico e tecnico. Per questi lavoratori vengono versati i contributi previdenziali all'ENPALS;
- Per i lavoratori impiegati nelle attività di Servizio viene corrisposto un trattamento economico non inferiore ai minimi previsti dal Ccnl Terzario. Per questi lavoratori vengono versati i contributi previdenziali all'INPS;
- Per i lavoratori impiegati nell'attività inerenti l'attività di giornalismo svolta viene corrisposto un trattamento economico non inferiore ai minimi previsti dal Ccnl Giornalisti. Per questi lavoratori vengono versati i contributi previdenziali all'INPGI.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento alla contrattazione citata al comma precedente.

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo può essere causa di esclusione da socio e una causa di interruzione del rapporto di lavoro.

Articolo 4 – normativa applicabile ai soci non subordinati

Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 50 comma 1 lett. C bis DPR 917/86, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali l'art. 52 comma 1 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali ed assistenziali l'art. 2 comma 26 legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 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 contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'approvazione del presente regolamento.

La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidati 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 ed 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 scritta 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 5 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro subordinato

Il trattamento economico complessivo dei soci sarà rapportato alla quantità ed alla qualità di lavoro conferito in cooperativa.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 3 della legge 142/2001, il trattamento economico sarà pari a quello previsto dal CCNL applicabile come definito dall'art. 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.

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 da AGCI a livello nazionale.

Articolo 6 – trattamento economico dei soci con contratto di lavoro non subordinato

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità ed alla 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 scritto con il socio stesso.

Articolo 7 – 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 trenta per cento dei trattamenti economici complessivi di cui agli articoli 5 (soci subordinati) e 6 (soci non subordinati).

L'erogazione potrà avvenire, in base alle decisioni dell'assemblea, mediante:

- integrazione dei compensi;
- aumento gratuito del capitale sociale.

Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'articolo 4 della legge 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 d'intervento che, per quanto possibile, salvaguardi i livelli occupazionali utilizzando in primo luogo gli strumenti a sostegno del reddito previsti dalla legislazione vigente.

Durante il periodo di crisi aziendale non sarà comunque possibile effettuare il ristorno di cui all'art. 7 e non potranno essere distribuiti eventuali utili.

Il piano di intervento potrà prevedere forme di apporto economico, anche sottoforma di lavoro non retribuito e/o la riduzione del trattamento economico.

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 ad ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisito 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 una 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 ad 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. 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 devono intendersi 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'art. 6 comma 1 lett. 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 contratto di lavoro diverso, ai sensi dell'art. 1 comma 2 lett. d della legge

142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso un'opportunità di lavoro idonea. Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dal consiglio di amministrazione.

Articolo 10 – codice disciplinare

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

Seconda parte

A – comunicazione di ammissione

L'ammissione al lavoro verrà comunicata al lavoratore, che vi dovrà aderire a norma dell'art. 1 della legge 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 di lavoro 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 Dlgs. 196/2003.

B – partecipazione

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro instaurato. Ogni socio si deve attenere alle delibere degli organi sociali della cooperativa. 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 ed ai terzi.

C – organizzazione del lavoro

Ogni socio è tenuto ad operare nel rispetto delle disposizioni regolatrici del tipo di rapporto di lavoro concordato. 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 e/o in coordinamento con le strutture della cooperativa. I soci dovranno essere informati circa l'assetto organizzativo e le scelte di importanza particolare della cooperativa.

D – corresponsione delle retribuzioni

Le retribuzioni dei soci con contratto di lavoro subordinato saranno erogate di norma secondo quanto previsto dal CCNL. I compensi per gli altri soci verranno 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.

Terza parte

norme specifiche per i soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato

A – norme generali

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato sono tenuti a svolgere le loro attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato di cui all'art. 4 del presente regolamento ed al 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 informazione e di aggiornamento repute necessarie per il buon svolgimento del lavoro della cooperativa.

La cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale concedendogli 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 potrà disporre la sospensione immediata dell'attività del socio in attesa dei necessari chiarimenti. In ogni caso l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione del socio e l'esclusione del socio può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro. Il socio deve garantire che nello svolgimento dell'attività assegnatagli non siano violati i 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 affidatogli per gravi e comprovati motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla cooperativa che provvederà ad attivare le opportune soluzioni organizzative per la conclusione del lavoro.

B – 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.

C – norme sulla sicurezza sul lavoro

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza e di igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste per legge per la propria attività. Quando richiesto dovranno 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 accordi con il responsabile aziendale per la sicurezza. Nei casi previsti dalla vigente normativa, la cooperativa garantirà al lavoratore autonomo la necessaria formazione ed 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 che sono previste dal contratto individuale in raccordo con le strutture della cooperativa.

E – infortunio

I soci con contratto di collaborazione coordinata a progetto, se soggetti all'iscrizione all'INAIL, sono obbligati – salvo causa di forza maggiore – a dare immediata notizia 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 alla cooperativa nel più breve tempo possibile e comunque non oltre due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio. La ripresa dell'attività lavorativa è subordinata alla prestazione di apposito certificato di idoneità lavorativa. I soci con un contratto di tipo non subordinato diverso da quello di cui sopra sono comunque tenuti ad informare la 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 nei confronti dell'INAIL o di altri enti assicuratori pubblici saranno a carico dei soci stessi.

F – 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. La cessazione del rapporto di lavoro può anche essere causa di esclusione del socio.

G – 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.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione