

REGOLAMENTO INTERNO
ai sensi dell'Art. 6 della Legge 3 aprile 2001 n. 142
CINECOOP società cooperativa a.r.l.
Codice fiscale 09702920969 – Partita iva 09702920969
con sede in Milano via adelaide coari 5
Approvato dall'assemblea dei soci del 31/01/2017

TITOLO I

Premessa

- A) in data 31/01/2017 è stato approvato, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3-4-2001 n. 142 e successive modifiche, dalla Assemblea dei soci il presente regolamento interno della Cooperativa.
- B) il presente Regolamento verrà depositato, entro 30 giorni, presso la Direzione provinciale del lavoro;
- C) I rapporti tra la cooperativa e i soci cooperatori sono regolati dallo Statuto sociale, dal presente Regolamento interno e dagli altri documenti previsti dallo Statuto, e sono finalizzati al conseguimento dello scopo sociale enunciato dallo Statuto stesso agli artt. 4 e 5;
- D) Ai fini del presente Regolamento, i soci cooperatori sono di seguito denominati soci lavoratori, così come definiti dall'art.1 della legge 3 aprile 2001 n.142 e successive modifiche.

I soci lavoratori della cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa

ARTICOLO 1

Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento, adottato ai sensi dell'art.6 della Legge n.142/2001, si applica unitamente alle norme contenute nello Statuto ai soci lavoratori della Cooperativa e disciplina tutte le condizioni normative, economiche e organizzative delle prestazioni lavorative rese dai soci per il raggiungimento degli scopi sociali.

Il Regolamento disciplina, innanzitutto, la tipologia dei rapporti di lavoro che, come ulteriori rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo ed a questo comunque collegati, i soci lavoratori potranno instaurare con la Cooperativa.

Inoltre il Regolamento disciplina l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le modalità di svolgimento delle loro prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale e ai profili professionali dei soci stessi, i trattamenti economici a questi spettanti.

ARTICOLO 2

Rapporti di lavoro instaurabili

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge n.142/2001, ciascun socio lavoratore può instaurare con la Cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio;
- formativo, finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo;
- autonomo;
- collaborazione autonoma, anche a progetto non occasionale
- professionale;

Tra un socio lavoratore e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare un rapporto di lavoro in qualsiasi altra forma consentita dall'ordinamento giuridico, purché compatibile con la posizione di socio e idonea al raggiungimento degli scopi sociali. La scelta del tipo di rapporto di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa secondo le caratteristiche e con le modalità in cui si svolgerà il rapporto di lavoro e tenuto conto dell'organizzazione aziendale e produttiva.

ARTICOLO 3

Criteri di scelta

L'individuazione del tipo di contratto di lavoro tra socio e cooperativa deve essere operata in funzione del raggiungimento degli scopi della cooperativa tenuto 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, ordini ecc.
- delle caratteristiche, delle modalità e dell'organizzazione con cui si svolgerà il rapporto di lavoro.
- del tipo di lavoro disponibile nella cooperativa.

ARTICOLO 4

Organizzazione aziendale e distribuzione del lavoro in Cooperativa

Ai sensi della legge 142/01 i soci concorrono alla scelta della organizzazione aziendale.

La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro e alla relativa redistribuzione a ogni socio in base alle mansioni assegnate, alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita 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 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 a 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 e/o di lavoro ripartito, ai sensi della legge n. 30 del 14/02/2003

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 si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa.

In questo 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'articolo 6 comma 1 lettera 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 rapporto di lavoro diverso, ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera d) della Legge 142/2001, il rapporto di lavoro col socio sarà sospeso senza diritto alla remunerazione in attesa di poter offrire allo stesso una opportunità di lavoro idonea.

Il socio non può eseguire lavori reperiti in proprio, se non espressamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda e/o del suo organo amministrativo.

ARTICOLO 5

Forma del rapporto di lavoro ulteriore

Il rapporto di lavoro ulteriore deve essere stipulato in forma scritta.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, la Cooperativa ed il socio sottoscrivono un atto contenente la disciplina della prestazione lavorativa del socio.

In detto documento, che costituisce unica prova del tipo di Regolamento negoziale che le parti hanno inteso dare al loro rapporto, viene specificato:

- a) il tipo di rapporto lavorativo scelto tra le parti;
- b) le condizioni generali di regolamentazione del rapporto medesimo;
- c) in caso di rapporto di lavoro subordinato, il CCNL applicato.

Sempre nel caso di rapporto di lavoro subordinato, il documento specifica se si tratta di assunzione a tempo indeterminato o determinato o di altra tipologia di rapporto di lavoro consentita dall'ordinamento.

Qualsiasi modificazione successiva della tipologia così attribuita potrà avvenire solo con il consenso d'entrambe le parti, risultante da atto scritto e con le altre modalità indicate nel presente Regolamento

L'aspirante socio dovrà consegnare la documentazione necessaria per lo svolgimento del rapporto di lavoro. Quindi per l'ammissione, il socio/lavoratore dovrà presentare in via esemplificativa i seguenti documenti:

- domanda di ammissione a socio nelle modalità previste dallo Statuto;
- fotocopia di un documento di riconoscimento valido;
- fotocopia del codice fiscale;
- stato di famiglia o altri documenti necessari per l'erogazione degli assegni familiari;
- certificato d'iscrizione all'albo/ordine professionale, se obbligatorio.

Il socio è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente per iscritto tutte le successive variazioni rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'ammissione.

Verrà inoltre consegnato il presente Regolamento, lo Statuto della Cooperativa, e il manuale relativo

alle disposizioni di Legge sulla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro (L.626/94 – e L.242/95).

Il trattamento dei dati personali verrà attuato nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 196/03 (norme sulla privacy).

Sono fatti salvi i contratti di lavoro stipulati tra la cooperativa e i soci prima dell'entrata in vigore del presente regolamento;

ARTICOLO 6

Partecipazione

Tutti i soci hanno uguali diritti ed uguali doveri, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro scelto. Ogni socio deve attenersi alle deliberazioni degli organi sociali della Cooperativa. Nella Cooperativa sono vietate discriminazioni tra soci.

Tutti i soci sono tenuti a partecipare alle riunioni e alle assemblee indette dal Consiglio d'Amministrazione o dai responsabili dei vari settori d'attività. I soci sono altresì tenuti alla riservatezza, per cui tutte le decisioni e i problemi interni della Cooperativa non devono essere comunicati all'esterno e a terzi. Eventuali richieste di chiarimenti o interventi devono pervenire al Consiglio d'amministrazione in forma scritta.

ARTICOLO 7

Norme sulla sicurezza sul lavoro

I soci sono tenuti a rispettare le norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro impartite dalla cooperativa e previste dalla 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 raccordi con il responsabile aziendale per la sicurezza.

TITOLO II

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

ARTICOLO 8

Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni di lavoro da eseguirsi secondo le disposizioni dettate dalla Cooperativa stessa all'interno della sua organizzazione aziendale e comunque caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della deliberazione d'ammissione, il socio aderisce contestualmente alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento.

Sussistendo le suddette condizioni, possono essere instaurati rapporti di lavoro subordinato per i profili professionali previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e/o dal contratto individuale di lavoro.

Il socio, assunto quale lavoratore dipendente dalla Cooperativa, può stipulare con la Cooperativa sia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato, anche *part-time*, che qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato consentito dalla Legge, in ottemperanza alle disposizioni legislative che lo regolano.

Al rapporto di lavoro si applicano, in quanto compatibili con la peculiarità del lavoro in Cooperativa,

tutte le norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro subordinato. Il socio con rapporto di lavoro subordinato, in particolare, è tenuto all'osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 cc. L'inosservanza di tali obblighi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 2106 cc.

In ogni caso, l'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio (così come l'ammissione in Cooperativa) è subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio d'amministrazione.

In conformità a quanto disposto dalla Legge, indipendentemente dal 'tipo' contrattuale in concreto convenuto per regolamentare il rapporto tra Cooperativa e socio lavoratore subordinato, con il rapporto lavorativo viene sciolto anche il rapporto associativo.

ARTICOLO 9

CCNL applicabile e trattamento economico

Salve le disposizioni di legge in materia di trattamento dei lavoratori subordinati, il trattamento economico complessivo dei soci-lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e non potrà essere inferiore, salve le ipotesi di crisi aziendale, al trattamento economico minimo previsto dal "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dalle aziende, per i dipendenti e soci delle cooperative esercenti attività nel settore terziario e servizi", con riferimento almeno agli istituti contrattuali quali la retribuzione di livello (minimo tabellare, contingenza, EDR), il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, in relazione agli orari di lavoro previsti dagli stessi CCNL.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche l'eventuale retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, dal Consiglio d'Amministrazione a titolo di super – minimo assorbibile, o altra analoga voce retributiva parimenti assorbibile in caso di aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale anche derivanti da passaggi di livello e/o categoria.

ARTICOLO 10

CCNL applicabile e condizioni di lavoro

Salvi i diritti stabiliti da disposizioni di legge in materia di trattamento normativo del rapporto di lavoro subordinato, ai fini della disciplina delle condizioni di lavoro dei soci aventi un rapporto di lavoro subordinato si applicano le disposizioni del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dalle aziende, per i dipendenti e soci delle cooperative esercenti attività nel settore terziario e servizi".

ARTICOLO 11

Infrazioni e sanzioni disciplinari

Le violazioni delle disposizioni contenute nei documenti statuari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge, dal contratto collettivo richiamato, dallo statuto e dal presente regolamento.

In relazione alle specifiche esigenze organizzative e produttive aziendali, l'organo amministrativo può in qualsiasi momento proporre all'approvazione dell'Assemblea ulteriori fattispecie integrative o modificative di quanto previsto dal CCNL richiamato.

Il Consiglio d'Amministrazione non potrà adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del socio lavoratore senza avergli contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa: la

contestazione verrà effettuata per iscritto con lettera consegnata a mano o per via raccomandata con avviso di ricevimento, e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni dal ricevimento della contestazione. In tale periodo il socio lavoratore deve presentare eventuali sue giustificazioni in forma scritta.

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

L'interruzione del contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo può essere causa di esclusione da socio. L'esclusione da socio è causa di interruzione del rapporto di lavoro. Le cause giustificanti il provvedimento di esclusione sono elencate all'art. 14 dello Statuto.

ARTICOLO 12

Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

La Cooperativa, qualora si registri un andamento negativo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo 'stato di crisi aziendale', ai sensi della Legge 142/2001, art. 6, commi d) ed e). Lo stato di crisi aziendale è deliberato dall'assemblea dei soci – su proposta del Consiglio di amministrazione –, in presenza di una o più delle seguenti motivazioni:

1. quando si registrino perdite economiche, a cui non sia possibile far fronte con aumenti del capitale sociale;
2. nel caso emerga una situazione di sofferenza patrimoniale della cooperativa;
3. se si producono eventi, che chiamino la cooperativa a sostenere impegni finanziari straordinari – per nuovi investimenti che si rendano necessari, per transare situazioni debitorie o per riorganizzare la sua attività –, incompatibili con il flusso di cassa ordinario derivante dall'attività;
4. per sostenere processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

L'Assemblea potrà deliberare, nei casi di cui al presente articolo, su proposta del Consiglio di amministrazione, un 'Piano di crisi aziendale', con l'indicazione delle misure ritenute idonee ad affrontare la situazione, al fine di mantenere per quanto possibile i livelli occupazionali, salvaguardando, prioritariamente, il lavoro dei soci.

Con riferimento a tutti i settori d'attività della Cooperativa e a tutte le categorie di rapporti di lavoro in essa costituiti, il piano potrà prevedere apporti economici alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, anche tramite la riduzione temporanea dei loro trattamenti economici che implichi risparmi di gestione.

Sempre allo scopo di risolvere lo stato di crisi, l'Assemblea potrà deliberare altri apporti temporanei, economici e non, da parte dei soci lavoratori, sotto forma di disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative, di prestazione di lavoro non retribuito, di svolgimento di mansioni di contenuto professionale diverso o inferiore ovvero in ogni altra forma d'apporto ritenuta idonea.

Le misure sopra indicate potranno – se risultasse necessario – concorrere con le forme di sostegno del reddito e dell'occupazione alle quali la Cooperativa ha 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 d'attività e dei rapporti coinvolti.

Le forme d'apporto economico dei soci dovranno rispettare i seguenti criteri di massima:

- a) il contributo potrà essere determinato anche mediante riduzione delle retribuzioni e compensi dovuti dalla Cooperativa o mediante prestazioni ulteriori di lavoro non retribuite o altrimenti compensate;
- b) il contributo dovrà tenere conto, inoltre, dell'esigenza di salvaguardare, nei limiti del possibile, i redditi più deboli.

Il 'Piano di crisi' per il risanamento dell'azienda potrà comunque prevedere anche interventi diversi da quelli considerati e, dovrà prevedere verifiche intermedie, delegate al Consiglio di amministrazione.

TITOLO III

RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E/O PROFESSIONALE E DI COLLABORAZIONE AUTONOMA NON OCCASIONALE

ARTICOLO 13

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

Ai sensi dell'articolo 6, lettera c) della legge n.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.

Ai rapporti con i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e segg. del Codice Civile e nell'art. 409 n.4 del Codice di 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.

In particolare, si richiamano le disposizioni applicabili previste dal Decreto Legislativo 10/09/2003 n. 276 per ciò che concerne le prestazioni di lavoro accessorio, (art. 71), lavoro a progetto e lavoro occasionale (titolo VII, ART. 61 E SEGUENTI)

ARTICOLO 14

Condizioni per l'instaurazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda, anche per la volontà espressa delle parti, prestazioni d'opera da svolgere personalmente e autonomamente da parte del prestatore e comunque senza alcun vincolo di subordinazione di questi nei confronti della Cooperativa medesima, a seguito della deliberazione d'ammissione il socio aderisce in forma scritta alla relativa disciplina contenuta nel presente Regolamento, oltre che nell'apposito contratto.

L'instaurazione del rapporto di lavoro ulteriore con il socio (così come l'ammissione in Cooperativa) è comunque subordinata alla sussistenza delle esigenze produttive e organizzative che richiedano o consentano il concreto utilizzo della sua opera, 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.

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato possono prestare la loro attività lavorativa anche presso terzi, previa comunicazione scritta al Consiglio di amministrazione della Cooperativa e purché tale loro attività non sia in contrasto e in concorrenza con i valori, gli scopi e gli interessi della Cooperativa.

ARTICOLO 15

Trattamento economico

Il trattamento economico dei soci non dipendenti, fatta salva l'ipotesi di crisi aziendale, sarà rapportato alla quantità e qualità dell'attività lavorativa prestata alla Cooperativa, secondo quanto

concordato per iscritto con ciascun socio, comunque non inferiore a quanto regolamentato con il presente atto e/o eventualmente stabilito da disposizioni di legge, da tabelle professionali, da contratti o da accordi collettivi, da usi e da consuetudini o ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

In sede d'approvazione del bilancio d'esercizio l'Assemblea potrà deliberare, su proposta del Consiglio d'Amministrazione, ulteriori trattamenti economici mediante integrazione del compenso.

ARTICOLO 16

Modalità di svolgimento dell'incarico

Nello svolgimento dell'incarico il socio non dipendente gode della più ampia autonomia e discrezionalità organizzativa, dovendo assicurare il raggiungimento del risultato finale dell'incarico ricevuto e garantire l'adeguato standard qualitativo della sua prestazione e il rispetto dei tempi di esecuzione concordati, eventualmente coordinando in modo continuativo quest'ultima con gli interessi della Cooperativa, secondo quanto pattuito nell'apposito contratto stipulato tra le parti.

In corso di svolgimento dell'incarico il socio e la Cooperativa possono sempre concordare tempi e modi d'esecuzione del servizio o dell'opera diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico-organizzative della Cooperativa e/o agli interessi personali del socio, anche con conseguente assegnazione, totale o parziale, dell'incarico a terzi.

ARTICOLO 17

Obblighi del socio

Prima dell'accettazione in proprio di incarichi di lavoro da parte di terzi, aventi per oggetto attività rientranti nell'oggetto sociale della Cooperativa, il socio non dipendente è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere l'esecuzione di un lavoro assegnatogli, sarà cura del Consiglio di amministrazione, al fine di garantire l'ultimazione dell'opera o del servizio, conferire l'incarico ad altro socio; in tal caso, il socio sostituito è tenuto a dare al socio subentrante tutta la collaborazione necessaria per il corretto e proficuo proseguimento del lavoro.

ARTICOLO 18

Configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti

Le norme in materia di configurabilità dello stato di crisi e i provvedimenti conseguenti di cui al precedente articolo 13 si applicano anche al rapporto ulteriore di lavoro autonomo, in quanto compatibili con tale tipo di rapporto.

ARTICOLO 19

Revoca e scioglimento del rapporto

L'accertata inidoneità del socio non dipendente allo svolgimento dell'incarico assegnatogli o il verificarsi di gravi inadempienze nell'esecuzione di questo può costituire motivo di revoca dell'incarico stesso e causa di risoluzione del rapporto sociale.

Comporta altresì la esclusione dal rapporto sociale, salva contraria disposizione del CDA., la risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore non subordinato in forma consensuale o per dimissioni del socio lavoratore.

TITOLO IV RISTORNI

ARTICOLO 20 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 30% dei trattamenti economici complessivi di cui agli articolo 5 (soci subordinati).

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

- integrazioni dei compensi
- aumento gratuito del capitale sociale
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa o di sovvenzione;

3. Per i soci con contratto di lavoro subordinato il trattamento economico di cui al presente articolo non rappresenta, agli effetti previdenziali, a norma dell'art. 4 della L 142/2001, reddito di lavoro dipendente.

TITOLO V NORME FINALI

ARTICOLO 21 Rinvio

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si farà riferimento allo Statuto sociale, alla Carta dei diritti e dei doveri, alle deliberazioni degli organi sociali, alle disposizioni di legge applicabili.

ARTICOLO 22 Decorrenza degli effetti del Regolamento

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 01/07/2016, entra in vigore, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, dal giorno 10/07/2016.

ARTICOLO 23 Modificazione del Regolamento

Il presente Regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea con le maggioranze previste dal primo e secondo comma dell'art. 24 dello Statuto.

Milano, 17/11/2016

IL PRESIDENTE DEL C.D.A.
Gabriele Miradoli