

**REGOLAMENTO DELLA COOPERATIVA
"ADHD & ASD CARE 360' OLTRE LA DIAGNOSI SCS"**

VIA ONORATO VIGLIANI 123 - TORINO

C.F. e P.IVA 12970500018

Albo Società cooperative: numero C141225

Sezione: Cooperativa a mutualità prevalente di cui gli artt. 2512 c.c. e seg.

Categoria: Cooperative Sociali

Registro imprese TO - 1329752

Codice fiscale e n.iscr. al Registro Imprese 12970500018

**AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 3 APRILE 2001, N. 142
approvato dall'assemblea dei soci dell'11 settembre 2024**

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 dello statuto sociale - 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.

2) Rapporti di lavoro instaurabili e relative modalità di scelta

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

1. Subordinato;
2. Autonomo anche nella forma di collaborazione coordinata non occasionale come sotto meglio specificato

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 posizione autonoma del socio dovrà essere inquadrata secondo le previsioni dello statuto sociale.

La scelta del tipo di rapporto di lavoro 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, e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

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.

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.

3) Struttura gerarchica dell'impresa e organizzazione e direzione del lavoro.

L'attuale struttura organizzativa-aziendale si articola:

- nel servizio amministrativo - finanziaria
- nel servizio organizzativo del lavoro e gestionale del personale
- nel servizio di esecuzione delle attività oggetto della cooperativa

L'organigramma aziendale è allegato sub A) al presente regolamento per farne parte integrante e sostanziale.

La modifica degli organigrammi e funzioni di programmi aziendali e della struttura gerarchica di vertice dell'impresa nei termini sopra indicati potrà essere oggetto di discussione con i soci in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate qualora la presenza dei soci sia strategica per le attività sociali e a discrezione dell'organo amministrativo.

Qualora esigenze oggettive aziendali impongano l'adozione di scelte di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o di investimento di particolare rilevanza o comunque tali da incidere sull'attività aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei reparti, degli uffici, i relativi programmi potranno essere oggetto di discussione con i soci in assemblea o in altre riunioni appositamente convocate a discrezione dell'organo amministrativo.

Nei casi in cui per oggettiva esigenza di tempestività, riservatezza od urgenza i meccanismi di partecipazione suddetti non possano essere attivati preventivamente è fatto comunque obbligo all'organo amministrativo di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

Capitolo I

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

1) Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato.

La stipulazione del rapporto di lavoro ulteriore in capo al socio è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano la concreta adibizione al lavoro, secondo la valutazione discrezionale dell'organo amministrativo.

In presenza di più soci aspiranti al posto di lavoro, 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 competenze verrà adottato il criterio della maggior anzianità di iscrizione nel libro soci.

Il contratto di lavoro ulteriore potrà essere stipulato anche a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge.

Il socio che intrattenga o abbia intrattenuto un contratto a tempo determinato ha la priorità nella stipulazione di un rapporto a tempo indeterminato sussistendone le condizioni.

La cooperativa potrà altresì stipulare con i soci, alle condizioni di legge, contratti di apprendistato e di ogni altro tipo ammesso.

2) Stipulazione del rapporto ulteriore.

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta. Contestualmente la cooperativa comunicherà al socio il contratto collettivo di riferimento per la disciplina della sua prestazione lavorativa, nonché le modalità di svolgimento delle prestazioni stesse in relazione all'organizzazione aziendale.

L'atto scritto istitutivo del rapporto ulteriore può prevedere la sottoposizione del socio lavoratore ad un periodo di prova nei termini stabiliti dal CCNL. A norma di Statuto, il mancato superamento della prova comporta l'esclusione dal rapporto sociale e la contestuale risoluzione del rapporto ulteriore.

3) CCNL applicabile

Resta esclusa l'applicazione del CCNL medesimo quanto a tutti gli altri istituti del contratto stesso, ivi compresi quelli indirettamente incidenti sul piano economico, quali, a titolo esemplificativo, quelli concernenti l'organizzazione del lavoro, i profili professionali, l'orario ordinario e straordinario, la disciplina delle assenze per infermità l'esercizio del potere disciplinare nonché la formazione e l'aggiornamento professionale dei soci. E' esclusa altresì l'applicazione del contratto nella parte concernente l'esercizio dei diritti sindacali, per la cui disciplina si rinvia agli accordi stipulati dalle organizzazioni nazionali del movimento cooperativo.

In tutti i casi in cui per l'acquisizione di appalti il cui capitolato preveda espressamente quale condizione imprescindibile l'applicazione di Contratti collettivi diversi da quello anzidetto, nei confronti dei soci lavoratori - impiegati presso tali appalti - troverà applicazione il CCNL richiesto con le modalità indicate nello stesso capitolato d'appalto, quale condizione temporanea di miglior favore. Resta inteso che alla cessazione dell'appalto il trattamento economico e normativo di detti soci tornerà ad essere definito sulla base dei parametri del presente regolamento.

Fermo restando le prerogative dell'Assemblea Ordinaria dei Soci in sede di approvazione del piano crisi aziendale e/o del programma di mobilità, qualora si verificino contrazioni dell'attività della cooperativa, a qualsiasi causa dovute, per le quali non sia possibile procedere a una distribuzione paritaria delle riduzioni di lavoro a carico di tutti i soci lavoratori appartenenti alla stessa categoria funzionale, l'organo amministrativo può deliberare la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione a tempo determinato o indeterminato di uno o più soci.

4) Trattamento economico ulteriore

Fermo restando il rispetto dei trattamenti minimi retributivi previsti dal CCNL di cui al punto 2) l'organo amministrativo potrà deliberare l'attribuzione di premi o incentivi individuali, ove ciò sia funzionale agli interessi produttivi, e secondo gli indirizzi di politica retributiva perseguiti dall'organo stesso.

L'assemblea dei soci potrà altresì deliberare l'erogazione di maggiorazioni retributive secondo le modalità stabilite negli accordi collettivi applicabili alla cooperazione di lavoro.

Su proposta dell'organo amministrativo, l'assemblea potrà inoltre deliberare in sede di approvazione del bilancio di esercizio, l'erogazione di somme a titolo di ristoro con le modalità e nei limiti stabiliti dalla legge.

I ristori saranno attribuiti in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato in stretta correlazione alla retribuzione percepita nell'esercizio di riferimento e saranno disciplinati in apposito regolamento. Comunque nella determinazione dei ristori non verranno presi in considerazione i periodi di malattia, infortunio, maternità, e tutti gli altri periodi per i quali il socio, pur avendo percepito una retribuzione, non abbia svolto la propria prestazione

5) Disciplina orario di lavoro. [es. di deroga alla contrattazione collettiva]

In particolare per quanto riguarda la materia dell'orario e dei riposi trova applicazione quanto segue:

a) La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare le 48 ore nell'arco di 6 mesi consecutivi; in presenza di esigenze produttive a cui non sia possibile far fronte con l'ammissione di nuovi soci o a cui per ragioni di salvaguardia del requisito della mutualità prevalente, non risulti

opportuno far fronte con l'assunzione di personale dipendente, il periodo di riferimento può essere elevato a 12 mesi, con delibera dell'Organo Amministrativo nel rispetto del termine di preavviso di cui al paragrafo a).

c) Il socio è tenuto allo svolgimento del lavoro straordinario quando esso sia richiesto da ragioni produttive e organizzative aziendali e comunque nei limiti di 300 ore annue; non si computano al fine del raggiungimento di detto limite le prestazioni di lavoro straordinario necessarie dalle stesse esigenze produttive previste al paragrafo a).

Al pagamento della maggiorazione retributiva per lavoro straordinario si fa luogo esclusivamente a consuntivo in caso di superamento dell'orario normale di lavoro nell'arco di ciascun periodo di riferimento.

In alternativa alla maggiorazione retributiva, la cooperativa può disporre che nell'arco di ciascun periodo temporale di riferimento il socio fruisca in tutto o in parte di riposi compensativi.

d) Il socio ha diritto a 4 settimane di ferie per ogni anno di anzianità lavorativa. La retribuzione spettante al socio in ferie è rapportata all'orario normale di lavoro, salvo riproporzionamento in caso di part-time.

6) Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti.

Oltre ai casi che legittimano la concessione della Cassa integrazione straordinaria, il ricorso alle procedure di mobilità, o la stipula di contratti di solidarietà difensivi, e nei casi di sottoposizione e procedure concorsuali, lo stato di crisi può rilevarsi sulla base di indicatori economico-finanziari quali: risultato di impresa, fatturato, risultato operativo e indebitamento, da cui emerge, anche in via previsionale, ma sulla base di dati oggettivi, un andamento involutivo o suscettibile di progressivo aggravamento dell'attività aziendale.

In tali casi l'assemblea potrà deliberare, su proposta dell'Organo Amministrativo, 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.

Fermo restando il divieto di distribuzione di utili e di ristorni per tutta la durata del piano di crisi con riferimento a tutti i settori di attività della cooperativa e a tutte le categorie di rapporti in essa costituiti, detto piano potrà prevedere la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici collettivi, con priorità per quelli di livello aziendale o territoriale.

In particolare l'assemblea potrà deliberare la soppressione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, delle integrazioni dei trattamenti previdenziali e assistenziali, e altre forme di riduzione retributiva entro i limiti del 50 per cento del trattamento minimo previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

In funzione del superamento dello stato di crisi o al fine di eliminarne o ridurne gli effetti preventivati, l'assemblea potrà infine deliberare apporti da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate, di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale inferiore o ogni altra forma di apporto ritenuta idonea.

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, in base alla natura dell'attività svolta e al suo inquadramento ai fini previdenziali, e l'assemblea potrà differenziare l'applicazione di dette misure a seconda dei settori di attività e dei rapporti coinvolti.

7) Infrazioni disciplinari.

E' considerato come infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno ingiusto alla Cooperativa, e a terzi che si avvalgono dei servizi della Cooperativa, ed in particolare, in ordine di gravità minima, a titolo indicativo:

- il mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro;
- il mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
- il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri soci;
- l'insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni;
- il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di terzi con i quali il socio sia in contatto per motivi di servizio;
- il mancato rispetto dell'esecuzione e norme inerenti ai contratti di appalto eventualmente sottoscritti dalla cooperativa;
- il mancato adempimento di una disposizione impartita dall'Organo Amministrativo;
- l'assenza ingiustificata;
- il deliberato rifiuto di adempiere una disposizione impartita dall'Organo Amministrativo
- la divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione dell'Organo Amministrativo, di notizie riservate inerenti a persone o famiglie assistite dalla Cooperativa, o comunque con le quali il socio lavoratore sia venuto in contatto in occasione del proprio servizio;
- qualsiasi reato commesso ai danni della Cooperativa o di persone con le quali il socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio.

L'Organo Amministrativo può in qualsiasi momento provvedere all'integrazione dell'elenco indicativo di infrazioni disciplinari contenuto nel contratto collettivo, in relazione alle esigenze di prevenzione e dissuasione di comportamenti che si pongano in contrasto con specifiche esigenze di carattere organizzativo, produttivo o con le regole di diligenza e correttezza a cui deve essere improntato il rapporto di collaborazione lavorativo e di partecipazione alla vita sociale della cooperativa.

Nei casi di infrazione di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque sempre disporre la sospensione cautelare del socio, senza maturazione della retribuzione, per tutta la durata del procedimento disciplinare.

8) Sanzioni disciplinari .

In caso di mancanza imputabile al socio-lavoratore, questa deve essergli contestata dall' Organo Amministrativo in forma scritta. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della contestazione.

In relazione alla gravità della mancanza ed all'eventuale recidiva, l'Organo Amministrativo infligge al socio lavoratore la sanzione:

- dell'ammonizione scritta;
- della multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione base;
- della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni di calendario.

L'esclusione dalla cooperativa per motivi disciplinari resta regolata integralmente da quanto stabilito nello statuto sociale.

Copia degli articoli del presente regolamento relativi alle infrazioni ed alle sanzioni disciplinari deve essere affissa nei locali della Cooperativa.

9) Risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore e conseguenze sul piano del rapporto sociale.

Ai sensi di Statuto, il rapporto di lavoro si risolve ad iniziativa della cooperativa con il provvedimento di esclusione del socio.

Lo scioglimento del rapporto di prestazione lavorativa a iniziativa del socio è esercitabile col recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo statuto.

Quando accoglie la domanda di recesso l'Organo Amministrativo può esonerare il socio dalla prestazione lavorativa prima del perfezionamento delle condizioni di efficacia del recesso stesso previste dallo statuto.

Il socio esonerato è destinatario degli oneri e obblighi inerenti al suo status associativo ed esercita i relativi diritti.

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. La risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore per licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo comporta l'esclusione dalla cooperativa e il socio ha priorità nella stipulazione di un nuovo contratto sociale, sussistendone le condizioni di cui all'art. 1. Tale disposizione non si applica in caso di esclusione per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Capitolo II

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO

1) Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro autonomo.

Quando per lo svolgimento della propria attività la Cooperativa si avvalga di prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, la disciplina delle condizioni e delle modalità di stipulazione del rapporto ulteriore di collaborazione è regolata dai primi due commi dell'art.1), Capitolo I, del presente regolamento.

In tal caso troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 2222 c.c., dell'art. 409 n. 3 c.p.c., degli artt. 61 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, in quanto compatibili con la figura di socio, e la relativa disciplina fiscale e previdenziale, nonché le prescrizioni contenute nello statuto sociale.

2) Aree professionali

I soci lavoratori autonomi sono collocati a loro richiesta nelle aree professionali sotto elencate in base alle proprie attitudini e/o interessi:

- a) nel servizio amministrativo - finanziario
- b) nel servizio organizzativo del lavoro e gestionale del personale
- c) nel servizio di esecuzione delle attività oggetto della cooperativa

e ogni altra attività comunque inerente all'oggetto sociale statutario esercitabile senza vincolo di subordinazione.

3) Corrispettivo

L'Organo Amministrativo stabilisce la misura dei corrispettivi relativi alle prestazioni oggetto di ogni singolo incarico, nella determinazione dei quali la Cooperativa si atterrà al principio per cui a parità di prestazione svolta, nell'ambito della stessa area professionale, dovrà corrispondere un trattamento economico tendenzialmente uniforme, indipendentemente dalle condizioni di servizio pattuite con la committenza.

4) Modalità di svolgimento dell'incarico.

Nello svolgimento dell'incarico il socio gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, garantendo esclusivamente l'adeguato standard qualitativo della Sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati, senza ingerenza della cooperativa nelle modalità esecutive del servizio stesso o rendiconto da parte del socio circa i tempi e l'organizzazione della propria attività. 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.

5) Distribuzione delle occasioni di lavoro.

La distribuzione dei lavori è determinata di volta in volta dall'Organo Amministrativo, tenuto conto della dovuta alternanza e dei seguenti elementi di valutazione quali: criteri obiettivi; competenze specifiche richieste dal progetto; vicinanza geografica alla sede di lavoro; interessi e disponibilità dei singoli soci.

6) 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 all'Organo Amministrativo.

Qualora il committente non manifesti un interesse contrario, la cooperativa assumerà direttamente la titolarità dell'incarico stesso, assegnandolo in esecuzione con priorità al socio che ha procurato l'occasione di lavoro; in caso contrario il socio resterà titolare del rapporto con il cliente e assicurerà l'esecuzione delle prestazioni ad esso relative.

L'assunzione di incarichi da terzi in violazione di quanto disposto nei commi precedenti costituisce grave inadempienza del patto sociale e automatica esclusione del socio.

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 si ritira è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

7) Rinvio

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti di cui all'art. 6 Cap.I si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo di cui al presente capitolo. Analogamente, trova applicazione la disciplina dei ristorni di cui all' art. 4 c. I in quanto compatibile con la disciplina del lavoro autonomo di cui al presente capo.

8) 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.

Lo scioglimento del rapporto di prestazione lavorativa a iniziativa del socio è esercitabile col recesso e nei limiti e con le modalità previste dallo statuto.

La revoca o esonero dell'incarico a norma del primo comma è adottata dalle cooperative con provvedimento di esclusione a norma di statuto.

Tale provvedimento può essere adottato dalla cooperativa anche in tutti gli altri casi di revoca, conclusione o esonero dall'incarico.

NORME FINALI

17) Decorrenza degli effetti del regolamento

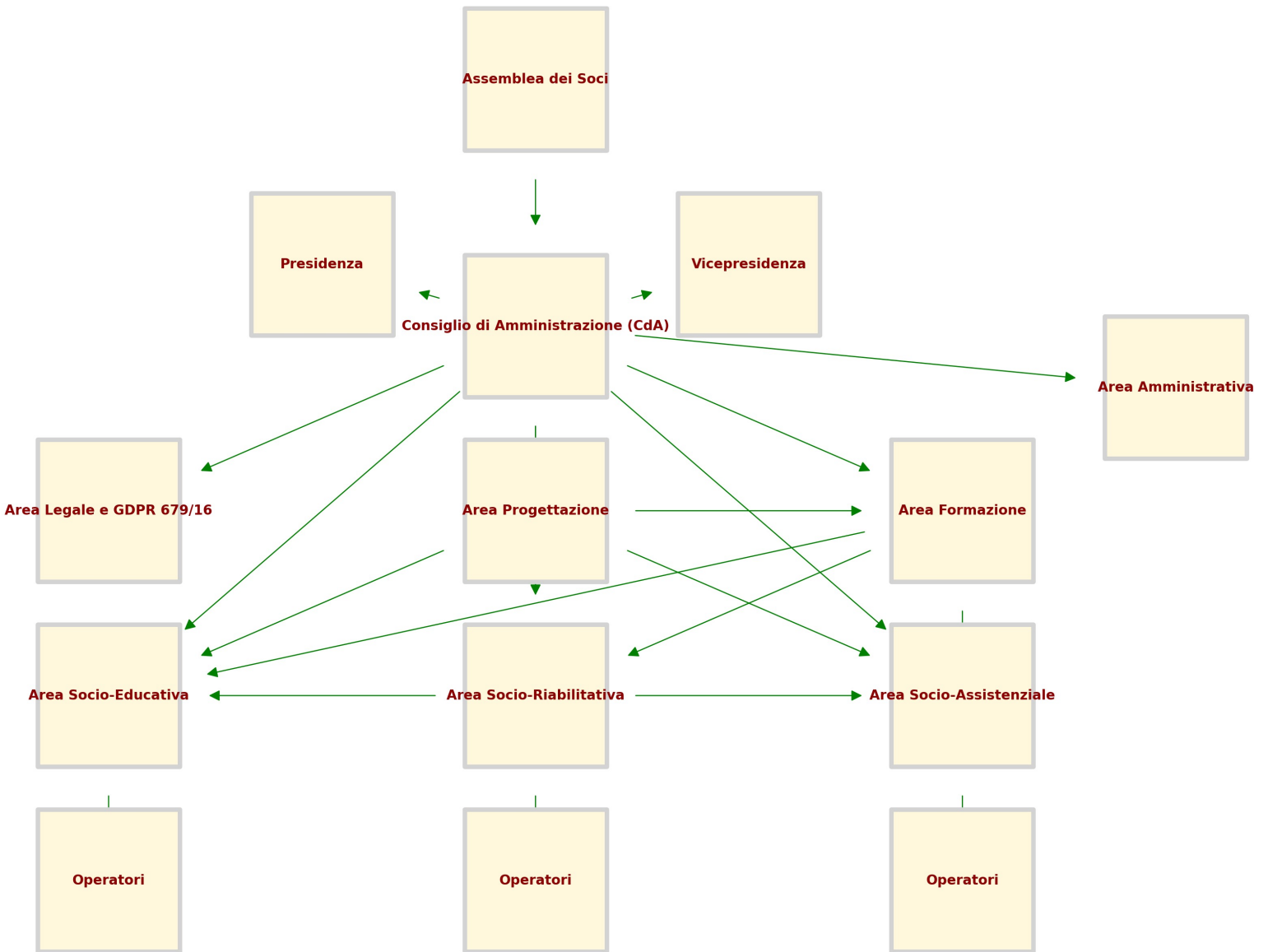
Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 11 settembre 2024 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142,

entra in vigore dal giorno 12 settembre 2024

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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gianluigi...", with a horizontal line underneath.

Organigramma della Cooperativa 'ADHD & ASD Care 360° - Oltre la Diagnosi'



VERBALE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI DEL 11/09/2024

L'anno 2024, il giorno 11, del mese di settembre, alle ore 10:30 presso la sede legale sita in Via Onorato Vigliani 123, Torino si è riunito, il Consiglio di Amministrazione della Società Cooperativa Sociale ADHD & ASD Care 360°, per discutere e deliberare riguardo al seguente Ordine del Giorno:

1. Approvazione Regolamento Interno
2. Varie ed eventuali

Sono presenti tutti i soci, costituenti l'intero capitale sociale. Ai sensi di statuto, assumere la Presidenza la Sig.ra Nicoleta Pirlea , che propone la nomina della Sig.ra Raffaella Gagliano come segretaria. L'assemblea, con accordo unanime , approva tale designazione. La Presidente dichiara valida l'assemblea e la seduta atta a deliberare.

1. Approvazione del Regolamento Interno

La Presidente Pirlea Nicoleta informa i presenti che, come da Legge 142/2001 , il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 30 agosto 2024, ha approvato la bozza del Regolamento Interno della Cooperativa, che è stata previamente distribuita ai soci per permetterne un'analisi approfondita. L'assemblea, all'unanimità, decide di esonerare la Presidente dalla lettura integrale del regolamento, dichiarando di conoscerne già il contenuto.

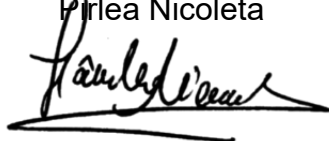
Dopo un breve dibattito, il Regolamento Interno viene posto ai voti . L'assemblea delibera all'unanimità l'approvazione del regolamento, che entrerà in vigore dal giorno successivo. Si autorizza il Presidente a trasmettere il regolamento all'Ispettorato del Lavoro entro i termini previsti dalla legge. Il regolamento approvato viene allegato al presente verbale sotto la lettera "A", costituendone parte integrante.

2. Varie ed Eventuali

Non essendo stati sollevati altri punti o domande, l'assemblea si conclude alle ore 11:30 previa lettura e approvazione del presente verbale.

Torino, 11/09/2024

La presidente
Pirlea Nicoleta



La segretaria
Raffaella Gagliano

