



**REGOLAMENTO PER IL RISTORNO AI SOCI LAVORATORI  
DELLA COOPERATIVA “ALVEARE Società cooperativa sociale”**

**(art. 3, comma 2, Legge 3/4/2001, n. 142)**

**1. Premessa**

Alveare – quale Cooperativa di lavoro a mutualità prevalente – si propone di utilizzare lo strumento del ristoro per redistribuire in favore dei Soci Lavoratori, a condizioni prestabilite e nel rispetto delle determinazioni dell’Assemblea dei Soci, una parte del vantaggio mutualistico, ossia del vantaggio che deriva dallo scambio fra opportunità di lavoro offerta dalla Cooperativa al Socio e prestazione di lavoro offerta dal Socio alla Cooperativa nel corso dell’esercizio di riferimento.

Il ristoro è riservato ai soli Soci Lavoratori per premiare la loro attiva partecipazione alla vicenda sociale, cooperativa ed imprenditoriale della Cooperativa, alla quale essi hanno deciso di aderire ed alla cui vita associativa essi si sono determinati a partecipare, condividendone gli scopi, le finalità e soprattutto lo spirito. Risultano altresì esclusi gli altri soci (non lavoratori).

**2. Scopo e oggetto del Regolamento – Beneficiari**

L’art. 2521 del Codice Civile stabilisce che i ristorni siano quantificati secondo criteri di ripartizione indicati nell’atto costitutivo (Statuto) proporzionalmente alla quantità e alla qualità degli scambi mutualistici.

Il presente regolamento (di seguito anche solo Regolamento) disciplina pertanto criteri e modalità di corresponsione dell’eventuale ristoro spettante ai Soci lavoratori in applicazione di quanto previsto all’articolo 35 dello Statuto Sociale della Cooperativa Alveare in ottemperanza alla Legge 3 aprile 2001, n. 142 (art. 3, comma 2, lettera b), costituente normativa speciale in materia.

Sono beneficiari del ristoro, secondo i termini e le condizioni previsti nel Regolamento e nella delibera dell’Assemblea dei Soci che ne determina l’erogazione, esclusivamente i Soci Lavoratori che posseggano i requisiti stabiliti nel presente Regolamento ed il cui rapporto con la Cooperativa sia in essere alla data della delibera assembleare di approvazione del bilancio.

Sono invece esclusi dal ristoro:

- i Lavoratori non soci;
- i Soci non lavoratori (sovventori, volontari);
- i Soci Lavoratori che, nell’esercizio di maturazione, abbiano riportato la sanzione disciplinare più grave della multa.

Il ristoro non concorre alla maturazione della retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto, né alla maturazione della retribuzione differita e di qualunque diritto collegato al contratto di lavoro del beneficiario.

**3. Natura del Ristoro**

Il ristoro cooperativo costituisce uno degli elementi maggiormente qualificanti delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali nella continuità dell’occupazione dei Soci Lavoratori, secondo quanto affermato negli scopi sociali della Cooperativa e come storicamente inteso nella cooperazione di lavoro in generale.



**ALVEARE Società Cooperativa Sociale**

Sede Via IV Novembre 92 L3, 20021 Bollate (MI) | Tel 02 38 30 63 73

Fax 02 39 29 38 99 | PEC alveare@pec.azienda.com

Cod. Fiscale/P. IVA 03192560963 | Rappresentante legale Fabio Ferri

RPD Stefania Crea (screa@alveare.coop) | Reg. Trib. MI 30198

CCIAA 1656149 | Albo Nazionale Società Cooperative A150652



UN EN ISO 9001:2015  
#SQ194448 | Settore EA 38



Il Ristorno, come diritto al beneficio economico derivante dallo scambio mutualistico di lavoro, per volontà dei soci, deve ispirarsi alla distribuzione tra i beneficiari, con valorizzazione specifica della quantità e qualità dell'apporto lavorativo imputabile a ciascuno di essi.

#### **4. Momento di determinazione del ristorno**

Il Ristorno nasce in capo al Socio lavoratore – come da indicazioni riportate al punto 2 – solo se e nella misura in cui l'Assemblea dei Soci, deputata all'approvazione del bilancio di esercizio, discrezionalmente delibera – a fronte della proposta del Consiglio di Amministrazione formulata nel progetto di bilancio – l'attribuzione di somme a tale titolo.

In ogni caso l'eventualità di un ristorno è legato ad un risultato positivo del bilancio (prevalenza dei ricavi sui costi).

Quest'impostazione è stata scelta allo scopo di rendere flessibile l'assegnazione del ristorno e consentirne l'adeguamento, a fronte delle mutevoli situazioni economiche, finanziarie e di mercato relative alle attività svolte dalla Cooperativa con una procedura di approvazione semplificata.

#### **5. Ammontare del Ristorno**

Salvi i vincoli di legge e in considerazione del complessivo andamento economico, patrimoniale e finanziario della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea dei Soci la quota dell'utile d'esercizio da destinare al ristorno.

La quota dell'utile d'esercizio da destinare al ristorno segue le seguenti regole:

- Regola 1. Può essere destinata a ristorno una quota percentuale dell'utile d'esercizio non superiore alla percentuale dell'attività economica della cooperativa proporzionale al lavoro apportato dai soci lavoratori (mutualità)
- Regola 2. Può essere destinata a ristorno una quota percentuale dell'utile d'esercizio non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi dei soci lavoratori.
- Regola 3. La massima quota dell'utile d'esercizio da destinare a ristorno è la quota minore tra quelle risultanti con la Regola 1 e la Regola 2.

#### **6. Ripartizione del Ristorno**

La ripartizione del ristorno ai soci lavoratori viene calcolata sulla base di criteri quantitativi e qualitativi della prestazione, con lo scopo di stimolare la crescita professionale del socio lavoratore, il livello di motivazione e contribuzione ai risultati e al tempo stesso premiarne i risultati dimostrati. Per questi motivi si esclude una ripartizione condivisa in parti uguali fra i soci.

In base alle regole statutarie sono stati indicati i seguenti i criteri di ripartizione del ristorno:

- Presenza
- Rapporto di Lavoro
- Incarichi a Valore Sociale
- Quota di condivisione
- Periodo di associazione alla Cooperativa

Viene di seguito riportata una descrizione dettagliata di questi criteri.

##### **A. Criterio Presenza**

Il criterio ha per oggetto la valutazione in termini quantitativi della prestazione del socio lavoratore nel periodo dell'esercizio economico di riferimento ed ha l'obiettivo di premiare la



presenza.

La misurazione è basata sulla differenza fra le giornate lavorabili e quelle in cui il socio lavoratore ha effettivamente prestato la sua attività, conteggiate dall'amministrazione della Cooperativa. In seguito per brevità questa differenza sarà definita come giornate di assenza.

Dal momento che nella Cooperativa Alveare sono attivi contratti differenti, che vanno dal full-time al part-time variamente distribuito in termini di giorni/settimana e ore/giorno, il calcolo delle giornate lavorabili, a partire dal contratto nazionale di lavoro e dal contratto del singolo Socio lavoratore è stato ottenuto proporzionalmente alle ore che costituiscono una giornata di lavoro.

Esclusivamente come elemento di semplificazione, le giornate lavorabili sono state ridotte per tutti in base alle giornate di assenza programmata, il cui godimento è fissato collettivamente; in dettaglio per un lavoratore full-time le assenze programmate sono 22 giornate di ferie e 4 di permessi ex festività (valori che, per quanto detto sopra, sono parametrati in base ai diversi contratti).

Va precisato che le giornate di assenza per "maternità obbligatoria" non sono conteggiate come assenza. Questa scelta viene motivata sia in termini sociali, a tutela e sostegno della maternità, sia in termini aziendali, nella considerazione che si tratta di un'assenza ampiamente preannunciata che consente di programmare per tempo tutte le necessarie sostituzioni nel ruolo ricoperto dalla lavoratrice.

Parametri per il calcolo del ristorno in quota al criterio:

- Relativamente all'ammontare totale del ristorno, a questo criterio viene attribuita una quota del 25%
- Tale quota viene poi ripartita su quattro classi di merito in base alle giornate di assenza:
  - I) da 0 a 10 gg di assenza con il 50% della quota del criterio,
  - II) da 11 a 20 gg di assenza con il 35%
  - III) da 21 a 30 gg di assenza con il 15%
  - IV) oltre 31 gg di assenza con lo 0%
- Ogni socio lavoratore è assegnato ad una classe di merito e gli viene assegnata la relativa quota individuale di ristorno.

#### B. Criterio Rapporto di Lavoro

Il criterio ha per oggetto la misurazione della qualità della prestazione del socio lavoratore dal punto di vista dell'operatività e ha l'obiettivo di premiare il rapporto full-time e, per i rapporti part-time, l'ammontare complessivo delle ore settimanali contrattuali sommate alle ore "extra" svolte su richiesta della Cooperativa in funzione delle necessità lavorative.

In maggior dettaglio, tutte le ore "extra" svolte dal socio lavoratore durante l'esercizio di riferimento sono sommate e il risultato rapportato alle settimane del periodo, ne risultano le ore "extra" medie settimanali. Queste ore sono infine sommate alle ore settimanali di contratto, ottenendo le ore settimanali medie prestate dal socio.

Parametri per il calcolo del ristorno in quota al criterio:

- Relativamente all'ammontare totale del ristorno, a questo criterio viene attribuita una quota del 20%
- Tale quota viene ripartita su quattro classi di merito in base alle ore settimanali medie prestate dal socio:
  - I) 38 h settimanali medie (full - time) con il 60% della quota del criterio,



- II) da 29 a 38 h settimanali medie con il 20%
- III) da 22 a 28 h settimanali medie con il 10%
- IV) meno di 22 h settimanali medie con lo 10%

- Ogni socio lavoratore è assegnato ad una classe di merito e gli viene assegnata la relativa quota individuale di ristorno.

#### C. Criterio Incarichi a Valore Sociale

Il criterio ha per oggetto la misurazione della qualità della prestazione dal punto di vista della mutualità del Socio lavoratore verso la sua Cooperativa con l'obiettivo di premiare l'assunzione di responsabilità e lo svolgimento in autonomia di compiti routinari, complessi e/o di progetto, senza compromettere l'impegno lavorativo nelle mansioni quotidiane legate allo scopo assuntivo.

Per il conteggio la Cooperativa prepara un elenco degli incarichi abbinando ad ognuno un punteggio. Il punteggio abbinato agli incarichi viene poi attribuito al socio lavoratore che li svolge; il socio lavoratore può cumulare punteggi qualora svolga più incarichi contemporaneamente.

Gli incarichi di valore sociale e i relativi punteggi sono i seguenti:

- |                                     |                 |
|-------------------------------------|-----------------|
| - Direzione                         | fino a 10 punti |
| - Cura dell'ambiente lavoro interno | fino a 2 punti  |
| - Cura dell'ambiente lavoro esterno | fino a 2 punti  |
| - Supporto all'organizzazione       | fino a 2 punti  |
| - Supporto alla fragilità           | fino a 2 punti  |
| - Disponibilità/Flessibilità        | fino a 2 punti  |
| - Rispetto regolamento interno      | fino a 2 punti  |
| - Gestione delle assenze            | fino a 2 punti  |
| - Aderenza alle disposizioni        | fino a 2 punti  |
| - Partecipazione alle assemblee     | fino a 2 punti  |

Il valore massimo attribuibile in caso di sommatoria di più incarichi è di 10 punti.

Parametri per il calcolo del ristorno in quota al criterio:

- Relativamente all'ammontare totale del ristorno, a questo criterio viene attribuita una quota del 50%
- Tale quota viene ripartita su cinque classi di merito in base al punteggio raggiunto:
  - I) da 9,1 a 10,0 punti con il 53% della quota del criterio
  - II) da 7,1 a 9,0 punti con il 25%
  - III) da 4,1 a 7,0 punti con il 15%
  - IV) da 1,1 a 4,0 punti con lo 5%
  - V) da 0 a 1,0 punti con il 2%

- Ogni socio lavoratore è assegnato ad una classe di merito e gli viene assegnata la relativa quota individuale di ristorno.

#### D. Criterio Quota di Condivisione

Il criterio ha per oggetto la condivisione di una parte del ristorno in parti uguali fra tutti i soci lavoratori.

- Relativamente all'ammontare totale del ristorno, a questo criterio viene attribuita una quota del 5%.



#### E. Periodo di associazione alla Cooperativa

Il periodo di associazione, come criterio di ripartizione, viene applicato sulla quota complessiva attribuibile al socio lavoratore, ottenuta come sommatoria delle diverse quote di tutti i criteri.

Non vengono considerate le anzianità di associazione in assoluto, pertanto associazioni intervenute in tempi diversi prima dell'inizio dell'anno d'esercizio sono considerate equivalenti.

Nel caso invece che alcuni soci lavoratori abbiano sottoscritto l'associazione alla Cooperativa durante l'anno d'esercizio oggetto di approvazione di ristorno, la quota verrà attribuita in base ai dodicesimi (compresi i decimali) maturati.

Da questa procedura residuano dei resti che vengono distribuiti in quota proporzionale fra tutti i soci lavoratori beneficiari ai sensi del presente Regolamento.

#### **7. Modalità di erogazione del ristorno**

Nel rispetto della normativa vigente il ristorno potrà essere erogato mediante una o più delle seguenti forme:

- Erogazione diretta
- Aumento del valore delle azioni detenute da ciascun socio
- Emissione di obbligazioni
- Emissione di altri strumenti finanziari

Nella considerazione che l'utile di esercizio rappresenta un'importante risorsa per lo sviluppo della Cooperativa o anche semplicemente a facilitare l'andamento delle gestioni future della Cooperativa, si suggerisce in via preferenziale di adottare il criterio dell'aumento del valore delle azioni detenute da ciascun socio come aumento di capitale sociale dei soci lavoratori.

Se l'assemblea sceglierà l'aumento del valore delle azioni detenute da ciascun socio, l'erogazione potrà avvenire solo nel momento in cui il Socio lavoratore cessa di lavorare presso la Cooperativa.

#### **8. Validità del Regolamento**

Il presente Regolamento ha validità per il ristorno relativo al bilancio 2021 e, salvo modifiche, verrà mantenuto negli anni successivi.

#### **9. Approvazione del Regolamento**

Il presente Regolamento è stato approvato dall'Assemblea dei Soci di Alveare nella convocazione del 23 giugno 2022.