

**COOPERATIVA  
SOCIALE  
CCILS  
O.N.L.U.S**

**REGOLAMENTO INTERNO**

**COOP.VA SOCIALE C.C.I.L.S. a.r.l.**

**Via Saltarelli, 102 - 47042 CESENATICO ( FC )**

**Tel. 0547.83098-fax. 0547.672890**

[www.ccils.it](http://www.ccils.it)

***Ai Sensi Dell'articolo 6 Della Legge 3 Aprile 2001 N. 142***

*Approvato con Assemblea sei soci del 16/12/2022*

# TITOLO I

## ***NORME GENERALI***

### ***ARTICOLO 1 - Scopo ed oggetto del regolamento***

Il presente regolamento ha lo scopo, ai sensi dell'art. 4 dello statuto sociale e dell'art. 6 della Legge 3 Aprile 2001, n. 142, 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 potranno essere stabilite 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 3 Aprile 2001 n. 142, e dell'art. 6 dello statuto sociale, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa, con la propria adesione o successivamente, uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- Subordinato;
- Autonomo, ivi compresa la collaborazione coordinata e continuativa.

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.

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 secondo comma.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 della Legge 8/11/1991 n. 381, oltre ai soci lavoratori individuati nei commi precedenti, la cooperativa può prevedere la presenza di soci volontari che prestino gratuitamente la loro attività, art. 6 dello Statuto.

Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.

### ***ARTICOLO 3 - Organizzazione aziendale***

La Cooperativa C.C.I.L.S. è classificabile come cooperativa sociale a "scopo Plurimo", poiché persegue l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso entrambe le attività previste dall'art. 1 L. n. 381/91, ovvero la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse, agricole industriali commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Le funzioni dell'assemblea dei soci, del Consiglio d'amministrazione e del Presidente sono chiaramente definite nello statuto della cooperativa.

La struttura organizzativa aziendale, conformemente a quanto previsto dallo Statuto Sociale è definita dal Consiglio di Amministrazione e descritta nell'organigramma aziendale conservato agli atti della società e affisso nei luoghi di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione definirà compiutamente le modalità delle prestazioni di lavoro che vengono richieste al socio definito "persona svantaggiata" ai sensi dell'art. 4 della Legge 381/1991 prevedendo, eventualmente, modalità particolari che tengano conto delle condizioni soggettive del socio medesimo.

In conformità con le disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, della legge 142/2001, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad informare preventivamente i soci riuniti in assemblea, o in altre riunioni appositamente convocate, nei casi di:

- a. modificazione degli organigrammi e funzionigrammi aziendali e della struttura gerarchica dell'impresa;
- 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 aziendale nel suo complesso o sull'assetto dei reparti e degli uffici.

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 al Consiglio di Amministrazione di farne oggetto di discussione coi soci nel più breve tempo possibile.

#### ***ARTICOLO 4 - Risoluzione del rapporto associativo: effetti e conseguenze sul rapporto di lavoro.***

Ai sensi degli artt. 12 e 13 dello statuto sociale salva diversa disposizione adottata dal Consiglio di Amministrazione, allo scioglimento del rapporto sociale per recesso o esclusione del socio cooperatore consegue lo scioglimento dell'ulteriore rapporto di lavoro instaurato con lo stesso socio.

## **TITOLO II**

### ***RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO***

#### ***ARTICOLO 5 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato***

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione 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 ai due precedenti commi, 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 6 - 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, a tutti i soci lavoratori verrà corrisposto il trattamento economico complessivo in atto alla data di approvazione del presente regolamento e derivante dall'applicazione del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo sottoscritto dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative e dalle centrali cooperative in data 21.5.2019 e Accordi Territoriali di Settore vigenti, nonché del contratto integrativo aziendale, se esistente.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione attribuita dal Consiglio di Amministrazione, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, nonché i premi di risultato e/o incentivi legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Inoltre, in deroga a quanto previsto nel precedente comma 2, il CCNL di riferimento potrà essere anche quello individuato dalle stazioni appaltanti che lo prevedono specificatamente nei bandi di gara, ai quali la cooperativa intenda partecipare.

Per i soci lavoratori persone svantaggiate, ai sensi dell'art.4 della legge n. 381/91, il trattamento economico complessivo è quello fissato dal Comitato misto paritetico, di cui all'art. 2 del CCNL sopra indicato, integrato da eventuali disposizioni per tali soci lavoratori che siano previste dal CIPL.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea delibererà, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione, a titolo di ristorno ulteriori trattamenti economici.

Ai sensi dell'art. 3 comma 2, lett. b) della legge 142/2001 il ristorno non può essere determinato in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi individuati dai precedenti commi del presente articolo.

Il ristorno, inoltre quale ulteriore trattamento economico può essere riconosciuto mediante:

- a) integrazione delle retribuzioni;
- b) aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato;
- c) emissione di strumenti finanziari di cui agli artt. 4, 5, 6 della legge 31 gennaio 1992, n.59.

I suddetti ulteriori trattamenti retributivi, erogati a titolo di ristorno, saranno ripartiti ai soci in conformità ai criteri stabiliti da appositi regolamenti, i quali terranno conto di tutti gli elementi retributivi.

#### ***ARTICOLO 7 - Infrazioni e sanzioni disciplinari.***

Le infrazioni al codice di comportamento, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

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 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.

In tali casi, 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 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 per quelli definiti al livello aziendale e/o territoriale. Il piano di crisi dovrà altresì prevedere il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare difficoltà economica 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.

#### ***ARTICOLO 9 - Risoluzione del rapporto di lavoro e del rapporto sociale***

Il licenziamento del socio lavoratore per giusta causa o giustificato motivo è regolato dalla legge e dal contratto collettivo applicato.

Nel caso di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, ove sussista l'obbligo di esperire la procedura di licenziamento collettivo, la stessa dovrà essere preceduta dall'approvazione da parte dell'Assemblea del programma di riduzione del personale, la quale dovrà tenere conto dello status di socio dei lavoratori coinvolti.

Secondo quanto previsto dallo Statuto Sociale, la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi oggettivi non comporta necessariamente la consequenziale risoluzione del rapporto associativo per esclusione del socio.

In tali casi, infatti, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di astenersi dal deliberare l'esclusione del socio in considerazione delle caratteristiche del rapporto di lavoro risolto, dei motivi della sua risoluzione, nonché delle esigenze della Cooperativa.

## **TITOLO III**

### ***RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO DIVERSO DAL LAVORO SUBORDINATO***

#### ***ARTICOLO 10 - Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.***

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c, della legge n.142/2001, 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 nel Libro V, Titolo III, articoli 2222 e seguenti, in particolare negli artt. 2229 e seguenti Cod. Civ. relativamente all'esercizio delle professioni intellettuali, nell'art. 409 n. 3 Cod. Procedura Civile, nonché con riferimento al particolare tipo di lavoro instaurato, tutte le disposizioni applicabili in materia di lavoro autonomo, in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore, con i conseguenti effetti ed oneri fiscali, previdenziali ed assicurativi.

#### ***ARTICOLO 11 - Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato***

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni lavorative non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce, anche successivamente alla instaurazione del rapporto associativo, 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 12 - Trattamento economico***

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto concordato per iscritto con ciascun socio.

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea delibererà, 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:

- a) integrazione delle retribuzioni;
- b) aumento del capitale sociale sottoscritto e versato;

- c) emissione di strumenti finanziari di cui agli artt. 4, 5, 6 della legge 31 gennaio 1992, n.59.

### ***ARTICOLO 13 - 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 lavoro diversi da quelli originariamente pattuiti.

### ***ARTICOLO 14 - 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 dimostrati 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 15 - Rinvio***

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti, di cui al precedente articolo 8, si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro non subordinato, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

### ***ARTICOLO 16 - Revoca e scioglimento del rapporto.***

In materia di scioglimento del rapporto sociale, e di quello di lavoro, vale quanto già previsto dal precedente art. 9.

L'accertata oggettiva inidoneità del socio allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo, che abbia o meno costituito oggetto di contestazione da parte del cliente, può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso.

## **TITOLO IV**

### ***NORME FINALI***

#### ***ARTICOLO 17 – Istituzione della previdenza complementare***

Vista la delibera di Legacoop, che, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c-bis del D. Lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni, promuove l'istituzione di forme di previdenza complementare per i soci lavoratori, il Consiglio di Amministrazione potrà istituire 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 D. Lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni.

Lo schema contributivo applicato, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato è quello previsto dal CCNL applicato, di cui all'art. 6 del presente Regolamento.

Soggetto attuatore della presente forma di previdenza complementare è Previdenza Cooperativa, Fondo Pensione autorizzato iscritto al n. 170 dell'Albo dei Fondi Pensione presso il Ministero del Lavoro.

***ARTICOLO 18 - Decorrenza degli effetti del regolamento***

Il presente regolamento interno, approvato ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142, entra in vigore il giorno dell'approvazione da parte dell'assemblea dei soci.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili, agli accordi collettivi di lavoro nonché agli accordi in genere, in quanto applicabili.

***ARTICOLO 19 - Modificazione del regolamento***

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci, con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie.

**Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

**Remo Scano**

  
COOP. VA SOCIALE C.R.L.S.  
Via Saltarelli, 102 - Tel. 0547.83098  
47042 CESENATICO (FC)  
P. IVA 01283220406