

## REGOLAMENTO DELLA COOPERATIVA

### PROGES SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

#### **ART. 1 - SCOPO ED OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento ha lo scopo, ai sensi dell'art. 6 della legge 3 aprile 2001 n.142, e dell' art. 3 dello Statuto, di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori e le prestazioni lavorative con le quali gli stessi 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 rapporti contrattuali rispetto al rapporto associativo.

#### **ART. 2 - RAPPORTI DI LAVORO INSTAURABILI E RELATIVE MODALITÀ DI SCELTA**

Ai sensi dell'art. 1 comma 3, della legge 142/2001 e dell'articolo 20 dello Statuto, ogni socio lavoratore instaura con la cooperativa uno dei seguenti tipi di rapporto di lavoro:

- subordinato
- di collaborazione coordinata e continuativa
- autonomo professionale
- autonomo degli agenti e rappresentanti di commercio

La scelta del tipo di lavoro è rimessa alla volontà del socio e della cooperativa, secondo le caratteristiche e le modalità con cui 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.

Tra il socio e la Cooperativa sarà inoltre possibile instaurare qualsiasi altra forma di rapporto di lavoro, purchè compatibile con la posizione di socio e, se appartenente alla categoria speciale, coerente con quanto definito nell'art. 6 dello Statuto

Per i soci lavoratori la cui ammissione in cooperativa sia stata deliberata prima dell'entrata in vigore del presente regolamento la scelta del tipo di lavoro da instaurare dipende dagli elementi di cui al precedente comma tenendo altresì conto delle caratteristiche delle prestazioni lavorative in essere alla data citata.

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 consensualmente instaurare un rapporto di lavoro diverso da quello precedentemente scelto, formalizzando adeguatamente l'intervenuta novazione.

### **ART. 3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE - REQUISITI E PROFILI PROFESSIONALI - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO**

I requisiti e le condizioni per essere ammessi a socio sono stabiliti dallo statuto e devono essere funzionali ai settori di attività della cooperativa e inerenti allo svolgimento dei lavori previsti dall'assetto sociale.

I profili professionali e l'inquadramento categoriale dei soci con ulteriore contratto di lavoro subordinato sono definiti sulla base del CCNL Cooperative Sociali, in ordine alla mansione effettivamente svolta all'interno della Cooperativa, come previsto dai successivi articoli.

L'attuale struttura organizzativa si articola:

- a) Attività nel servizio commerciale
- b) Attività nel servizio amministrativo – finanziario
- c) Attività nel servizio organizzativo e gestionale
- d) Attività nel servizio attuativo ed operativo

Ai servizi di cui alle precedenti lettere a) , b) e c) sono demandati i compiti amministrativi e finanziari (contabilità generale, fatturazione, rapporti di normale amministrazione con le banche, tenuta della cassa, amministrazione – organizzazione e coordinamento del personale, segreteria generale); ad essi competono le funzioni di reperimento e raccolta conoscenze, dati, informazioni e verifiche sul mercato delle opportunità esistenti, predisposizione di piani di sviluppo, attività di promozione della immagine della Cooperativa, individuazione della potenziale clientela e promozione dei nuovi servizi.

Al servizio di cui alla precedente lettera d) , fanno capo tutte le attività di gestione di servizi socio – sanitari, assistenziali ed educativi indicati all'art. 4 dello Statuto come oggetto sociale della Cooperativa

## RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO

### **ART. 4 - CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO SUBORDINATO**

Qualora lo svolgimento dell'attività della Cooperativa richieda prestazioni d'opera caratterizzate da subordinazione funzionale del prestatore, a seguito della delibera di ammissione, il socio, sia esso ordinario o appartenente alla categoria speciale, aderisce 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 che ne consentano il concreto impiego al lavoro, secondo la valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa

Il rapporto di lavoro potrà essere stipulato a tempo pieno, parziale, a tempo indeterminato o determinato nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla legge e dal CCNL Cooperative Sociali, nonché con altre tipologie contrattuali in quanto compatibili con la qualità di socio.

La cooperativa potrà altresì stipulare con i soci, alle condizioni di legge, contratti di apprendistato nonché di ogni altro tipo previsto e ammesso dalla legge, anche di futura introduzione nell'ordinamento, tenendo conto in particolare delle disposizioni del Dlgs 81/2015 e delle successive modifiche.

Si potranno inoltre instaurare rapporti di lavoro subordinato con soci, appartenenti alla categoria speciale:

- a) Per i quali sia reputato necessario un periodo di inserimento (che in ogni caso non potrà avere durata superiore a 6 mesi), al fine di valutare effettivamente sussistenti i requisiti personali ed attitudinali necessari per concorrere alla realizzazione degli scopi della Cooperativa
- b) Il cui apporto alla Cooperativa sia previsto soltanto come temporaneo, con essi stipulandosi un contratto di lavoro, appartenente a qualsiasi tipologia ammessa, di durata determinata, salvo proroga nei limiti di legge
- c) Che abbisognino di un periodo di formazione professionale, ovvero di integrazione di quella posseduta, in vista dello stabile inserimento nella Cooperativa, in coerenza con gli scopi della stessa e con le sue strategie, anche di medio e lungo periodo

La delibera del Consiglio di Amministrazione relativa all'ammissione dei soci appartenenti alla categoria speciale deve stabilire:

- 1) Per i soci di cui alla precedente lettera a) la durata del periodo di prova relativo al rapporto di lavoro che con essi sia instaurato e del periodo di inserimento, nel detto limite massimo di sei mesi

- 2) Per i soci di cui alla precedente lettera b), la durata iniziale del rapporto; anche l'eventuale proroga, tuttavia, con precisazione della durata della stessa, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione
- 3) Per i soci di cui alla precedente lettera c), la durata del periodo di formazione, nonché, ove necessario e possibile, i criteri e le modalità di articolazione e svolgimento delle diverse fasi della formazione professionale, in coerenza con il tipo legale cui appartenga il rapporto di lavoro instaurando
- 4) Il numero (valore) di quote che il socio deve sottoscrivere al momento dell'ammissione

#### **ART. 5 - CCNL APPLICABILE E TRATTAMENTO ECONOMICO.**

Il trattamento economico complessivo dei soci lavoratori sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto della Cooperativa, ai fini del trattamento economico di cui sopra, per i lavoratori con contratto di lavoro subordinato si richiama il trattamento economico minimo previsto dal CCNL Cooperative Sociali sottoscritto dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ed eventuali accordi integrativi aziendali e provinciali.

In deroga al punto precedente, in relazione agli specifici ambiti di attività dei soci, la Cooperativa avrà facoltà di applicare ai rapporti di lavoro il CCNL appartenente al settore merceologico più affine all'attività esercitata dal socio, purché sottoscritto dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Costituisce parte del trattamento economico spettante anche la retribuzione integrativa attribuita, in riconoscimento di particolari professionalità e/o impegno dimostrato, a titolo di superminimo ad personam o altra analoga voce retributiva, nonché le indennità erogate a titolo definitivo o temporaneo a fronte dello svolgimento di un particolare tipo di mansione.

#### **ART. 6 – TUTELA DELLA MATERNITA'**

Al fine di garantire e sostenere lo sviluppo dell'occupazione femminile, alle sole socie cooperatrici ordinarie, iscritte al libro soci da almeno due anni continuativi, ad integrazione del trattamento economico previsto dal CCNL viene garantita la intera normale retribuzione, limitatamente al tempo di astensione obbligatoria

#### **ART. 7 - INFRAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI.**

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e riguardano le fattispecie previste dall'art. 14 dello Statuto Sociale, con particolare riguardo agli scopi e ai principi della

Cooperativa. Per quanto riguarda i soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato, si applicano, altresì, le disposizioni in materia di provvedimenti disciplinari stabilite dal CCNL Cooperative Sociali

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 dai commi precedenti.

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. Nessun provvedimento potrà comunque essere inflitto al socio prima di avergli concesso la possibilità di presentare le proprie giustificazioni in merito ai fatti contestati.

#### **ART. 8 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL RAPPORTO SOCIALE**

Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli articoli 2532 e 2533 del codice civile.

Ad integrazione e ulteriore specifica di quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto Sociale l'esclusione potrà essere deliberata dall'organo amministrativo nelle seguenti ipotesi:

1. il socio commetta gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal presente statuto, dai regolamenti sociali, dalle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali nonché dalle obbligazioni che derivano dal rapporto mutualistico;
2. Il socio senza giustificato motivo e pur dopo formale intimazione scritta, si renda moroso nel pagamento della quota sottoscritta o nei pagamenti di eventuali debiti contratti ad altro titolo verso la società;
3. Il socio non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali, venendo meno ad uno a più previsioni di cui allo Statuto Sociale, oppure non possieda o abbia perduto i requisiti previsti per la partecipazione alla società;
4. il socio, senza essere autorizzato dal consiglio d'amministrazione, svolga o si accinga a svolgere, in proprio o in qualsiasi forma per conto di imprese terze, attività in concorrenza o contraria agli interessi sociali;
5. il socio lavoratore abbia visto risolto l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato:
  - a) per mancato superamento del periodo di prova deciso dalla cooperativa;
  - b) per mutuo consenso;
  - c) per dimissioni, anche in periodo di prova;
  - d) per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
  - e) per licenziamento per giustificato motivo oggettivo nell'ambito delle fattispecie disciplinate da norme di legge ai fini dell'erogazione di strumenti pubblici a sostegno del reddito dei lavoratori che presuppongano lo scioglimento del rapporto di lavoro nonché per l'avvenuto superamento del periodo di comportamento in caso di infortunio o malattia;

- f) per perdita di appalto da parte della cooperativa, con conseguente assunzione presso diverso datore di lavoro;
  - g) per cessione di ramo d'azienda da parte della cooperativa, con conseguente prosecuzione del rapporto di lavoro presso diverso datore di lavoro;
  - h) il cui ulteriore rapporto di lavoro non subordinato sia stato risolto dalla cooperativa per inadempimento.
- In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il Consiglio di Amministrazione può escludere il socio, a seguito di reiterata o prolungata inattività del socio stesso, per cause oggettive date dall'impossibilità per la cooperativa di offrire nuove occasioni di lavoro o dal disinteresse allo scambio mutualistico da parte del socio stesso. A tal fine il CdA adotterà il provvedimento di esclusione dopo l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio nel corso del quale si è verificata la cessazione del rapporto lavorativo. In caso di licenziamento collettivo, qualora ricorrano adeguate motivazioni da riscontro fattuale e documentale, il CdA potrà adottare il provvedimento di esclusione trascorsi sei mesi dalla data di cessazione del rapporto lavorativo.
- 6) il socio che abbia volontariamente rassegnato le proprie dimissioni dal rapporto ulteriore di lavoro subordinato o abbia dichiarato la propria volontà di interrompere qualsiasi altro rapporto di lavoro non subordinato;
  - 7) il socio venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
  - 8) il socio venga condannato con sentenza penale definitiva per reati la cui gravità renda improseguibile il rapporto sociale;
  - 9) il socio cooperatore, per fatto ad esso imputabile, arrechi danni gravi alla cooperativa, anche ledendone, in qualsiasi modo, verso soggetti terzi, viepiù se clienti della cooperativa, l'immagine pubblica;
  - 10) il socio cooperatore, senza giustificato motivo, si rifiuti, benché formalmente invitato, di partecipare ai lavori della cooperativa o di rendere le prestazioni ad esso richieste nell'ambito del rapporto sociale.

Lo scioglimento del rapporto sociale per esclusione ha effetto dalla annotazione nel libro soci e determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti, ai sensi dell'art. 5 comma 2 della Legge 142/2001.

Contro la deliberazione di esclusione l'interessato, entro sessanta giorni dalla comunicazione, può attivare le procedure di cui all'articolo 66 dello Statuto.

#### **RAPPORTO ULTERIORE AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA**

#### **ART. 9 - CONDIZIONI PER LA STIPULAZIONE DEL RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO NON SUBORDINATO**

Qualora lo svolgimento dell'attività della cooperativa richieda prestazioni d'opera non caratterizzate da subordinazione del prestatore, a seguito della delibera di ammissione il socio aderisce 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.

## ART. 10 – SOCI CON ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

Per i soci con rapporto di lavoro autonomo si applicano le seguenti disposizioni:

- 1) ai fini normativi: il titolo III del libro V del Codice Civile (articoli 2222 del codice civile e seguenti), la Legge n. 204 del 03/05/1985, la Legge n. 81 del 22 Maggio 2017, e le successive modifiche a tali norme di legge.
- 2) ai fini fiscali: l'articolo 53 del DPR 917/86
- 3) ai fini previdenziali: la normativa previdenziale prevista dalla cassa professionale del socio ove istituita o, in difetto, quella di cui all'articolo 2 commi da 26 a 32 della legge 335/95, nonché la legge 662/96 e successive modifiche per lavoratori autonomi commercianti, la legge 443/1985 e legge 57/2001 per lavoratori autonomi artigiani, la legge 12/1973 per gli agenti e i rappresentanti di commercio.

Rientrano tra le prestazioni dei soci inquadrabili nell'alveo del lavoro autonomo quelle caratterizzate da autonomia, professionalità ed abitudine.

In caso di prestazione lavorativa resa in maniera autonoma, professionale ed abituale da parte del Socio Lavoratore, sia per il compimento di un'opera o di un servizio nonché per le prestazioni autonome di tipo intellettuale, il rapporto tra le parti sarà disciplinato da apposito contratto che individui con determinatezza le opere da eseguire, le modalità di esecuzione concordate, i tempi entro i quali le opere dovranno completarsi, nonché i relativi corrispettivi, le eventuali rateazioni e le modalità di pagamento. Nella concreta realizzazione di quanto concordato e sottoscritto, non potrà configurarsi alcun rapporto di subordinazione tra le parti. Nel caso in cui l'opera o il servizio prestato assumano necessità di continuazione oltre il termine inizialmente fissato, il contratto di lavoro autonomo è ripetibile, previo libero consenso delle parti.

In caso di prestazioni lavorative di lavoro autonomo professionale degli agenti e dei rappresentanti di commercio, esse sono regolate dall'art. 1742 del Codice Civile e dalla Legge n. 204 del 03/05/1985 e successive modifiche, nonché da apposito contratto individuale che specifichi i limiti e i contenuti delle prestazioni lavorative stesse.

L'instaurazione di rapporti per prestazioni lavorative autonome, dovrà essere sempre preventivamente deliberata dal Consiglio d'Amministrazione, con valutazione delle cause che determinano il ricorso a tale tipo di rapporto. Per tali rapporti, la Cooperativa non potrà essere in alcun caso ritenuta responsabile degli adempimenti fiscali, previdenziali ed assicurativi che la legge pone a carico del Socio Lavoratore autonomo.

Per quanto concernente il trattamento normativo delle prestazioni di lavoro autonomo, oltre quanto già espresso nel presente regolamento, si rimanda a quanto stabilito sul contratto individuale sottoscritto tra le parti ed alle disposizioni di legge in materia di lavoro autonomo.

#### **ART. 11 – SOCI CON ULTERIORE RAPPORTO DI LAVORO PARASUBORDINATO**

Per i soci con contratto di lavoro parasubordinato in forma di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 409 c.p.c. al numero 3) , così come modificato dall'art. 15 della Legge 81 del 22 Maggio 2017, si applicano le seguenti disposizioni:

- ai fini fiscali gli articoli 50 e 52 DPR 917/86;
- ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 Legge 335/1995 e successive modifiche;
- ai fini dell'assicurazione Inail, l'articolo 5 del D.Lgs. 38/2000 se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.

Rientrano tra le prestazioni dei soci inquadrabili nell'alveo del lavoro parasubordinato quelle caratterizzate da autonomia nell'espletamento della mansione pur in presenza di coordinamento con il soggetto committente, come previsto dall'art. 2 del Dlgs 81/2015 così come modificato dalla Legge n. 128/2019.

In caso di instaurazione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, non configurandosi il rapporto subordinato, nel concreto svolgimento delle prestazioni lavorative rese dal Socio e nel comune interesse, si privilegeranno i caratteri peculiari di tale rapporto in termini di:

- previsione della durata del rapporto, se determinata o determinabile, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi prefissati o al compimento di un'opera o un servizio;
- coordinamento del lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa in adesione all'incarico assegnato e senza pregiudicare la natura autonoma della prestazione;

L'instaurazione di rapporti per prestazioni lavorative di collaborazione coordinata e continuativa, dovranno essere preventivamente deliberate dal Consiglio d'Amministrazione, valutate le cause che determinano il ricorso a tale tipo di rapporto e l'autonomia posta alla base dello stesso.

Per quanto concerne il trattamento normativo delle prestazioni di lavoro parasubordinato, oltre quanto espresso nel presente regolamento, si rimanda a quanto stabilito sul contratto individuale sottoscritto tra le parti ed alle disposizioni di legge in materia di lavoro parasubordinato. I soci con rapporto di lavoro parasubordinato dovranno operare con modalità idonee a raggiungere gli obiettivi stabiliti dal contratto individuale in coordinamento con le strutture della cooperativa, seppur in modo autonomo. In tema di autonomia si prevede che il Socio Lavoratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa non debba svolgere attività in concorrenza con la Cooperativa , né diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in



pregiudizio delle attività della Cooperativa.

#### **ART. 12 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

In conformità a quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto della Cooperativa, il trattamento economico dei soci di cui agli articoli 10 e 11 del presente Regolamento, sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in cooperativa, secondo quanto stabilito dalle disposizioni di legge, dalle tabelle professionali, dagli usi e consuetudini e in ogni caso da quanto concordato per iscritto con il socio stesso.

#### **ART. 13 – MODALITA' 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 servizio diversi da quelli originariamente pattuiti, quando ciò sia funzionale alle esigenze tecnico organizzative della cooperativa e/o agli interessi personali del socio.

#### **ART. 14 - OBBLIGHI DEL SOCIO**

Prima dell'accettazione in proprio di commesse di lavoro da parte di terzi, limitatamente all'ambito di attività della cooperativa, il socio è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Qualora il socio, per gravi motivi, sia costretto ad interrompere un lavoro intrapreso, sarà cura del Consiglio di amministrazione 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.

I soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato sono altresì obbligati all'osservanza dello Statuto Sociale, del presente Regolamento e delle deliberazioni legalmente adottate dagli organi sociali, e in caso di inadempienze sotto il profilo soggettivo trova applicazione quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento.

#### **ART. 15 - RINVIO**

Le norme che disciplinano l'erogazione del ristorno di cui al successivo art. 17, nonché quelle in materia di configurabilità dello stato di crisi e provvedimenti conseguenti, di cui al successivo articolo 18, si applicano anche ai soci con ulteriore rapporto di lavoro autonomo e parasubordinato.

#### **ART. 16 - REVOCA E SCIoglimento DEL RAPPORTO**

L'accertata oggettiva inidoneità professionale del socio lavoratore autonomo 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.

#### **NORME DIVERSE**

#### **ART. 17 - RISTORNO**

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'assemblea può deliberare in favore dei soci l'erogazione di un trattamento economico integrativo a titolo di ristorno, nei limiti dell'avanzo di gestione realizzato mediante l'attività con i soci cooperatori e, comunque, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti economici complessivi, mediante:

- erogazione diretta
- aumento del valore della quota detenuta da ciascun socio
- emissione di obbligazioni
- emissione di strumenti finanziari

Nel determinare i criteri per l'attribuzione del ristorno ai soci la delibera assembleare dovrà tenere in considerazione la quantità e la qualità del lavoro effettivamente prestata dal socio nel periodo d'esercizio. In conformità all'art. 38 dello Statuto, nel caso la Cooperativa intendesse applicare quanto previsto dal presente articolo in materia di ristorno, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a presentare preventivamente all'Assemblea dei Soci un apposito

regolamento che definisca i criteri quantitativi e qualitativi utilizzati per la determinazione del ristorno da erogare ai soci.

#### **ART. 18 - CONFIGURABILITA' DELLO STATO DI CRISI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI**

In conformità con quanto previsto dall'art. 6 comma 1 della legge 142/2001 e dall'art. 20 dello Statuto, la Cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un grave andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare lo stato di crisi aziendale quando esso derivi da:

- a) contrazione o sospensione dell'attività produttiva derivante da eventi transitori, non imputabili alla cooperativa;
- b) situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi economiche settoriali e locali;
- d) una carenza di liquidità finanziaria connessa al documentato ritardato introito di crediti maturati.
- e) Altre analoghe situazioni

Nei casi di cui al presente articolo, 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 in essere 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, fruiti dai singoli con priorità – nell'ordine – per i trattamenti di carattere individuale e per quelli definiti al livello aziendale e territoriale.

Se necessario, l'assemblea potrà deliberare anche la riduzione del trattamento economico di base, il quale non potrà essere comunque inferiore al 70% del trattamento globalmente previsto dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione potrà tenere conto delle situazioni di particolare difficoltà in cui versino i soci o di rilevanti impegni economici da loro eventualmente assunti che dovranno comunque essere oggettivamente comprovati.

La misure sopra indicate potranno concorrere con le forme di sostegno al 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.

Per fronteggiare le situazioni derivanti dagli eventi previsti dai punti a) b) c) e d) ed e) il piano di crisi potrà inoltre disporre la sospensione temporanea dell'attività o di parte di essa. In questo caso il piano di crisi dovrà garantire un utilizzo equilibrato delle prestazioni lavorative dei soci tramite l'individuazione di criteri oggettivi per la rotazione del personale.

#### **ART. 19 - ISTITUZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c-bis del DLgs 124/1993 e successive modificazioni e integrazioni, si conviene di istituire una forma di previdenza complementare per i soci lavoratori della cooperativa che instaurino un rapporto di lavoro subordinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 1 lettera b-bis e del citato art. 3 del DLgs 124/1993 e successive modificazioni e integrazioni.

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

#### **ART. 20 – SOCI VOLONTARI**

La Cooperativa Sociale PRO.GES. ha la possibilità di ammettere soci volontari in conformità con le disposizioni dell'art. 2 della Legge 381/1991.

Ai soci volontari non si applicano le disposizioni del presente regolamento, riservato ai soci lavoratori.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa emanare un regolamento interno con lo scopo di disciplinare le prestazioni dei soci volontari, in maniera comunque conforme alle disposizioni dell'art. 2 della Legge 381/1991.

## NORME FINALI

### **ART. 21 - DECORRENZA DEGLI EFFETTI DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento interno, approvato dall'assemblea in data 12/07/2021 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 12/07/2021.

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.

### **ART. 22 - MODIFICAZIONE DEL REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento del Socio Lavoratore, redatto in conformità a quanto previsto dall'art. 6 della Legge 142/2001, verrà depositato a cura della Cooperativa presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, entro 30 giorni.

Il presente regolamento interno potrà essere modificato con delibera dell'Assemblea ordinaria dei soci.

PROGES SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

Via Colorno n. 63, CAP 43122 \_Parma (PR)

Società Cooperativa - Iscritta al Reg. Imprese di Parma al N. 01534890346

Codice fiscale 01534890346 Numero REA PR 160824 Numero di iscrizione albo cooperative A115066

PEC: [pro.ges@legalmail.it](mailto:pro.ges@legalmail.it)