

## **REGOLAMENTO INTERNO DELLA COOPERATIVA**

### **ARTICOLO 1 - Scopo e oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento ha lo scopo - ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e dell'articolo 8 dello Statuto - di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le prestazioni lavorative che 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.

### **ARTICOLO 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:

- subordinato;
- autonomo;
- collaborazione coordinata non occasionale.

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 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.

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 rapporto 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 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.

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

I soci persone fisiche possono essere anche essere “soci volontari” e prestare la loro attività gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà, ai sensi e per gli effetti della legge 381/91 e nei limiti previsti dalla legge stessa.

### **ARTICOLO 3 – 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 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.

### **ARTICOLO 4 – Organizzazione aziendale**

La struttura aziendale viene riconfermata in quella già descritta nel precedente Regolamento:

1) nello svolgimento della propria attività per mezzo dei propri soci la Società Cooperativa si impegna a rispettare la parità di trattamento, sia tra gli stessi che con riferimento ai rapporti di lavoro con i terzi.

In proposito, il socio potrà partecipare alle possibilità di lavoro offerte dalla Società in seguito al manifestarsi della seguente procedura:

- richiesta alla Cooperativa di servizi tecnico- formativi da parte di singole persone e delle Ditte committenti, con l’indicazione delle qualifiche e specializzazioni richieste nonché dei rischi specifici connessi all’utilizzo delle attrezzature necessarie, fornite dalle stesse committenti, e dell’ambiente in cui si svolge l’attività lavorativa;
- accettazione dell’incarico da parte della Cooperativa e susseguente stipula del contratto di servizio;
- incarico al socio lavoratore del servizio da effettuarsi, nel rispetto dei criteri volti ad assicurare la parità di trattamento tra gli stessi, come di seguito specificati;
- rendiconto dell’attività svolta con conseguente definizione delle spese sostenute in nome e per conto della Cooperativa. Tale rendiconto, necessario per la fatturazione da parte della società e per il conseguente incasso del corrispettivo statuito, deve essere presentato al termine di ogni lavoro ovvero, qualora quest’ultimo prevedesse periodi di attività di più mesi, deve essere presentato entro i primi quattro giorni successivi alla fine del mese di lavoro.

Approvato all’unanimità dall’Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

Ai sensi dell'art. 2521 cod. civ., i criteri di svolgimento dei rapporti tra la società ed i singoli soci, nel rispetto della parità di trattamento tra gli stessi, per il conseguimento del vantaggio mutualistico consistente nella possibilità di partecipare ai lavori appaltati della società, sono di seguito specificati:

- è prevista la possibilità, per le Ditte committenti e le persone i vari servizi tecnici richiesti alla Cooperativa, di indicare esse stesse le persone di soci lavoratori che ritengono avere i requisiti professionali rispondenti ai lavori da eseguire;
- qualora tale indicazione diretta non vi fosse, la Cooperativa conferirà l'incarico al socio lavoratore tenuto conto della specificità dei servizi richiesti, delle qualifiche e delle specializzazioni necessarie per la loro esecuzione, come definite dal CCNL applicabile; nonché dei rischi specifici connessi all'utilizzo delle attrezzature per l'esecuzione del servizio e dell'ambiente in cui deve svolgersi l'attività lavorativa. In tale ottica, sarà valutata anche l'anzianità di servizio dei soci.

Al fine di accelerare e migliorare i tempi di risposta della Cooperativa alle sollecitazioni del mercato, il socio ha la possibilità di farsi promotore dell'attività della società, segnalando gli eventuali possibili contratti e lavori, senza diritto ad alcuna indennità e provvigione.

2) Fermo restando quanto indicato al punto precedente, l'effettuazione di ogni servizio è subordinata all'accettazione, da parte della Cooperativa, della richiesta di servizio della Ditta committente e della persona richiedente.

3) Per l'effettuazione dei servizi tecnici, educativi, formativi, di ricerca e di accoglienza, la Cooperativa richiede alle Ditte committenti e alle persone richiedenti il rispetto di tutte le norme attinenti la tutela del lavoratore sia in materia di salute che di sicurezza sul lavoro, come previste dalla vigente legislazione. Al fine di agevolare, a questo proposito, qualsivoglia procedura di controllo e verifica sui luoghi, la Cooperativa richiede alle Ditte committenti la nomina di un responsabile di riferimento sia per le procedure amministrative che tecniche. Inoltre, viene richiesto al socio lavoratore che presta servizio di fare quanto richiesto dalla committente per il rispetto della normativa prevista sia in materia di salute che di sicurezza sul lavoro. La non regolarità del luogo di lavoro rispetto a tali normative è ritenuto motivo di giustificata rinuncia, da parte del socio, dall'incarico, previa comunicazione sia al responsabile della Ditta committente che alla Cooperativa. Il Consiglio di Amministrazione può intervenire con provvedimenti disciplinari nei confronti dei soci che non rispettino quanto previsto dal presente punto del Regolamento.

4) Il compenso del socio lavoratore che effettua prestazioni di lavoro nell'ambito dei servizi offerti e appaltati dalla Cooperativa terrà conto di quanto stabilito al punto 5.

5) In considerazione della dislocazione geografica sia dei soci lavoratori che delle Ditte committenti e delle persone richiedenti, la Cooperativa stabilisce che, in caso di servi-

zio, ai fini del rimborso delle spese e delle indennità di trasferta si tiene conto del domicilio del socio lavoratore. La trasferta e/o il rimborso chilometrico sarà riconosciuto, ai sensi di legge, allorché il servizio sia effettuato al di fuori del comune di residenza e/o domicilio del socio.

I percorsi chilometrici effettuati dai soci, con mezzi propri, per conto della Cooperativa saranno rimborsati per gli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, previa esibizione dei relativi documenti giustificativi.

7) Il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata nei termini indicati dal Consiglio di Amministrazione. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, può comportare la risoluzione del contratto, nonché la comminazione di una penale per il risarcimento in misura pari al danno patrimoniale subito dalla Cooperativa.

In caso di malattia, o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, senza prestare attività lavorativa, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo.

8) I rapporti con gli Enti previdenziali e assistenziali relativi ai soci, per le attività lavorative prestate per mezzo della Cooperativa, saranno tenuti esclusivamente dalla società.

## **RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

### **ARTICOLO 5 - Condizioni per la stipulazione del rapporto 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 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 al precedente comma, la Cooperativa stipula il rapporto ulteriore con coloro che siano in possesso della qualifica professionale

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

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 si richiama,

- per i soci-lavoratori attivi nel settore della formazione, della ricerca educativa e didattica in qualità di docenti e dirigenti scolastici di ogni ordine e grado il C.C.N.L. della SCUOLA;
- per i soci-lavoratori attivi nel settore dei servizi educativi e socio assistenziale il C.C.N.L. per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo.
- per i soci-lavoratori attivi nel settore dei servizi di accoglienza il C.C.N.L. del Turismo
- per i soci lavoratori attivi responsabili del settore amministrativo il C.C.N.L. Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi

### **Rimborsi chilometrici**

I rimborsi chilometrici sono corrisposti sulla base delle tabelle ACI per eventuale utilizzo, preventivamente autorizzato, del proprio mezzo di trasporto, qualora non sia possibile o risulti difficoltoso utilizzare i mezzi pubblici di trasporto. Ai soci potrà altresì essere riconosciuto il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l'espletamento dell'attività, spese tutte da documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.

### **Modalità di chiamata al lavoro**

All'atto della stesura del contratto di lavoro, il lavoratore dichiara se si vincola all'obbligo di rispondere sempre alla chiamata di lavoro o se non assume tale impegno. Il preavviso della chiamata al lavoro non può essere inferiore a due giorni. Esso va inoltrato al lavoratore in forma scritta ai recapiti da questi indicati (anche via e-mail, fax, consegna a mano, messaggio telefonico da conservarsi fino al termine del contratto individuale,...), accompagnata da eventuale comunicazione telefonica.

Quando il lavoratore riceve la chiamata, deve comunicare la sua disponibilità entro il giorno successivo del preavviso. Trascorso tale termine, senza che il lavoratore abbia risposto, questi si considera rinunciatario o indisponibile.

La disponibilità deve essere comunicata in forma scritta ai recapiti da questi indicati

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

(anche via e-mail, fax, consegna a mano, messaggio telefonico da conservarsi fino al termine del contratto individuale,...), accompagnata da eventuale comunicazione telefonica.

### **Previdenza – assistenza – infortuni**

Ai fini dei trattamenti di previdenza, assistenza, infortunio, occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Per tutti i lavoratori di cui al presente Contratto si applica il regime previdenziale previsto dalla legge, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortunistici INAIL, nonché la contribuzione "minore", di carattere assistenziale, prevista dal regime INPS (malattia, assegno nucleo familiare, maternità, disoccupazione).

In caso di malattia professionale e infortunio, trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione delle prestazioni.

Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o di disponibilità, la predetta normativa non trova applicazione.

Benefici e tutele, non inferiori a quelli delle indennità previste per legge per i lavoratori intermittenti, possono essere adottate dalla Cooperativa attraverso contrattazione aziendale.

L'assenza per malattia o per infortunio, avvenuta in ambito non lavorativo, deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la giornata successiva all'evento; conseguentemente, il lavoratore dovrà inviare alla Cooperativa idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa nei modi e tempi previsti dalla legge.

### **Risoluzione del rapporto di lavoro**

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità con le aziende con un numero inferiore a 15 (quindici) di lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto a tempo determinato e indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni della Cooperativa o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni della Cooperativa;
- e) svolgimento di attività in concorrenza con quelle della Cooperativa in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella Cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione della Cooperativa;

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione anticipata dell'attività in cui il lavoratore è impegnato;
- l) non rispetto di criteri di efficienze ed efficacia definiti dal CdA;
- m) violazione del segreto d'ufficio.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto sono stabiliti dal CCNL.

Il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla Cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli artt. 2526 e 2527 c.c. così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142. e DLgs 276/03

#### **Divieti**

È proibito al socio e al lavoratore dipendente di svolgere contemporaneamente attività relativamente a prodotti direttamente concorrenziali. Ulteriori divieti saranno definiti nei contratti individuali fatto salvo eventuali autorizzazioni.

#### **Risarcimento danni**

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena l'azienda o la Cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

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

Le infrazioni disciplinari, le relative sanzioni, nonché le procedure di contestazione delle stesse, sono regolate dalla legge e dal contratto collettivo.

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.

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

## **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 emerge un 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.

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 esse 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 quelli definiti al livello aziendale o territoriale.

Se necessario, l'Assemblea potrà deliberare la riduzione del trattamento economico, il quale non potrà essere comunque inferiore al 30% del trattamento globalmente previsto dal Contratto collettivo nazionale applicabile.

Nell'applicazione delle misure di superamento della crisi approvate dall'Assemblea, il CdA potrà tener 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.

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 predefinite 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.

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016



## **RAPPORTO ULTERIORE DI LAVORO AUTONOMO E DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE**

### **ARTICOLO 9 – Normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato**

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

Per i soci di cui al precedente comma si applicano le norme contenute negli articoli 2222 e ss. del Codice civile e nell'articolo 409, n. 4, del Codice di procedura civile, con i relativi effetti fiscali e previdenziali, nonché gli effetti previsti da leggi o da altre fonti in materia di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa in quanto compatibili con la figura del socio lavoratore.

### **ARTICOLO 10 – Condizioni per la stipulazione del rapporto ulteriore di lavoro non subordinato**

I soci con rapporto diverso da quello di tipo subordinato sono tenuti a svolgere la propria attività secondo le regole proprie del rapporto di lavoro instaurato e di quanto stabilito dal contratto individuale stipulato al momento dell'ammissione al lavoro.

La mancanza del vincolo di subordinazione comporta comunque per il socio l'obbligo di coordinare la propria attività con quella della Cooperativa partecipando, quando necessario, alle attività di coordinamento, di informazione e di aggiornamento reputate necessarie dall'organo amministrativo per il buon svolgimento dell'attività.

La Cooperativa provvederà a segnalare al socio l'eventuale mancato rispetto delle condizioni e delle modalità di esecuzione del lavoro stabilite nel contratto individuale, concedendo al socio un periodo di almeno cinque giorni per la formulazione di controdeduzioni.

In ogni caso l'interruzione del rapporto di lavoro può essere causa di esclusione da socio e quest'ultima può essere causa di interruzione del rapporto di lavoro. I soci sono tenuti a comunicare alla Cooperativa le assenze che possono comportare modifiche ai termini pattuiti nel contratto individuale o successivamente definiti.

I soci dovranno dotarsi di indumenti idonei per lo svolgimento dei lavori, ai sensi delle disposizioni in materia di sicurezza; qualora se ne ravvisi la necessità, a tali soci potranno essere forniti gli stessi indumenti utilizzati dai soci con rapporto subordinato.

I soci che hanno optato per un rapporto non subordinato dovranno assicurare che l'attività sia svolta compatibilmente con le modalità previste dal contratto individuale, in raccordo con le strutture della Cooperativa.

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

E.CO.GE.S.E.S. S.C.R.L. ENTE COOPERATIVO GESTIONE SERVIZI  
P. IVA 01171651001  
CLIVO MONTE DEL GALLO 48/50 00165 ROMA RM  
Capitale Sociale Euro 772,24 I.v.  
Iscritta alla C.C.I.A.A di ROMA R.E.A. n. 428166  
Iscritta al Registro Imprese di ROMA Codice Fiscale 03209210586  
Albo cooperativo numero A152859

---

I soci con rapporto di lavoro non subordinato, se soggetti all'iscrizione all'Inail, sono obbligati, salvo cause di forza maggiore, a dare immediata notizia alla Cooperativa di qualsiasi infortunio sul lavoro

accaduto, anche se di lieve entità o avvenuto in itinere; il certificato deve essere trasmesso o recapitato a mano alla Cooperativa, nel più breve tempo possibile e, comunque, entro i due giorni successivi a quello del suo rilascio al socio.

La ripresa dell'attività lavorativa, deve essere subordinata alla presentazione di apposito certificato di idoneità lavorativa.

### **ARTICOLO 11 – Trattamento economico**

Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa e 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.

### **ARTICOLO 12 - I ristorni**

In sede di approvazione del bilancio di esercizio l'Assemblea potrà deliberare, 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:

- integrazione del compenso;
- aumento gratuito del capitale sociale;
- distribuzione gratuita di azioni di partecipazione Cooperativa.

### **NORME FINALI**

#### **ARTICOLO 13 – Decorrenza degli effetti del Regolamento**

Il presente Regolamento interno, approvato dall'Assemblea in data 21 ottobre 2016 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, entra in vigore dal giorno 31 ottobre 2016

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.

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016

E.CO.GE.S.E.S. S.C.R.L. ENTE COOPERATIVO GESTIONE SERVIZI  
P. IVA 01171651001  
CLIVO MONTE DEL GALLO 48/50 00165 ROMA RM  
Capitale Sociale Euro 772,24 I.v.  
Iscritta alla C.C.I.A.A di ROMA R.E.A. n. 428166  
Iscritta al Registro Imprese di ROMA Codice Fiscale 03209210586  
Albo cooperativo numero A152859

---

#### **ARTICOLO 14 – Modificazione del Regolamento**

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

Approvato all'unanimità dall'Assemblea dei Soci in data 21 ottobre 2016