

IL REGOLAMENTO INTERNO

Ordine dei Dottori Commercialisti e
degli Esperti Contabili di Torino

4 dicembre 2024

FONTI NORMATIVE E PRASSI

FONTI NORMATIVE

- Introdotto dall' art. 6 Legge 3 aprile 2001 n. 142
- Art. 7 Decreto Legge 31 dicembre 2007 n.248 – Ccnl da applicare

PRASSI

- MINISTERO LAVORO circolare n. 34 del 17 giugno 2002
- MINISTERO LAVORO interpello del 16 novembre 2006
- MINISTERO LAVORO interpello n.7/2009
- MINISTERO LAVORO interpello n.48/2009
- MINISTERO LAVORO lettera circolare del 01 giugno 2012
- MISE circolare del 7 gennaio 2020

A QUALI COOPERATIVE SI APPLICA IL REGOLAMENTO INTERNO

Il Ministero del Lavoro, con interpello del 16 novembre 2006, chiarisce che l'adempimento richiesto dall'art.6 della L.142/2001 è obbligatorio soltanto per **le cooperative che abbiano come oggetto della prestazione un'attività lavorativa resa dal socio** in quanto il comma 1 dell'art.1 L.142/01 recita:

*“ le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il **rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio**, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci”*

Art. 6 Legge 3 aprile 2001 n. 142

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
- c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
- f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

1) INDICARE IL CCNL APPLICATO AI SOCI LAVORATORI

Punto a) del 1° comma art.6 L.142/2001

a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;

QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE ?

Comma 4 art.39 Costituzione – EFFICACIA ERGA OMNES

I sindacati registrati hanno personalita` giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, **stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.**

L'ordinamento non ha mai dato attuazione, mediante una legge ordinaria, al meccanismo di registrazione previsto da tale comma.

QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE ?

La principale conseguenza della mancata attuazione dell'art.39 è che ad oggi i sindacati sono ancora sprovvisti di **personalità giuridica** ed operano come **associazioni di fatto**.

I contratti collettivi conclusi da questi soggetti sono quindi definiti **di diritto comune**, nel senso che consistono in contratti atipici, espressione del potere di autoregolamentazione che il nostro ordinamento riconosce ai soggetti privati, la cui unica regolamentazione legislativa è quella dettata dal codice civile per i contratti in generale.

QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE ?

Comma 1 art.3 Legge 3 aprile 2001 n.142

1. Fermo restando quanto previsto dall'art.36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque **non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale** del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE ?

Comma 4 art.7 Decreto Legge 31 dicembre 2007 n.248

4. Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3 comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i **trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.**

QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE ?

Comma 1 art.1 Legge 07/12/1989 n.389

La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non puo` essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, **contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali piu` rappresentative su base nazionale**, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

QUALE CONTRATTO COLLETTIVO APPLICARE ?

Con lettera circolare del 01/06/2012 il Ministero del Lavoro precisa che “sulla scorta della documentazione in possesso di questa Amministrazione [..] si fa presente che l’unico contratto da prendere come riferimento ai fini dell’individuazione della base imponibile contributiva ai sensi dell’art.1 L.389/89 [...] è il contratto collettivo nazionale sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil / Agci, Legacoop, Confcooperative.”

“Laddove, pertanto, si riscontri l’applicazione di un diverso Ccnl da parte della cooperativa, il personale di vigilanza dovrà procedere al **recupero della differenze retributive**, mediante l’adozione di diffida accertativa.”

Sarà invece cura dell’Inps recuperare le **differenze contributive**.

2) MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Punto b) del 1° comma art.6 L.142/2001

b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;

Si devono elencare le tipologie contrattuali che si intende instaurare con i soci e le modalità di individuazione del tipo di contratto, per esempio in base:

- al contesto operative dove la prestazione verrà effettuata
- Al possesso da parte del socio delle professionalità richieste
- Al possesso da parte del socio di titoli, iscrizioni ad albi, ecc..
- Al tipo di lavoro che viene svolto in cooperativa

3) RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DA QUELLO SUBORDINATO

Punto c) del 1° comma art.6 L.142/2001

c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;

Richiamare le norme contrattuali, fiscali e contributive previste per

- i contratti di collaborazione coordinata e continuati
- I contratti di lavoro autonomo

3) PIANO DI CRISI AZIENDALE

Punto d) del 1° comma art.6 L.142/2001

d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un **piano di crisi aziendale**, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;

E' ha esclusivo appannaggio del regolamento interno **l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare un piano di crisi aziendale**, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali.

3) PIANO DI CRISI AZIENDALE

Punto e) del 1° comma art.6 L.142/2001

e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;

La normativa richiamata legittima l'incidenza in pejus sul trattamento economico minimo se rispettate alcune condizioni.

4) PIANO DI AVVIAMENTO

Punto f) del 1° comma art.6 L.142/2001

f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un **piano d'avviamento** alle condizioni e secondo le modalità **stabilite in accordi collettivi** tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

La mancata definizione di validi accordi collettivi ha determinato l'**impossibilità di deliberare i piani di avviamento**

RISTORNI

Nel regolamento interno è possibile disciplinare l'istituto del ristorno, con un puntuale raccordo con le previsioni statutarie.

Può darsi luogo alla ripartizione di somme a titolo di ristorno esclusivamente in presenza di un utile di esercizio e comunque a condizione che tale attribuzione non determini una perdita civilistica in capo alla cooperativa.

La ripartizione dei ristorni è ammessa esclusivamente nei limiti dell'avanzo di gestione generato dall'attività mutualistica svolta con i soci (c.d. avanzo "mutualistico").

È fatto divieto alla cooperativa di distribuire ristorni in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi annui

ESCLUSIONE DEL SOCIO LAVORATORE

MISE circolare del 7 gennaio 2020

Il Mise afferma che non può essere riconosciuto in alcun caso un collegamento automatico, previsto nello statuto/regolamento, tra la cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa e l'esclusione del socio lavoratore.

Fatta questa premessa, il Mise dispone che in tutti i casi in cui il regolamento interno della cooperativa sottoposta a vigilanza contenga la previsione dell'automatica esclusione del socio in ragione della cessazione del rapporto di lavoro, il revisore dovrà irrogare diffida a espungere la previsione.

ITER DI APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO INTERNO

A norma dell'art. 2521, il regolamento deve essere predisposto dagli amministratori e approvato dall'**assemblea ordinaria** della cooperativa, con **maggioranza qualificata** (quella prevista per l'assemblea straordinaria).

Il regolamento approvato dall'assemblea deve essere consegnato a tutti i soci o almeno messo a disposizione

DEPOSITO DEL REGOLAMENTO INTERNO

Il regolamento deve essere **depositato entro 30 giorni** dall'approvazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il deposito alla ITL non è elemento fondamentale per l'entrata in vigore.

SANZIONI

Il Ministero del lavoro con circolare n.34/2002 ha precisato che il termini di legge relativo al deposito è soltato **ordinatorio**, non essendo previste sanzioni.

E' compito del revisore cooperativo verificare che il regolamento sia stato correttamente approvato e depositato e, in caso contrario, emettere **diffida ad adempiere**. In fase di accertamento, nel caso in cui la cooperativa non abbia provveduto, il revisore dovrà proporre la **gestione commissariale**.

ULTERIORI CONSEGUENZE

In mancanza del regolamento interno **sono preclusi alla cooperativa alcuni istituti:**

1. Non è possibile accedere allo **stato di crisi**
2. Non è possibile accedere al **piano di avviamento**
3. Non è possibile accedere alle **agevolazioni contributive** per i rapporti di lavoro subordinato (vari interpelli ministeriali)
4. Non è possibile instaurare rapporti di lavoro **diversi da quello subordinato** (Inps circ.33/2002)

CERTIFICAZIONE DEL REGOLAMENTO INTERNO

Art. 83 Dlgs 276/2003 (cd Legge Biagi):

La **procedura di certificazione** di cui al capo I é estesa **all'atto di deposito del regolamento interno** delle cooperative riguardante la **tipologia dei rapporti di lavoro** attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.