



RACCOMANDATA VIA EMAIL

Data 19 ottobre 2023

Ai Soci
Ai Consiglieri
LORO SEDI

OGGETTO: **PROPOSTE DI MODIFICA AL REGOLAMENTO INTERNO**

Ad integrazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea straordinaria del 25 ottobre p.v., consegnato ai soci in data 16 ottobre u.s., con la presente si trasmette il dettaglio delle proposte di modifica al Regolamento Interno attualmente in vigore, che saranno oggetto di delibera nel corso dell'assemblea stessa.

- **ARTICOLO 4 - TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO APPLICABILI AI SOCI LAVORATORI**

Attuale formulazione:

1. Tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente e/o formative e/o stagionali o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore;
 - di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi degli articoli da 61 a 69 del DLGS n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni;
 - di collaborazione coordinata e continuativa a progetto ai sensi del comma 1 dell'articolo 61 del D.Lgs n. 276/2003 e successive modifiche e/o integrazioni;
 - di lavoro autonomo o professionale;
 - altre forme contrattuali secondo le disposizioni di legge.
2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

Si propone la seguente formulazione:

1. Tra socio e Cooperativa potrà essere instaurato uno dei seguenti tipi di contratto di lavoro:
 - subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche tempo parziale e/o a tempo determinato e/o di lavoro ripartito e/o di lavoro intermittente e/o formative e/o stagionali o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore;
 - di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/2015, come da ultimo modificato dal Decreto Legge n.101/2019 (convertito con modificazioni in L. n. 128/2019);
 - di lavoro autonomo o professionale;
 - altre forme contrattuali secondo le disposizioni di legge.
2. È inoltre possibile la scelta di qualsiasi altro tipo di contratto di lavoro, anche di nuova introduzione nell'ordinamento italiano, purché compatibile con lo stato di socio.

- **ARTICOLO 8 - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO**

Attuale formulazione:

1. 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 produttive e 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 alla tipologia 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. Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci. La Cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.

- 2. 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 e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In caso di lavoro a tempo parziale la Cooperativa 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.*
- 3. 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 L. 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.*
- 4. La Cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento.*
- 5. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si potrà 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. Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione o riduzione sarà effettuata in forma scritta, con qualsiasi mezzo ivi compresi telefono, e-mail, SMS (compresi sistemi di messaggistica istantanea).*
- 6. A fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della Cooperativa, l'Organo Amministrativo potrà proporre all'assemblea dei soci l'adozione di un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 commi lettere d) ed e) della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento.*
- 7. In caso di perdita di appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, saranno licenziati, salva la possibilità di reimpiego degli stessi.*
- 8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.*

Si propone la seguente formulazione:

- 1. 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 produttive e di servizio, il massimo di lavoro possibile per i soci privilegiando l'occupazione di quelli le cui capacità professionali siano maggiormente rispondenti alla tipologia 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. Qualora non sia possibile scegliere sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, si darà prevalenza al socio con maggiore anzianità di iscrizione al libro dei Soci. La Cooperativa darà priorità al lavoro dei soci-lavoratori rispetto a quello di eventuali altri lavoratori.*
- 2. 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 e/o di lavoro intermittente o in qualsiasi altra forma compatibile con lo status di socio-*



lavoratore. Per tali tipologie, salvo quanto eventualmente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alle norme di legge o del CCNL di riferimento. In tale ipotesi i trattamenti retributivi e contributivi si intendono riproporzionati in funzione della ridotta attività lavorativa. In caso di lavoro a tempo parziale la Cooperativa 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.

- 3. 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 L. 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.*
- 4. La Cooperativa, per far fronte a proprie esigenze, ovvero per salvaguardare i livelli occupazionali, potrà distaccare propri soci presso un altro datore di lavoro. Il distacco avverrà nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e del presente regolamento.*
- 5. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si potrà 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. Salvo casi di urgenza, la comunicazione di sospensione o riduzione sarà effettuata in forma scritta, con qualsiasi mezzo ivi compresi telefono, e-mail, SMS (compresi sistemi di messaggistica istantanea).*
- 6. A fronte di situazioni di particolare gravità e di notevole impatto sull'attività della Cooperativa, l'Organo Amministrativo potrà proporre all'assemblea dei soci l'adozione di un piano di crisi aziendale ai sensi dell'articolo 6 comma 1 della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 del presente regolamento.*
- 7. In caso di perdita di attività svolta in appalto, i soci che non dovessero passare in forza al nuovo datore di lavoro, saranno licenziati, salva la possibilità di reimpiego degli stessi.*
- 8. Le norme di cui al presente articolo sono applicabili a tutti i soci indipendentemente dal tipo di contratto in essere.*

- ARTICOLO 10 - CORRESPONSIONE DELLE REMUNERAZIONI

Attuale formulazione:

- 1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 (venti) del mese successivo a quello di lavoro. Se il termine cade di sabato o di giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo. Per motivi di sicurezza ed organizzativi, il pagamento delle retribuzioni avverrà esclusivamente tramite bonifico bancario con accredito su conto corrente personale del socio lavoratore.*
- 2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.*
- 3. La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile erogare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio. Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo Amministrativo, ad attivare le procedure previste dall'articolo 12.*

Si propone la seguente formulazione:

- 1. Le retribuzioni ai soci con contratto di lavoro subordinato di norma saranno erogate con cadenza mensile entro il giorno 20 (venti) del mese successivo a quello di lavoro. Se il termine cade di sabato o di giorno festivo è prorogato al primo giorno feriale successivo. A norma di legge il pagamento delle retribuzioni avverrà tramite bonifico bancario, con accredito su conto corrente personale del socio lavoratore, o altra modalità tracciabile.*
- 2. I compensi per gli altri soci saranno erogati in base a quanto previsto dal contratto individuale.*



3. *La corresponsione delle remunerazioni è comunque vincolata alle disponibilità finanziarie della Cooperativa. Se per fatti contingenti non fosse possibile erogare le remunerazioni alle scadenze previste, la Cooperativa informerà tempestivamente i soci. Eventuali acconti saranno calcolati in proporzione al credito del socio. Il protrarsi di tale situazione obbliga l'Organo Amministrativo, ad attivare le procedure previste dall'articolo 12.*

- **ARTICOLO 15 - CCNL DI RIFERIMENTO PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

Attuale formulazione:

1. *Ai soci con i quali è instaurato un contratto di lavoro subordinato che rientra tra le attività previste dal D.P.R. 602 del 1970, con le modalità previste dal presente regolamento, spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL "LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE – Parte Speciale Sezione Terza – COOPERAZIONE" del 01/08/2013 e successive modifiche ed integrazioni.*
2. *In caso di attività non rientranti tra quelle previste dal DPR 602 del 1970, si farà riferimento, per il trattamento economico complessivo minimo, di volta in volta, al CCNL maggiormente rappresentativo. Anche in questo caso, però, troveranno applicazione gli articoli da 16 a 41 del presente regolamento.*
3. *I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno.*

Si propone la seguente formulazione:

1. *Ai soci con i quali è instaurato, con le modalità previste dal presente regolamento, un contratto di lavoro subordinato spetta un trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi previsti dal CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI del 31/05/2011 e successive modifiche ed integrazioni.*
2. *In caso di attività diverse da quelle regolate dal CCNL di cui al precedente punto 1 si farà riferimento, per il trattamento complessivo minimo, di volta in volta, al CCNL maggiormente rappresentativo. Anche in questo caso, però, troveranno applicazione gli articoli da 16 a 42 del presente regolamento.*
3. *I contratti e gli accordi collettivi richiamati si intendono applicabili per le materie non trattate nel presente regolamento interno.*

- **ARTICOLO 17 - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI SOCI CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO**

Attuale formulazione:

1. *Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.*
2. *Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 15 del presente regolamento.*
3. *L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL di riferimento avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.*
4. *Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo Amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo ad personam, o altra voce retributiva, attribuita dall'Organo Amministrativo, anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato e potrà costituire anche indennità di funzione attribuita a titolo temporale.*
5. *La retribuzione oraria/mensile potrà comprendere, in tutto o in parte, gli istituti differiti.*

Si propone la seguente formulazione:



1. *Il trattamento economico dei soci sarà rapportato alla quantità e qualità di lavoro conferito in Cooperativa.*
2. *Per i soci con contratto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 142/2001, il trattamento economico complessivo minimo sarà quello previsto dal CCNL di riferimento come definito all'articolo 15 del presente regolamento.*
3. *L'attribuzione dei livelli previsti dal CCNL di riferimento avverrà in base all'effettiva capacità del socio di svolgere le mansioni dagli stessi previste.*
4. *Costituisce inoltre parte del trattamento economico spettante al socio la retribuzione integrativa attribuita dall'Organo Amministrativo a singoli soci o categorie di soci a titolo di superminimo ad personam, o altra voce retributiva, anche in relazione al particolare tipo di orario di lavoro prestato, eventualmente riassorbibile in futuri aumenti contrattuali. Tale trattamento sarà riconosciuto in base alla professionalità e all'impegno dimostrato e potrà costituire anche indennità di funzione attribuita a titolo temporale.*
5. *La retribuzione viene erogata come paga oraria moltiplicata per il numero di ore di lavoro effettivamente prestate dal socio nel corso del mese di competenza. Gli istituti differiti maturano e sono riconosciuti attraverso proporzionali maggiorazioni della retribuzione oraria conseguita. Le modalità di liquidazione di 13^a e 14^a mensilità (ove contrattualmente previste) sono demandate agli Organi sociali. La retribuzione potrà ricomprendere la liquidazione dei ratei maturati delle mensilità differite (paga conglobata).*

- **ARTICOLO 18 - TRATTAMENTI ECONOMICI IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA, MATERNITÀ E INFORTUNIO**

Attuale formulazione:

1. *La Cooperativa corrisponde ed anticipa agli aventi diritto (in caso di assenza per malattia o maternità), ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 633/1979 convertito in L. 33/1980, esclusivamente le indennità a carico dell'INPS.*
2. *In caso di infortunio l'indennità a carico dell'INAIL sarà, da questo istituto, corrisposta direttamente al socio infortunato: nessuna integrazione è prevista a carico della Cooperativa.*
3. *Il superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL di riferimento potrà avere come conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro senza la corresponsione di alcuna indennità sostitutiva di preavviso.*

Si propone la seguente formulazione:

1. *Laddove non diversamente disciplinato dal CCNL di riferimento applicato, la Cooperativa corrisponde ed anticipa agli aventi diritto (in caso di assenza per malattia o maternità), ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 633/1979 convertito in L. 33/1980, esclusivamente le indennità a carico dell'INPS.*
2. *In caso di infortunio l'indennità a carico dell'INAIL sarà, da questo istituto, corrisposta direttamente al socio infortunato: laddove non diversamente disciplinato dal CCNL di riferimento applicato, nessuna integrazione è prevista a carico della Cooperativa.*
3. *In caso di assenze dovute a malattia o a infortunio non sul lavoro il socio, ha diritto alla conservazione del posto (comporto) secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento. L'obbligo di conservazione del posto per la Cooperativa cesserà comunque ove si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie. Il superamento del periodo di comporto potrà avere come conseguenza la risoluzione del rapporto di lavoro col socio senza la corresponsione di alcuna indennità sostitutiva di preavviso.*
4. *Sono fatte salve condizioni locali e circostanziate di miglior favore determinatesi in forza di acquisizioni lavorative, internalizzazioni e/o accordi sindacali di secondo livello.*

- **ARTICOLO 18 - NORME DI COMPORTAMENTO E IMMAGINE DELLA COOPERATIVA**



Si propone la seguente formulazione del titolo:

ARTICOLO 18 – NORME DI COMPORTAMENTO

- **ARTICOLO 20 - CODICE DISCIPLINARE, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, GIUSTA CAUSA**

Attuale formulazione:

5. Saranno ritenuti in ogni caso estremamente gravi e tali da giustificare il licenziamento per giusta causa i seguenti comportamenti:
- atti di sleale concorrenza ai danni della Cooperativa;
 - liti, minacce, aggressioni, risse sul posto di lavoro;
 - procedimenti penali comportanti la limitazione della libertà personale;
 - condanna ad una pena detentiva;
 - manifestazioni gravi di insubordinazione ai soci preposti alla direzione della Cooperativa;
 - furti in Cooperativa o sui posti di lavoro presso i committenti;
 - stati di manifesta alterazione sul posto di lavoro indotti da assunzione di alcool e/o droghe;
 - abbandono del posto di lavoro senza preavviso e/o autorizzazione;
 - rifiuto all'avviamento al lavoro senza comprovata motivazione o all'applicazione della mobilità di cui all'articolo 28 del Regolamento;
 - recidiva nei comportamenti oggetto di procedura disciplinare.

Si propone la seguente formulazione:

5. Saranno ritenuti in ogni caso estremamente gravi e tali da giustificare sanzioni disciplinari, ivi compreso il licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo, i seguenti comportamenti:
- atti di sleale concorrenza ai danni della Cooperativa;
 - liti, minacce, aggressioni, risse sul posto di lavoro;
 - procedimenti penali comportanti la limitazione della libertà personale;
 - condanna ad una pena detentiva;
 - manifestazioni gravi di insubordinazione ai soci preposti alla direzione della Cooperativa;
 - furto di qualsiasi bene allocato in Cooperativa o nei siti lavorativi presso i committenti;
 - stati di manifesta alterazione sul posto di lavoro indotti da assunzione di alcool e/o droghe;
 - consumo di cibi e bevande sul posto di lavoro, ad eccezione delle aree preposte;
 - abbandono del posto di lavoro senza preavviso e/o autorizzazione;
 - rifiuto all'avviamento al lavoro senza comprovata motivazione o all'applicazione della mobilità di cui all'articolo 28 del Regolamento;
 - utilizzo del cellulare mentre si stanno utilizzando carrelli di qualsiasi tipo;
 - gravi danni a persone o cose in conseguenza del mancato utilizzo di DPI (ad es. mascherina chirurgica anti Covid19, scarpe antinfortunistiche, etc.) e/o mancato rispetto delle norme di sicurezza (ad es. tenere capelli lunghi non raccolti, portare collane/bracciali, etc.);
 - registrazione della presenza al lavoro non veritiera o non effettuata personalmente ma da terzi;
 - diffusione/pubblicazione in rete (siti internet, blog, social network, posta elettronica, etc.) di immagini e/o registrazioni audio/video, non autorizzate e conseguite in violazione del presente regolamento;
 - mancata comunicazione variazioni di residenza/domicilio;
 - mancata e/o ritardata comunicazione di assenza per malattia/infortunio;
 - utilizzo di permessi L.104 parentali senza preventiva comunicazione;
 - recidiva nei comportamenti oggetto di procedura disciplinare.

- **ARTICOLO 23 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE E DIVISA DI SERVIZIO**



Attuale formulazione:

1. *La Cooperativa doterà i soci lavoratori dei dispositivi di protezione individuale ed è fatto obbligo del loro utilizzo.*

La manutenzione degli stessi è ad esclusivo carico del socio lavoratore. In caso di smarrimento, furto o distruzione degli stessi, il socio lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla Cooperativa per la sostituzione o ripristino: i relativi costi saranno addebitati allo stesso a titolo di risarcimento.

Detto risarcimento si applicherà anche al socio lavoratore che cesserà dall'incarico lavorativo entro 6 mesi dalla consegna dei dispositivi di protezione individuale.

2. *La Cooperativa doterà, ove necessario, quei soci-lavoratori, di una uniforme/divisa.*

Il socio-lavoratore ha l'obbligo di mantenere in buono stato, fatto salvo l'ordinaria usura, l'uniforme/divisa assegnatagli in dotazione. La manutenzione della stessa, compresi lavaggio, stiratura e piccole riparazioni, è a esclusivo carico del socio-lavoratore. Il socio-lavoratore ha altresì l'obbligo di indossare l'uniforme/divisa quando richiesto dalle necessità del servizio stesso, curandone la corretta tenuta e presentazione.

È fatto divieto di addobbare e corredare l'uniforme/divisa con accessori personali di qualunque genere. L'uniforme/divisa viene consegnata al socio-lavoratore all'inizio del rapporto di lavoro e deve essere indossata esclusivamente nell'orario di servizio.

L'uniforme/divisa resta patrimonio della Cooperativa e quindi il socio-lavoratore che la riceve in dotazione ha l'obbligo di custodirla per tutta la durata del rapporto di lavoro e di restituirla all'atto della risoluzione dello stesso.

In caso di cessazione dell'incarico lavorativo ad iniziativa del socio lavoratore entro quattro mesi dalla consegna della uniforme/divisa, verrà addebitato, al socio lavoratore, a titolo di parziale risarcimento, un importo pari a Euro 60 (sessanta/00), ridotto a Euro 30 (trenta/00) in caso di cessazione entro 12 mesi.

In caso di smarrimento o furto della uniforme/divisa o di parti di essa il socio-lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla Cooperativa per la sostituzione. In caso di responsabilità diretta per colpa o negligenza del socio-lavoratore, verrà addebitato allo stesso un importo a titolo di parziale risarcimento, pari a quanto sopra definito.

Si propone la seguente formulazione:

ARTICOLO 23 - DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE - DIVISA DI SERVIZIO - BADGE

1. *In applicazione delle normative vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro la Cooperativa doterà i soci lavoratori dei dispositivi di protezione individuale ove necessari. I soci che ricevono dispositivi di protezione individuali hanno l'obbligo di utilizzarli ed il mancato utilizzo costituirà infrazione disciplinare grave.*

Ove obbligatorie, al socio è demandato l'acquisto delle calzature antinfortunistiche con esborso ristorato dalla Cooperativa nella misura decisa dall'Organo amministrativo e previa documentazione della spesa.

La manutenzione dei DPI è ad esclusivo carico del socio lavoratore. In caso di smarrimento, furto o distruzione degli stessi, il socio lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla Cooperativa per la sostituzione o ripristino: in caso di dolo o incuria i relativi costi saranno addebitati allo stesso a titolo di risarcimento.

Un risarcimento forfettario, nella misura decisa dall'Organo amministrativo, si applicherà anche al socio lavoratore che cesserà dall'incarico lavorativo entro 6 mesi dalla consegna dei dispositivi di protezione individuale.



2. La Cooperativa doterà, di norma, i soci-lavoratori di una uniforme/divisa. Il socio-lavoratore ha l'obbligo di mantenere in buono stato, fatto salvo l'ordinaria usura, l'uniforme/ divisa assegnatagli in dotazione. La manutenzione della stessa, compresi lavaggio, stiratura e piccole riparazioni, è a esclusivo carico del socio-lavoratore. Il socio-lavoratore ha sempre l'obbligo di indossare l'uniforme/divisa ricevuta curandone la corretta tenuta e presentazione.

Il socio-lavoratore potrà fare a meno di indossare la divisa solo quando richiesto da necessità di servizio e disposto dalla Cooperativa attraverso il personale preposto.

È fatto divieto di addobbare e corredare l'uniforme/divisa con accessori personali di qualunque genere. L'uniforme/divisa viene consegnata al socio-lavoratore, di norma all'inizio del rapporto di lavoro, e deve essere indossata esclusivamente nell'orario di servizio.

L'uniforme/divisa resta patrimonio della Cooperativa e quindi il socio-lavoratore che la riceve in dotazione ha l'obbligo di custodirla per tutta la durata del rapporto di lavoro e di restituirla all'atto della risoluzione dello stesso.

In caso di cessazione dell'incarico lavorativo, per scelta individuale, entro quattro mesi dalla consegna della uniforme/divisa, verrà addebitato, al socio lavoratore, a titolo di parziale risarcimento, un importo pari a € 60,00 (euro sessanta/00), ridotto a € 30,00 (euro trenta/00) in caso di cessazione entro 12 (dodici) mesi.

In caso di smarrimento o furto della uniforme/divisa o di parti di essa il socio-lavoratore ha l'obbligo di darne immediata comunicazione alla Cooperativa per la sostituzione. In caso di responsabilità diretta per colpa o negligenza del socio-lavoratore, verrà addebitato allo stesso, un importo a titolo di parziale risarcimento, pari a quanto sopra definito.

3. La Cooperativa doterà, di norma, i soci-lavoratori di un badge e di tessera di riconoscimento. Il socio dovrà esporre la tessera di riconoscimento ed utilizzare il badge per registrare la presenza al lavoro (entrata, uscita, pausa) secondo le modalità indicate dal personale preposto. Tessera di riconoscimento e badge non sono cedibili a terzi e dovranno essere conservati con cura dal socio. Il socio deve restituire la Tessera di riconoscimento e il badge in caso di modifica del luogo di lavoro o di risoluzione del contratto. In caso di smarrimento/rottura o di mancata restituzione verrà addebitato al socio un costo pari ad € 10,00 (euro dieci/00) cadauno.

La violazione degli obblighi indicati ai commi 2 e 3 costituisce infrazione disciplinare.

- **ARTICOLO 24 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

Attuale formulazione:

1. *La presente normativa modifica quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale.*
2. *La Cooperativa potrà utilizzare tale forma contrattuale senza limiti numerici sia riguardo alla quantità dei soci con tale tipologia lavorativa che alla durata giornaliera dell'orario. Tale variazione è utile per sfruttare, a fini occupazionali, ogni singola opportunità lavorativa.*
3. *I contratti a tempo parziale potranno essere di tipo orizzontale, verticale o misto ed anche a tempo determinato.*

Si propone la seguente formulazione:

1. *La Cooperativa può ricorrere ai contratti di lavoro subordinato a tempo parziale (Part Time) secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii..*
2. *La Cooperativa potrà utilizzare tale forma contrattuale senza limiti numerici sia riguardo alla quantità dei soci con tale tipologia lavorativa che alla durata giornaliera dell'orario. Tale variazione è utile per sfruttare, a fini occupazionali, ogni singola opportunità lavorativa.*
3. *I contratti a tempo parziale potranno essere di tipo orizzontale, verticale o misto ed anche a tempo determinato e contemplare clausole di flessibilità e/o elasticità.*



- **ARTICOLO 25 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Attuale formulazione:

1. *La presente normativa modifica quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato.*
2. *La Cooperativa potrà utilizzare tale forma contrattuale senza limiti numerici riguardo alla quantità dei soci con tale tipologia contrattuale. Tale variazione è utile per sfruttare, a fini occupazionali, ogni singola opportunità lavorativa.*

Si propone la seguente formulazione:

1. *La Cooperativa può ricorrere ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii..*
2. *La Cooperativa potrà utilizzare tale forma contrattuale senza limiti numerici riguardo alla quantità dei soci con tale tipologia contrattuale. Tale variazione è utile per sfruttare, a fini occupazionali, ogni singola opportunità lavorativa.*
3. *La Cooperativa, ove ricorrano i presupposti, ricerca e promuove la stipula di contratti per attività stagionali con le OO.SS. firmatarie dei CCNL di riferimento di cui all'art. 15 del presente regolamento.*

- **ARTICOLO 26 - PERIODO DI PROVA**

Attuale formulazione:

1. *Per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato il periodo di prova è fissato in 60 (sessanta) giorni di effettivo lavoro.*
2. *Durante il periodo di prova l'Organo Amministrativo potrà deliberare provvedimento di decadenza del socio e la conseguente interruzione del rapporto di lavoro per non avere dimostrato di poter concorrere al raggiungimento dello scopo sociale della Cooperativa.*
3. *In assenza di comunicazioni è da intendersi che il periodo di prova è stato superato positivamente da parte del socio.*
4. *Per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato il periodo di prova non supererà comunque il 50% della durata del contratto stipulato fino ad un massimo di 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro.*

Si propone la seguente formulazione:

1. *A prescindere dalle previsioni in materia da parte del CCNL di riferimento, per i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato il periodo di prova è fissato in 60 (sessanta) giorni di effettivo lavoro.*
2. *Durante il periodo di prova l'Organo Amministrativo potrà deliberare provvedimento di decadenza del socio e la conseguente interruzione del rapporto di lavoro per non avere dimostrato di poter concorrere al raggiungimento dello scopo sociale della Cooperativa.*
3. *In assenza di comunicazioni è da intendersi che il periodo di prova è stato superato positivamente da parte del socio.*
4. *Per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato il periodo di prova non supererà comunque il 50% della durata del contratto stipulato fino ad un massimo di 30 (trenta) giorni di effettivo lavoro.*
5. *Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.*

- **ARTICOLO 27 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

Attuale formulazione:



1. *Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto, sia in caso di licenziamento che di dimissioni, previo preavviso di 6 giorni di calendario, indipendentemente dall'anzianità di servizio, dalla qualifica e dal livello di inquadramento del socio.*
2. *Il preavviso non lavorato sarà sostituito dal relativo indennizzo.*

Si propone la seguente formulazione:

1. *Laddove non espressamente disciplinato dal CCNL di riferimento applicato, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso di 7 giorni di calendario, decorrenti dalla metà e dalla fine di ciascun mese, indipendentemente dall'anzianità di servizio, dalla qualifica e dal livello di inquadramento del socio.*
2. *La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza, in tutto o in parte, dei termini di preavviso, siano essi disciplinati dal CCNL di riferimento o dal predetto comma 1, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.*

- **ARTICOLO 28 - LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MOBILITÀ**

Attuale formulazione:

1. *Si intende per "luogo di lavoro ordinario" del socio-lavoratore l'unità operativa stabilita dall'Organo Amministrativo all'atto dell'attribuzione dell'incarico lavorativo, ovvero qualunque altra o altre unità operative vengano successivamente stabilite.*
2. *Il socio-lavoratore, per necessità del servizio ovvero a seguito di opportunità di svolgimento dell'attività per applicazione del criterio di alternanza con altri soci-lavoratori o per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può venire trasferito dall'Organo Amministrativo a prestare la propria attività, anche a titolo definitivo, in luogo o luoghi di lavoro diversi da quelli precedentemente assegnati.*

È pertanto consentito alla Cooperativa di assegnare il socio ad una sede di lavoro diversa da quella in cui è normalmente adibito, ciò anche quando comporti modificazione della sua prestazione nell'arco della giornata e/o della settimana, con avvicendamenti presso i vari servizi e con orari consoni alla realizzazione del lavoro acquisito tramite contratto/appalto da terzi.

Il socio lavoratore non può comunque rifiutare il mutamento di sede/i di lavoro disposto dall'Organo Amministrativo.

3. *Resta inteso che nulla sarà dovuto al socio a titolo di rimborso chilometrico, di trasferta o di qualsivoglia richiesta di rimborso, in conseguenza alla richiesta di spostamenti di orari o di sedi di lavoro previsti al comma 2 del presente articolo.*

Norme di miglior favore contenute nei CCNL applicabili e che comportino oneri economici per la Cooperativa sono tassativamente escluse e non applicabili conformemente a quanto consentito dalla Legge 142/2001.

Si propone la seguente formulazione:

1. *Si intende per "luogo di lavoro ordinario" del socio-lavoratore l'unità operativa stabilita dall'Organo Amministrativo all'atto dell'attribuzione dell'incarico lavorativo, ovvero qualunque altra o altre unità operative vengano successivamente stabilite.*
2. *Il socio-lavoratore, per necessità del servizio ovvero a seguito di opportunità di svolgimento dell'attività per applicazione del criterio di alternanza con altri soci-lavoratori o per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può venire trasferito dall'Organo Amministrativo a prestare la propria attività, anche a titolo definitivo, in luogo o luoghi di lavoro diversi da quelli precedentemente assegnati.*

La residenza lavorativa indicata nei contratti, sia individuali che collettivi, può essere modificata. È pertanto consentito alla Cooperativa di assegnare il socio ad una sede di lavoro diversa da quella in cui è normalmente adibito, ciò anche quando comporti modificazione della sua prestazione nell'arco



della giornata e/o della settimana, con avvicendamenti presso i vari servizi e con orari consoni alla realizzazione del lavoro acquisito tramite contratto/appalto da terzi.

Il socio lavoratore non può comunque rifiutare il mutamento di sede/i di lavoro disposto dall'Organo Amministrativo.

- 3. Resta inteso che nulla sarà dovuto al socio a titolo di rimborso chilometrico, di trasferta o di qualsivoglia richiesta di rimborso, in conseguenza alla richiesta di spostamenti di orari o di sedi di lavoro previsti al comma 2 del presente articolo.*

Norme di miglior favore contenute nei CCNL applicabili e che comportino oneri economici per la Cooperativa sono tassativamente escluse e non applicabili conformemente a quanto consentito dalla Legge 142/2001.

- ARTICOLO 30 - ORARIO DI LAVORO

Attuale formulazione:

- 1. Gli orari di lavoro sono quelli stabiliti al momento dell'incarico e/o delle successive modificazioni comunicate dai responsabili operativi o dall'Organo Amministrativo.*
- 2. L'orario di lavoro si sviluppa su 6 giorni settimanali, cui segue un giorno di riposo che non necessariamente coincide con la domenica.*
- 3. Il lavoro ordinario in sesta giornata viene retribuito con la medesima retribuzione prevista per il lavoro ordinario in assenza di maggiorazioni.*
- 4. La distribuzione e la durata dell'orario di lavoro, vista la particolare natura giuridica del socio lavoratore, sono definite in base alle necessità organizzative con possibilità di orari spezzati e su più impianti nell'arco della stessa giornata e potranno variare nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni del calendario.*

L'orario di lavoro potrà variare da socio a socio, da reparto a reparto, da luogo di lavoro a luogo di lavoro. Pertanto, il singolo socio lavoratore dovrà attenersi all'orario di lavoro stabilito dalla Cooperativa.

- 5. Qualora particolari esigenze di lavoro lo richiedano, il socio è tenuto a prestare la propria attività anche oltre l'orario ordinario stabilito, sia di giorno, sia di notte, sia in giorni feriali, sia in giorni festivi, salvo gravi e documentabili motivi individuali d'impedimento. Il superamento dell'orario settimanale o mensile, previsto dal CCNL di riferimento per il trattamento economico minimo, autorizzato dall'Organo Amministrativo, è considerato lavoro straordinario e verrà compensato con le maggiorazioni ivi previste. Tali maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.*
- 6. Il socio con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora particolari esigenze di lavoro lo richiedano, è tenuto a prestare lavoro supplementare salvo gravi e documentabili motivi individuali d'impedimento.*
- 7. Le prestazioni notturne e festive sono remunerate con le maggiorazioni previste dal CCNL applicabile.*
- 8. Ove siano previsti avvicendamenti nel servizio, in caso di ritardo del subentrante, il socio lavoratore ha l'obbligo di rimanere in servizio onde consentire la realizzazione delle opportune misure di salvaguardia della continuità del servizio, attivandosi affinché il ritardo nell'avvicendamento sia segnalata al coordinatore e/o responsabile del servizio.*

Si propone la seguente formulazione:

- 1. Gli orari di lavoro sono quelli stabiliti al momento dell'incarico e/o delle successive modificazioni comunicate dai responsabili operativi o dall'Organo Amministrativo.*
- 2. L'orario di lavoro si sviluppa, di norma, su 5 dei giorni feriali settimanali. Il giorno di riposo settimanale non necessariamente coincide con la domenica.*
- 3. Al fine di conseguire la saturazione degli orari contrattuali individuali la Cooperativa adotta il metodo della compensazione, di norma mensile e/o comunque secondo le previsioni di cui agli artt. 3 e 4 del D.Lgs. 66/2003. Pertanto, le prestazioni lavorative in sesta giornata sono da considerarsi "ordinarie" e*



come tali retribuite sino al raggiungimento del limite ordinario lavorabile mensile. La Cooperativa potrà adottare modalità "multiperiodali" di calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro e/o ricercare accordi di flessibilità/banca-ore con le OO.SS. firmatarie dei CCNL di riferimento di cui all'art. 15 del presente regolamento.

4. La distribuzione e la durata dell'orario di lavoro, vista la particolare natura giuridica del socio lavoratore, sono definite in base alle necessità organizzative con possibilità di orari spezzati e su più impianti nell'arco della stessa giornata e potranno variare nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni del calendario.

L'orario di lavoro potrà variare da socio a socio, da reparto a reparto, da luogo di lavoro a luogo di lavoro. Pertanto, il singolo socio lavoratore dovrà attenersi all'orario di lavoro stabilito dalla Cooperativa.

5. Qualora particolari esigenze di lavoro lo richiedano, il socio è tenuto a prestare la propria attività anche oltre l'orario ordinario stabilito, sia di giorno, sia di notte, sia in giorni feriali, sia in giorni festivi, salvo gravi e documentabili motivi individuali d'impedimento. Il superamento dell'orario individuale contrattuale ordinario, previsto dal CCNL di riferimento per il trattamento economico minimo, se autorizzato dall'Organo Amministrativo è considerato lavoro straordinario e verrà compensato con le maggiorazioni ivi previste. Tali maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
6. Il socio con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora particolari esigenze di lavoro lo richiedano, è tenuto a prestare lavoro supplementare salvo gravi e documentabili motivi individuali d'impedimento.
7. Le prestazioni notturne e festive sono remunerate con le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento applicabile e/o da accordi collettivi di secondo livello.
8. Ove siano previsti avvicendamenti nel servizio, in caso di ritardo del subentrante, il socio lavoratore ha l'obbligo di rimanere in servizio onde consentire la realizzazione delle opportune misure di salvaguardia della continuità del servizio, attivandosi affinché il ritardo nell'avvicendamento sia segnalata al coordinatore e/o responsabile del servizio.

- **Inserimento di un nuovo articolo: ARTICOLO 31 - PAUSE**

Si propone l'inserimento della seguente formulazione:

ARTICOLO 31 - PAUSE

1. Le pause sono regolate dal Decreto Legislativo 66/2003 che demanda ai contratti collettivi di lavoro la definizione di modalità e durata.
2. La Cooperativa applica la normativa vigente. Di norma l'unica pausa giornaliera, dovuta ma non retribuita, è la pausa pranzo.
3. Altre eventuali pause possono essere disposte e organizzate dai Referenti di cantiere per agevolare l'attività dei soci nell'arco della giornata lavorativa.
4. Il mancato rispetto delle disposizioni, generali e/o locali, in materia di pause o l'effettuazione discrezionali delle medesime costituisce infrazione disciplinare.

Per effetto di questo inserimento la numerazione dei capitoli successivi viene avanzata di uno a partire dall'attuale articolo 31 (diventa articolo 32).

- **ARTICOLO 40 - CELLULARI E DISPOSITIVI ELETTRONICI**

Attuale formulazione:

1. In tutti i cantieri ove opera la Cooperativa è fatto divieto ai soci di utilizzare il telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti di qualunque natura e specie, per uso personale nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa.



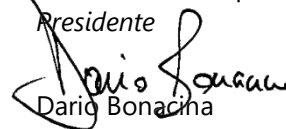
2. *L'utilizzo del telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti, per uso personale è consentito durante le pause e nei casi di particolare ed urgente necessità, con preventiva richiesta di autorizzazione al referente di cantiere.*
3. *Il mancato rispetto del divieto di utilizzare il telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti di qualunque natura e specie, costituisce infrazione disciplinare.*

Si propone la seguente formulazione:

ARTICOLO 41 - CELLULARI, APPARECCHI AUDIO-VIDEO E DISPOSITIVI ELETTRONICI IN GENERE

1. *In tutti i cantieri ove opera la Cooperativa è fatto divieto ai soci di utilizzare il telefono cellulare, apparecchi audio-video e/o dispositivi elettronici equivalenti di qualunque natura e specie, per uso personale nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa e all'interno del luogo di lavoro.*
 2. *L'utilizzo del telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti, per uso personale è consentito durante le pause e nei casi di particolare ed urgente necessità, con preventiva richiesta di autorizzazione al referente di cantiere.*
 3. *Il mancato rispetto del divieto di utilizzare il telefono cellulare, o dispositivi elettronici equivalenti di qualunque natura e specie, costituisce infrazione disciplinare.*
 4. *In particolare, la diffusione/pubblicazione in rete (siti internet, blog, social network, posta elettronica, etc.) di immagini e/o registrazioni audio/video, non autorizzate e conseguite in violazione della presente normativa, è motivo di risoluzione sia del rapporto associativo che di lavoro subordinato.*
- **Rimozione dell'ALLEGATO A: NORME PER I SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO E CCNL DI RIFERIMENTO "LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE – PARTE SPECIALE SEZIONE TERZA – COOPERAZIONE" DEL 01/08/2013 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI**

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore necessità di chiarimento, l'occasione ci è gradita per porgere i nostri più cordiali saluti.

DBG Società Cooperativa
Presidente

Dario Bonacina