

## **Regolamento Interno**

### Premesse

1. Il presente regolamento interno
  - ∨ È stato approvato dall'assemblea della cooperativa in data 29 maggio 2018 ai sensi dell'articolo 6 della Legge 03.04.2001, n. 142 e successive modificazioni, rettificato per quanto attiene l'articolo 20, dall'assemblea del 25 maggio 2022.
  - ∨ Potrà essere modificato con delibera dell'assemblea ordinaria dei soci con le maggioranze previste per l'assemblea straordinaria.
2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si farà riferimento allo statuto, alle delibere degli organi sociali nonché alle disposizioni di legge applicabili.

### **Articolo 1**

#### **SCOPO**

1. Il presente regolamento ha lo scopo di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci lavoratori, le cui prestazioni lavorative contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, in particolare il regolamento definisce e disciplina la tipologia del rapporto di lavoro dei soci in forma subordinata, quale ulteriore rapporto contrattuale rispetto al rapporto associativo.
2. Nel caso lo statuto consenta l'instaurazione di un tipo di rapporto di lavoro NON in forma subordinata, si applica quanto previsto dall'articolo 28/bis

### **Articolo 2**

#### **SOCI**

1. I soci della cooperativa:
  - ∨ concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
  - ∨ partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
  - ∨ contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
  - ∨ mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
2. L'esistenza della cooperativa è connessa all'elasticità della fornitura delle prestazioni tipiche della propria attività e pertanto la cooperativa non è sempre in grado di garantire la copertura di tutte le ore che il lavoratore è disponibile ad effettuare.
3. I soci stabiliscono con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata ricorrendo alle seguenti tipologie contrattuali:
  - ∨ lavoro a tempo indeterminato;
  - ∨ lavoro a tempo determinato;
  - ∨ lavoro intermittente;
  - ∨ lavoro a tempo parziale.
4. L'interruzione del contratto di lavoro è causa di esclusione da socio e l'esclusione da socio determina automaticamente l'interruzione del rapporto di lavoro.
5. È fatto divieto ai soci di iscriversi contemporaneamente ad altre cooperative, associarsi a società che perseguono identici scopi sociali o che comunque esplicano attività concorrente, salvo specifico assenso dell'organo amministrativo. È altresì vietato al socio lavoratore, anche se con contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, di prestare lavoro a favore di terzi, salvo specifico assenso dell'organo amministrativo; nonché esercitare in proprio imprese in concorrenza con quelle della cooperativa.

### **Articolo 3**

## **COMPORAMENTO DEL SOCIO ED IMMAGINE DELLA COOPERATIVA**

1. Il socio dovrà sempre mantenere un comportamento informato alla massima cordialità e rispetto nei confronti degli altri soci e di tutti i clienti (e loro personale) della cooperativa. Poiché il cliente è il fruitore dei servizi venduti dalla cooperativa, e quindi la sua soddisfazione è presupposto per il nostro sviluppo, il socio è tenuto a fornire ad ogni cliente il meglio della propria professionalità ed a riferire quotidianamente i risultati all'organo amministrativo o a chi da questi è stato all'uopo delegato. L'immagine che la cooperativa crea al suo esterno è un valore costruito giorno dopo giorno dal lavoro di tutti i soci; essa costituisce la fonte per il lavoro esistente nonché uno strumento essenziale per ricerca di ulteriori clienti.
2. Il socio che, in qualunque modo, danneggi l'immagine della cooperativa procura un danno diretto a tutti gli altri soci e, pertanto, verrà fatto oggetto di provvedimenti disciplinari che, a seconda della gravità del danno e della recidiva, potranno variare dall'ammonizione fino alla esclusione da socio. La difesa e la cura dell'immagine della cooperativa è un preciso dovere per tutti i soci anche negli orari extra servizio.
3. Il furto, od il tentato furto di merce del cliente da parte del socio è ritenuto atto della massima gravità e verrà punito con l'esclusione da socio con effetto immediato nonché con la ritenuta di tutte le competenze del socio fino al raggiungimento della cifra di risarcimento del danno. I gravi danneggiamenti alle merci, od a qualsiasi bene di clienti o terzi in genere, dovuti alla negligenza del socio saranno puniti con provvedimenti del massimo rigore.

### **Articolo 4**

## **CURA DEGLI AUTOMEZZI E DELL'ATTREZZATURA**

1. Tutti i soci sono tenuti a far uso degli automezzi, delle macchine degli attrezzi e di ogni bene loro assegnati, con la massima diligenza e accuratezza. In particolare, dovranno sempre assicurarsi del buon stato di manutenzione e procedere scrupolosamente agli interventi ed alle verifiche che sono di loro competenza.
2. Il socio conducente di automezzi dovrà altresì osservare tutti gli adempimenti derivanti dalle Leggi che riguardano la circolazione stradale ed il comportamento del conducente, nonché provvedere alla gestione dell'automezzo in conformità alle disposizioni che gli vengono impartite dall'organo amministrativo o da chi da questi è stato all'uopo delegato. La negligenza nella gestione e conduzione dei mezzi da parte del socio, saranno ritenute comportamento scorretto e, pertanto, saranno fatte oggetto di provvedimenti disciplinari che, a seconda della gravità e della recidiva della mancanza commessa, andranno dal semplice richiamo fino alla esclusione da socio della cooperativa.

### **Articolo 5**

## **INFORMAZIONI AZIENDALI**

1. Il lavoratore è tenuto a non divulgare alcuna notizia attinente l'organizzazione e l'attività di lavoro della cooperativa o dei suoi clienti o farne uso in modo da poter recare ad essi pregiudizio. Il lavoratore è tenuto a mantenere riservate e a non copiare (sia in forma cartacea, che elettronica, che fotografica) le informazioni riguardanti clienti, prezzi, politiche commerciali.
2. Tutti i documenti di cui entrerà in possesso in ragione del suo rapporto di lavoro resteranno di proprietà della cooperativa e dovranno essere restituiti alla cessazione del rapporto. In quella stessa occasione il lavoratore dovrà restituire tutti gli strumenti di proprietà della cooperativa o dei clienti: a titolo di esempio, telefono cellulare, computer portatile, automezzi, "card" o "badge" di pagamento o di passaggio, documentazione, manuali di utilizzo, manutenzione, programmi software.

### **Articolo 6**

## **UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE**

1. Nel caso in cui per lo svolgimento della sua attività al lavoratore venga assegnato un computer/telefono cellulare, dotato di accesso diretto ad internet e/o di un indirizzo di posta elettronica, il lavoratore è obbligato ad utilizzare detta attrezzatura esclusivamente per motivi di lavoro, salva eventuale preventiva autorizzazione.
2. E' fatto divieto di installare o rimuovere applicazioni e/o dati se non specificamente autorizzati.
3. Corrispondenza e files trattati dal computer del lavoratore devono essere connessi alla sua prestazione lavorativa. La corrispondenza privata non è permessa sull'indirizzo aziendale del lavoratore. L'azienda si riserva inoltre di visionare la

posta elettronica ricevuta e spedita dal lavoratore oltre che i file contenuti nel computer del lavoratore, dal momento che si tratta di informazioni e strumenti aziendali.

4. E' vietato al lavoratore l'utilizzo privato del telefono cellulare, salvo che la cooperativa abbia preventivamente organizzato una metodologia di riaddebito dei consumi.

#### **Articolo 7**

### **DISTRIBUZIONE DEL LAVORO ORDINI DI SERVIZIO**

1. La cooperativa provvede, tramite la propria organizzazione, all'acquisizione del lavoro ed alla relativa esecuzione attraverso i propri soci, incaricando ciascuno in base alla professionalità posseduta, al grado di responsabilità acquisita ed alle eventuali particolari esigenze del cliente. Nel rispetto di detti criteri, gli incarichi dovranno essere assegnati con la massima equità.

2. A seguito di riduzione o mancanza momentanea di lavoro, si può comunque verificare il caso, senza che da questo derivi alcun onere per la cooperativa, di soci che non possano esercitare la propria attività per mancanza di lavoro o possano esercitarla unicamente ad orario ridotto.

3. Gli ordini di servizio verranno emanati dall'organo amministrativo o da chi da questi è stato all'uopo delegato e possono essere giornalieri, settimanali o mensili. Verranno comunicati ai soci:

- oralmente;

- per iscritto con qualsiasi mezzo ivi compresi fax, telefono, e-mail, sms.

4. Il socio è tenuto ad eseguire con la massima diligenza quanto stabilito dall'ordine di servizio. L'organo amministrativo o chi da questi è stato all'uopo delegato, per comprovate esigenze di servizio, potrà apportare modifiche agli ordini in qualunque momento si renderà opportuno, compresa la possibilità di inviare presso altre sedi operative il socio lavoratore per periodi stabiliti. Nell'esecuzione dell'ordine di servizio il socio dovrà segnalare all'organo amministrativo o a chi da questi è stato all'uopo delegato, con la massima tempestività, tutti gli eventi che non rientrano nella norma (sinistri, infortuni, variazioni di orari, fermi vari, guasti e rotture, indisposizioni fisiche sopravvenute, ecc.). 5. Per nessun motivo il socio potrà apportare modifiche all'ordine di servizio che non siano state disposte dall'organo amministrativo o da chi da questi è stato all'uopo delegato, né potrà abbandonare il posto di lavoro - nel caso in cui sia previsto che il suo lavoro venga proseguito da un altro lavoratore - finché non sia entrato in servizio il successivo lavoratore.

#### **Articolo 8**

### **AVVIO AL LAVORO**

1. Se non già forniti all'atto della domanda d'ammissione, prima di essere avviato al lavoro, il socio dovrà produrre i seguenti documenti (oppure, ove consentito, con autocertificazione):

✓ certificato di residenza e stato di famiglia,

✓ codice fiscale,

✓ titolo di studio ed elenco degli eventuali corsi di specializzazione professionali frequentati,

✓ certificato penale e dei carichi pendenti (solo in visione),

✓ fotocopia della patente di guida, e dichiarazione sulla situazione aggiornata dei punti,

✓ copia conforme all'originale del permesso di soggiorno,

✓ esplicita manifestazione di volontà al conferimento o meno di tutto o parte del TFR alle forme pensionistiche complementari,

✓ quant'altri documenti ritenuti utili dalla cooperativa anche in funzione della mansione attribuita.

2. Il socio si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione dei dati forniti ai sensi del precedente comma, restando con ciò inteso che egli sopporterà ogni conseguenza negativa derivante dalla mancata o tardiva comunicazione, quali danni subiti dalla cooperativa e/o sanzioni da essa sopportate, nonché mancati riconoscimenti o agevolazioni per il lavoratore.

3. La stipula del contratto di lavoro, nelle diverse tipologie sopra elencate, la volontà delle parti risultano da atto scritto contenente, tra l'altro, le seguenti indicazioni:

✓ data di inizio del rapporto lavorativo ed eventuale termine,

✓ periodo di prova,

✓ qualità del lavoro assegnato, che si intende a titolo indicativo e che potrà essere soggetto a variazione sulla base delle esigenze del servizio,

✓ la sede di lavoro che può normalmente essere identificata con la sede della cooperativa, il vincolo al lavoratore a prestare servizio in sedi diverse da quella abituale,

✓ l'attività in cui viene inserito il lavoratore, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi,

✓ l'indicazione della fascia della tabella retributiva applicabile al lavoratore,

- ∨ la durata delle ferie,
  - ∨ l'orario medio normale di lavoro,
  - ∨ i termini del preavviso in caso di recesso.
4. Tutti i nuovi soci dovranno dar prova di possedere e di mantenere le capacità professionali per le quali sono stati ammessi, nonché di possedere e di mantenere i requisiti comportamentali, disciplinari, morali e sociali stabiliti dallo Statuto sociale e dal Regolamento interno.
5. Entro il termine di tre mesi dalla data di inizio lavoro, l'organo amministrativo comunicherà al socio l'eventuale delibera di esclusione durante il periodo di prova. In assenza della delibera specifica dovrà intendersi che il periodo di prova è stato superato positivamente da parte del socio.

## **Articolo 9**

### **ULTERIORI INDICAZIONI ATTINENTI I CONTRATTI DI LAVORO**

#### LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà effettuare lavoro supplementare entro il tetto massimo del lavoro a tempo pieno.
2. Le causali in relazione alle quali può essere richiesto al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare sono le seguenti:
  - ∨ incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
  - ∨ punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste dei clienti alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
  - ∨ sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio o maternità;
  - ∨ sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - ∨ eccezionali servizi richiesti dai clienti della cooperativa;
3. Nell'eccezionale caso in cui al lavoratore part-time vengano richieste prestazioni che diano luogo ad un orario medio superiore al lavoro a tempo pieno, la retribuzione delle ore eccedenti sarà pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.
4. Al lavoratore part-time al quale nell'ultimo anno solare siano state richieste prestazioni supplementari tali per cui il suo orario di lavoro sia stato pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, la cooperativa dovrà proporre la sottoscrizione di un contratto di lavoro a tempo pieno.

#### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le causali in relazione alle quali possono essere stipulati contratti a termine sono le seguenti:
  - ∨ incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
  - ∨ punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste dei clienti alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
  - ∨ sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio o maternità;
  - ∨ sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
  - ∨ servizi richiesti dai clienti della cooperativa;
  - ∨ esecuzione di particolari lavori, che per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - ∨ esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo
2. E' possibile stipulare contratti a termine per prestazioni part-time.

#### LAVORO INTERMITTENTE

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere continuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
2. In aggiunta agli elementi di cui all'articolo precedente, il contratto dovrà indicare:
  - ∨ indicazioni delle ipotesi oggettive o soggettive che richiedono la stipulazione del contratto intermittente;
  - ∨ modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore socio, e del relativo preavviso di chiamata, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
  - ∨ importo della eventuale relativa indennità di disponibilità come da apposita sezione della tabella retributiva;
  - ∨ indicazione delle forme e delle modalità con cui verrà richiesta l'esecuzione della prestazione.
3. E' possibile stipulare contratti di lavoro intermittente a tempo determinato.
4. Il contratto di lavoro intermittente è tale solo se ciò risulta espressamente specificato nel contratto stesso.

**Articolo 10**

**ORARIO DI LAVORO**

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente articolo si intende per:

- ∨ “orario di lavoro”: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- ∨ “periodo di riposo”: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- ∨ “lavoro straordinario”: è il lavoro prestato oltre l'orario normale medio di lavoro;
- ∨ “periodo notturno”: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- ∨ “lavoratore notturno”:
  - ◆ qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
  - ◆ qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno;
- ∨ “lavoro a turni”: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- ∨ “lavoratore a turni”: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- ∨ “lavoratore mobile”: qualsiasi lavoratore che effettua servizi di trasporto merci su strada;

2. Considerato che le attività della cooperativa sono strettamente collegate ad un efficiente servizio alla committenza, l'orario di lavoro potrà variare da socio a socio, da reparto a reparto, da deposito a deposito. Pertanto il singolo socio cooperatore dovrà attenersi all'orario di lavoro stabilito dalla cooperativa e comunicato mediante ordine di servizio.

Premesso che la prestazione lavorativa media è calcolata con riferimento all'anno solare, l'orario normale medio di lavoro settimanale è fissato in:

- ◆ 48 ore per gli autisti,
- ◆ 40 ore per le altre mansioni

distribuito su tutti i giorni della settimana, salvo il diritto ad usufruire:

- ∨ ogni sette giorni di un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica;
- ∨ di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore;
- ∨ di una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore

Per effetto di quanto sopra disposto, le ore lavorabili complessive settimanali ammontano a settantasette.

3. Tutti i soci dovranno rispettare gli orari di lavoro loro assegnati con la massima scrupolosità. Il socio lavoratore non può, senza giustificato motivo, arrivare in ritardo. Nel caso il socio giunga al lavoro con un ritardo superiore all'ora o con un ritardo inferiore ma dopo essere stato sostituito nelle proprie funzioni, il socio in ritardo non verrà ammesso al lavoro e tale assenza verrà considerata ingiustificata anche ai fini delle sanzioni disciplinari, non percependo la remunerazione della giornata.

4. È facoltà dell'organo amministrativo o di chi da questi è stato all'uopo delegato, qualora eccezionali esigenze di servizio lo impongano, prolungare l'orario normale medio di lavoro del socio.

Il socio non potrà opporsi al prolungamento dell'orario normale medio di lavoro.

5. In caso di crisi occupazionale temporanea od in caso di necessità di ridimensionamento definitivo degli organici della cooperativa, è possibile prevedere la riduzione dell'orario o la sospensione del lavoro a tempo determinato o indeterminato. Nei casi di sospensione dal lavoro a tempo indeterminato di cui al periodo precedente, il socio cooperatore ha diritto di precedenza per la riammissione al lavoro rispetto alla ammissione di nuovi soci cooperatori con pari attitudini professionali; salvo il caso in cui la cooperativa sia obbligata, per legge o contratto, all'ammissione di nuovi soci cooperatori lavoratori, oppure all'assunzione di dipendenti in occasione dell'acquisizione di appalti, incorporazione di aziende o altre eventualità analoghe.

6. Nei casi di riduzione dell'orario o di sospensione di cui al primo periodo la cooperativa chiederà l'intervento della cassa integrazione guadagni, nei casi in cui sia consentito dalla disciplina vigente.

## **Articolo 11**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.
  2. La cooperativa corrisponderà 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.
  3. Il contratto collettivo applicabile rispetto al solo trattamento economico minimo è quello vigente del settore Multiservizi firmato il 31 agosto 2011 da:
    - ˘ Le Centrali Cooperative: AGCI-SERVIZI; FISE-ANIP; LEGACOOPSERVIZI; FEDERLAVOROeSERVIZI-CONFCOOPERATIVE; UNIONSERIZI-CONFAPI;
    - ˘ Le Segreterie Nazionali delle OO.SS.: FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTRASPORTI - UIL.
- Ai fini del controllo del rispetto di tale trattamento economico minimo, si considera la retribuzione del socio nell'anno solare precedente.
4. L'organo amministrativo delibera annualmente la tabella dei trattamenti retributivi. La tabella deve contenere tutte le indicazioni necessarie per la determinazione delle retribuzioni spettanti a ciascun socio lavoratore, in riferimento al suo inquadramento funzionale ed alle modalità concrete di svolgimento della sua prestazione.
  5. Le forme di retribuzione dovranno essere improntate ai principi dell'autogestione e della responsabilizzazione di ogni socio lavoratore: potranno quindi prevedere forfetizzazioni di ore lavorative rispetto a mansioni attribuite o metodi di retribuzione che esulino dalla prestazione oraria, nonché metodi per responsabilizzare il socio lavoratore sui consumi di beni e materie prime e sull'efficienza del servizio fornito.
  6. La tabella contenente il metodo di determinazione della eventuale parte di retribuzione raggugliata ad obiettivi di produttività o di qualità della prestazione lavorativa sarà proposta ad ogni socio lavoratore dall'organo amministrativo, o da chi da questi è stato all'uopo delegato.
  7. Le retribuzioni sono di regola corrisposte, al netto delle ritenute previdenziali e fiscali, in riferimento a ciascun mese di lavoro, entro il ventisettesimo giorno del mese successivo, mediante regolare prospetto paga.

## **Articolo 12**

### **INDENNITA'**

1. Vengono istituite indennità di funzione, disagio, responsabilità, presenza. L'organo amministrativo delibera annualmente la tabella delle indennità. La tabella deve contenere tutte le indicazioni necessarie per la determinazione delle indennità spettanti a ciascun socio lavoratore.

## **Articolo 13**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

1. Il calcolo delle ore da considerarsi, ai soli fini retributivi, straordinarie verrà effettuato su base mensile al superamento delle ore lavorabili nel mese (considerando come mese medio quello che dà luogo ad un divisore convenzionale di 202 per gli autisti e di 173 per gli altri).
2. Nel caso venga predisposta dall'organo amministrativo una procedura in regime di flessibilità, il lavoro straordinario potrà essere calcolato al superamento della media trimestrale anziché mensile.
3. A parziale deroga di quanto disposto dai precedenti commi le ore che superano le undici giornaliere sono in ogni caso considerate straordinarie.
4. La maggiorazione retributiva per le ore straordinarie è stabilita dall'organo amministrativo ed inserita in apposita sezione della tabella retributiva.
5. E' esclusa la maturazione degli istituti contrattuali (XIII<sup>^</sup>, XIV<sup>^</sup>, ferie, permessi e ROL, TFR) sulle ore straordinarie.

## **Articolo 14**

### **LAVORO NOTTURNO**

1. Il lavoro notturno è quello svolto tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

2. La maggiorazione retributiva per le ore notturne è stabilita dall'organo amministrativo ed inserita in apposita sezione della tabella retributiva.
3. La maggiorazione retributiva per le ore notturne viene solo ai fini retributivi riconosciuta anche per le ore dalle ventidue alle ventiquattro e dalle cinque alle sei.

#### **Articolo 15**

### **TRASFERIMENTO**

1. I soci lavoratori danno la loro disponibilità alla cooperativa al trasferimento da una sede di lavoro all'altra, qualora ciò sia dovuto a ragioni tecniche organizzative e produttive.
2. Il socio trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità strettamente connesse alle condizioni di lavoro della sede di origine, salva l'applicazione di indennità locali se più favorevoli.
3. Il fatto che il socio lavoratore non accetti il trasferimento, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative produttive costituisce giusta causa di licenziamento e di esclusione.
4. Nulla è dovuto al socio lavoratore che sia stato trasferito ad eccezione delle spese di viaggio - calcolate secondo le tabelle deliberate l'organo amministrativo - per raggiungere la sede di lavoro ove è stato trasferito.

#### **Articolo 16**

### **FERIE**

1. Ogni socio ha diritto ad un periodo annuale di ferie pari a quattro settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione. L'obbligo da parte della cooperativa di garantire il normale servizio ai clienti, nel corso di tutto l'anno, e di gestire le punte di lavoro che si verificano in alcuni periodi specifici, impongono una gestione delle ferie che risponda a due criteri principali:
  - ˘ una loro distribuzione sull'intero anno solare
  - ˘ di norma, la non concessione di ferie in prossimità di festività significative o di punte prevedibili di lavoro.
2. L'autorizzazione all'assenza dal lavoro, per ferie, deve essere richiesta al proprio capo reparto e/o responsabile il quale, se verificherà che non esistono impedimenti, redigerà su apposito modulo il permesso di godimento delle ferie.
3. Nell'eventualità di un rapporto di lavoro costituito durante l'anno in corso, il monte ore delle ferie verrà conteggiato in dodicesimi a partire dal mese di avviamento al lavoro, considerando per intero le frazioni di mese composte da un numero di giorni superiore a quindici. L'utilizzo delle ferie non è mai interrotto in caso di malattia. La maturazione delle ferie è conteggiata dal 1/1 al 31/12 di ciascun anno.
4. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso di dimissioni, salvo eventuali accordi in deroga fra la cooperativa e il socio cooperatore.
5. La retribuzione delle ferie è quella prevista dalla apposita sezione della tabella salariale. L'organo amministrativo può deliberare l'erogazione degli importi accantonati a tale titolo in una unica soluzione annua prescindendo dall'effettivo periodo di godimento delle ferie; può, altresì, deliberare l'erogazione mensile di tale importo.
5. La retribuzione del periodo di ferie costituisce parte integrante della tabella salariale. Qualora il socio lavoratore venga richiamato in servizio durante le ferie, per comprovate esigenze organizzative, la società gli corrisponderà sia per il rientro, sia per il ritorno alla località ove trascorrevano le ferie, il trattamento di trasferta.

#### **Articolo 17**

### **FESTIVITA' GODUTE, NON GODUTE E SOPPRESSE**

1. Le festività sono quelle appresso indicate:
  - ˘ 1 gennaio - Capodanno
  - ˘ 6 gennaio - Epifania
  - ˘ Lunedì di Pasqua
  - ˘ 25 aprile - Ricorrenza della liberazione
  - ˘ 1 maggio - Festa dei lavoratori
  - ˘ 2 giugno - Festa della Repubblica
  - ˘ 15 agosto - Festa dell'Assunzione
  - ˘ 1 novembre - Ognissanti
  - ˘ 8 dicembre - Immacolata Concezione



- ∨ 25 dicembre - Natale
  - ∨ 26 dicembre - S. Stefano
2. La retribuzione delle festività godute, non godute e soppresse (legge 05.03.1977, n. 54), costituisce parte integrante della tabella salariale.
3. In relazione alla peculiarità del servizio che garantisce nella maggior parte dei casi una copertura dei servizi ventiquattro ore al giorno per trecentosessantacinque giorni all'anno si stabilisce che coloro che lavorano nelle giornate festive sopra specificate percepiranno una retribuzione maggiorata come da tabella salariale.

### **Articolo 18**

## **PERMESSI E CONGEDI**

1. Il socio lavoratore ha diritto a permessi, la cui retribuzione è specificata in tabella salariale, nei seguenti casi:
- ∨ quindici giorni di calendario per chi contrae matrimonio;
  - ∨ tre giorni di calendario in caso di morte di: coniuge, genitore, fratelli e figli;
  - ∨ ventiquattro ore in caso di donazione di sangue;
  - ∨ un giorno in occasione della nascita di figli;
  - ∨ viene riconosciuto il diritto all'assenza non retribuita per cure termali previa presentazione di relativa certificazione prima dell'assenza e con certificazione rilasciata dallo stabilimento di cure dopo l'assenza stessa;
  - ∨ verranno riconosciuti permessi per incarichi pubblici nei limiti previsti dalla legge;
  - ∨ i soci lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame hanno diritto ad usufruire di un permesso giornaliero non retribuito, per il solo giorno d'esame.
- Il socio lavoratore dovrà adeguatamente documentare tali eventi.
2. Il socio lavoratore, per motivate necessità e con almeno 48 ore di preavviso, dovrà richiedere alla cooperativa l'autorizzazione a godere di permessi non retribuiti.
3. Il socio lavoratore, per motivate necessità, potrà richiedere alla cooperativa l'autorizzazione a godere di un periodo di aspettativa senza retribuzione. Tale periodo non è computabile a nessun effetto ed istituto contrattuale.
4. E' esclusa la maturazione degli istituti contrattuali (XIII<sup>^</sup>, XIV<sup>^</sup>, ferie, permessi e ROL, TFR) durante le assenze per permessi o congedi.

### **Articolo 19**

## **ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO**

1. La malattia o l'infortunio/malattia professionale che comportano l'assenza del socio lavoratore devono essere immediatamente comunicati, anche telefonicamente, agli incaricati della cooperativa; tale certa ed immediata comunicazione è elemento essenziale per l'organizzazione del lavoro della cooperativa; il non adempimento di tale obbligo costituisce infrazione disciplinare.
2. In caso di infortunio il socio lavoratore deve far pervenire alla cooperativa, nel più breve tempo possibile e comunque non oltre le ventiquattro ore, il certificato medico attestante l'infortunio. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato tempestivamente e comunque entro il giorno antecedente alla scadenza del periodo coperto da certificazione. Il socio deve inoltre consegnare o far pervenire alla cooperativa, entro due giorni dal rilascio, il certificato medico di continuazione. In mancanza di tali comunicazioni l'assenza si considera ingiustificata.
3. In caso di malattia il socio lavoratore sarà tenuto a quanto previsto dalla normativa vigente per informare il datore di lavoro dello stato di malattia.
- Fermo restando che la cooperativa potrà richiedere ai competenti Istituti previdenziali il controllo delle assenze per malattia si stabilisce quanto segue:
- ∨ Il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 disponibile per le visite di controllo.
  - ∨ Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore deve dare preventiva informazione alla cooperativa.
  - ∨ Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporta per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico spettante – debitamente comunicato ai soli fini informativi – con effetto dal giorno in cui il medico non ha potuto effettuare la visita di controllo domiciliare, e sino al termine della malattia.
- Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti comporta inoltre le sanzioni disciplinari previste da questo regolamento e dallo statuto sociale.



**Articolo 20**

**COMPORIO**

1. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatasi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato. La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.
2. L'organo amministrativo provvederà all'esclusione da socio secondo le modalità fissate dallo statuto. Con delibera motivata, in luogo dell'esclusione, l'organo amministrativo potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita.

**Articolo 21**

**TRATTAMENTO ECONOMICO NEL CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO**

1. La cooperativa anticipa agli aventi diritto, ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 30/12/79 n. 633 convertito con modificazioni in legge del 29/12/80 n. 33, le indennità di malattia a carico dell'INPS.
2. La cooperativa anticipa agli aventi diritto le indennità di infortunio solo nel caso in cui abbia stipulato apposita convenzione con l'INAIL ai sensi dell'articolo 70 del D.P.R. 30/06/1965, n. 1124.

**Articolo 22**

**CONGEDI PARENTALI**

1. La cooperativa riconosce agli aventi diritto i congedi, i riposi ed i permessi connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento.
2. La cooperativa anticipa agli aventi diritto le indennità a carico dell'INPS ai sensi del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 attinenti ai congedi, ai riposi, ai permessi e alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento.
3. La cooperativa concede i congedi previsti dalla legge 05/02/1992, n. 104 alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri di minori con handicap in situazione di gravità accertata, ai parenti e affini entro il terzo grado affidatari di un handicappato maggiorenne in situazione di gravità, al lavoratore handicappato. Anticipa, se spettanti, le indennità a carico dell'INPS.

**Articolo 24**

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il socio lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato dalla tabella salariale.
2. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione. In caso di ritardo, dovuto a cause non imputabili al socio lavoratore, viene conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal sessantesimo giorno dalla cessazione del servizio.

**Articolo 24**

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO SOCIALE**

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni del socio può comportare la cessazione dal rapporto sociale se deliberata dall'organo amministrativo.
2. In ogni caso le dimissioni dal rapporto di lavoro devono essere comunicate per iscritto alla cooperativa con almeno ventuno giorni di calendario di preavviso. In caso di inosservanza del predetto termine la cooperativa opererà una trattenuta pari a euro venticinque per ogni giornata di mancato preavviso: tali importi potranno essere ritenuti da ogni somma dovuta al socio lavoratore compreso il trattamento di fine rapporto. Il periodo di preavviso è interrotto in caso di malattia e infortunio.
3. La cessazione del rapporto sociale è dichiarata dall'organo amministrativo nel caso previsto dall'articolo 8, comma 3 del presente regolamento durante la prova.

4. L'esclusione del socio dalla cooperativa a norma di statuto comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro ulteriore.

#### **Articolo 25**

### **RISTORNI**

1. Le decisioni in materia di ristorno salariale sono assunte dall'assemblea dei soci.
2. L'assemblea potrà deliberare la ripartizione di ristorni, in misura non superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi di cui all'articolo 21 lettera e dello statuto sociale.
3. I criteri di ripartizione sono così determinati: in base alla retribuzione nell'esercizio di riferimento.  
Il ristorno verrà assegnato a condizione che i soci risultino iscritti a pieno titolo (diritto di voto) nella compagine sociale alla data di delibera del ristorno.
4. La ripartizione potrà avvenire, conformemente alle disposizioni statutarie, mediante:
  - ˘ integrazioni dei compensi,
  - ˘ aumento gratuito del capitale sociale.

#### **Articolo 26**

### **ADDEBITI**

1. La cooperativa ha in ogni caso il diritto ad addebitare al socio tutte le somme che dovesse sopportare per conto del socio o per i danni causati dal lavoratore nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### **Articolo 27**

### **INFRAZIONI DISCIPLINARI**

È considerata infrazione disciplinare qualsiasi comportamento del socio lavoratore dal quale possa derivare un danno ingiusto alla cooperativa o a terzi ed in particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) l'irreperibilità del socio, assente per malattia, presso il proprio domicilio;
- b) mancato avviso tempestivo dell'impedimento allo svolgimento del lavoro;
- c) il mancato utilizzo da parte del socio lavoratore degli apparecchi necessari alla rilevazione delle ore di lavoro;
- d) il comportamento non corrispondente ai canoni della correttezza e della buona educazione nei confronti di altri soci oppure di terzi con i quali il socio sia in contatto per motivi di servizio;
- e) l'adempimento non preciso di una disposizione impartita dal responsabile anche momentaneo del servizio;
- f) mancato rigoroso rispetto degli orari di inizio e termine del lavoro;
- g) l'insufficiente diligenza nello svolgimento delle proprie mansioni;
- h) la mancata, tardiva od incompleta compilazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali;
- i) la mancanza di presenza vigile durante il servizio;
- j) l'insufficiente cura della persona o della divisa di servizio;
- k) l'abbandono senza autorizzazione del proprio posto di lavoro;
- l) lo scarso rendimento nell'esecuzione delle mansioni affidate in relazione alla media del reparto e/o magazzino nel quale il socio cooperatore opera;
- m) l'indurre clienti ad atti di liberalità a favore della propria persona o comunque accettare doni dai clienti, eccedenti i normali omaggi nelle ricorrenze d'uso;
- n) la distrazione anche solo temporanea di beni e/o materiali della cooperativa all'insaputa del responsabile e senza preventiva autorizzazione;
- o) il procurare, per disattenzione, guasti od eccessivo deterioramento ai mezzi, agli strumenti ed alle attrezzature di lavoro, sperperare il materiale in dotazione, salvo comunque l'addebito del danno procurato;
- p) il procurare, per negligenza o incuria, danni o deterioramenti alla merce oggetto della preparazione, salvo comunque l'addebito del danno procurato;
- q) la divulgazione o rivelazione a terzi, senza l'autorizzazione dell'organo amministrativo, di notizie inerenti a persone o società che intrattengano rapporti di qualsivoglia natura con la cooperativa, o comunque con le quali il socio lavoratore sia venuto in contatto in occasione del proprio servizio;
- r) qualsiasi reato commesso ai danni della cooperativa o di persone con le quali il socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio;
- s) porre in atto molestie sessuali o cagionare lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno con cui il socio lavoratore sia in contatto in occasione del proprio servizio;

- t) provocare una rissa all'interno dei luoghi ove opera il socio lavoratore
- u) l'assenza ingiustificata;
- v) il deliberato rifiuto di adempiere una disposizione impartita dall'organo amministrativo o dai suoi delegati;
- w) l'inosservanza delle norme e/o delle procedure in materia di sicurezza del lavoro;
- x) il mancato uso dei DPI forniti e dei tesserini di riconoscimento durante la prestazione lavorativa;
- y) l'inosservanza dei divieti di fumo ove prescritto;
- z) il prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti, sostanze psicotrope o comunque atte a diminuire la capacità di attenzione e reazione efficace durante il servizio;

#### **Articolo 28**

### **SANZIONI DISCIPLINARI**

1. Le sanzioni disciplinari ai soci lavoratori sono decise dall'organo amministrativo. Per le infrazioni alle norme del presente regolamento possono essere adottati a seconda della gravità dei fatti, i seguenti provvedimenti:
  - ∨ ammonizione,
  - ∨ multa di importo non superiore ad un cinquantesimo della retribuzione del mese in corso,
  - ∨ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per non più di dieci giorni di calendario,
  - ∨ licenziamento - esclusione dalla cooperativa, con facoltà per la stessa di richiedere il risarcimento di eventuali danni.
2. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al socio lavoratore e senza aver concesso al medesimo un termine non inferiore ad dieci giorni dal ricevimento della contestazione per presentare elementi a sua difesa. La contestazione degli addebiti deve essere fatta per iscritto.
3. Il socio lavoratore può comunque essere immediatamente allontanato dal lavoro quando si ritenga che la sua presenza possa creare danni alla cooperativa, ad utenti del servizio, all'immagine ed al buon nome della cooperativa.
4. L'eventuale adozione di provvedimento disciplinare deve essere comunicata al lavoratore entro quindici giorni dalla scadenza del termine dei dieci giorni assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Trascorso l'anzidetto periodo, senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
5. Nella valutazione della gravità delle infrazioni disciplinari si terrà conto dei danni organizzativi, di immagine e materiali che il comportamento del socio ha creato nonché della eventuale recidiva.
6. È ribadito il diritto dell'organo amministrativo di procedere immediatamente all'esclusione quando la gravità delle infrazioni sia tale da ledere la fiducia che la cooperativa ripone nel socio e nella diligenza di questi nello svolgimento delle proprie mansioni.

#### **Articolo 28/bis**

### **NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI**

1. Per i soci con contratto di collaborazione coordinata e continuativa riconducibile a uno o più progetti specifici ai sensi degli articoli da 61 a 69 del D. Lgs 276/2003, si applicano le seguenti disposizioni di legge:
  - a) ai fini fiscali l'articolo 50 comma 1 lettera c bis) e 52 comma 1 DPR 917/86;
  - b) ai fini previdenziali e assistenziali, l'articolo 2 comma 26 legge 335/1995 e successive modifiche;
  - c) ai fini dell'assicurazione INAIL, l'articolo 5 DLGS 38/2000, se l'attività svolta è soggetta a tutela assicurativa contro gli infortuni professionali e le malattie professionali.Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
2. Per i soci con rapporto di lavoro autonomo si applicano le seguenti disposizioni:
  - il titolo III del libro V del codice civile (articoli 2222 e seguenti);
  - gli articoli 53 e 54 del DPR 917/86
  - la normativa previdenziale prevista dalla cassa professionale del socio, ove istituita, o, in difetto, quella di cui agli articoli 2 commi da 26 a 32 Legge 335/1995 e articolo 1 comma 212 della legge 662/1996 e successive modifiche.Si applicano inoltre tutte le altre disposizioni di legge che riguardano il presente tipo di contratto di lavoro anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.
3. La cooperativa si impegna ad effettuare tutti gli adempimenti alla stessa affidata dalle disposizioni applicabili al tipo di lavoro instaurato e ad assumersi i relativi oneri economici. La cooperativa applicherà tutte le disposizioni in materia fiscale e previdenziale e assicurativa riferibili a ogni tipologia di contratto anche se entrate in vigore dopo l'emanazione del presente regolamento.

**Articolo 29**

**DICHIARAZIONE DI STATO DI CRISI, PROGRAMMA DI MOBILITA',  
PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI**

La cooperativa, sulla base di indicatori economico-finanziari (risultato di impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento) da cui emerga un andamento a carattere negativo o involutivo dell'attività dell'azienda, può dichiarare, come previsto dalla legge 03.04.2001 n. 142, 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 mancato e/o ritardato introito di crediti maturati.

La situazione negativa o involutiva può essere determinata anche da eventi esterni alle politiche ed alla gestione aziendale, improvvisi ed imprevisti, che comportino effetti significativi sulla gestione.

In presenza delle condizioni di cui sopra l'assemblea, su proposta dell'organo amministrativo, potrà deliberare un piano di crisi aziendale con l'indicazione delle misure ritenute idonee a fronteggiare la situazione e con la finalità di salvaguardare, per quanto possibile, i livelli occupazionali. È fatto divieto, per l'intera durata del piano, distribuire eventuali utili.

Il piano di crisi potrà prevedere un apporto economico da parte dei soci, anche tramite la riduzione temporanea delle retribuzioni e dei compensi e con prestazioni di lavoro gratuito predeterminate, e la disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Le specifiche misure individuate 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.

In presenza di significative difficoltà sul piano occupazionale, e fermo restando che la cooperativa è impegnata a ricercare strumenti e soluzioni alternative in tutto o in parte alla mobilità dei soci lavoratori, l'assemblea è competente a definire il programma di mobilità, ai sensi dell'articolo 24, quarto comma, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

**Articolo 30**

**CONTROVERSIE**

1. Qualsiasi controversia dovesse insorgere tra i soci ovvero tra i soci e la società, loro eredi, consiglieri, liquidatori, inerente qualsivoglia argomento disciplinato dal presente regolamento sarà sottoposto alla valutazione di un arbitro secondo la disciplina prevista dello statuto.

## Sommario

<b>Articolo 1</b> .....	<b>1</b>
<b>SCOPO</b> .....	<b>1</b>
<b>Articolo 2</b> .....	<b>1</b>
<b>SOCI</b> .....	<b>1</b>
<b>Articolo 3</b> .....	<b>2</b>
<b>COMPORAMENTO DEL SOCIO ED IMMAGINE DELLA COOPERATIVA</b> .....	<b>2</b>
<b>Articolo 4</b> .....	<b>2</b>
<b>CURA DEGLI AUTOMEZZI E DELL'ATTREZZATURA</b> .....	<b>2</b>
<b>Articolo 5</b> .....	<b>2</b>
<b>INFORMAZIONI AZIENDALI</b> .....	<b>2</b>
<b>Articolo 6</b> .....	<b>2</b>
<b>UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE</b> .....	<b>2</b>
<b>Articolo 7</b> .....	<b>3</b>
<b>DISTRIBUZIONE DEL LAVORO ORDINI DI SERVIZIO</b> .....	<b>3</b>
<b>Articolo 8</b> .....	<b>3</b>
<b>AVVIO AL LAVORO</b> .....	<b>3</b>
<b>Articolo 9</b> .....	<b>4</b>
<b>ULTERIORI INDICAZIONI ATTINENTI I CONTRATTI DI LAVORO</b> .....	<b>4</b>
<b>Articolo 10</b> .....	<b>5</b>
<b>ORARIO DI LAVORO</b> .....	<b>5</b>
<b>Articolo 11</b> .....	<b>6</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO</b> .....	<b>6</b>
<b>Articolo 12</b> .....	<b>6</b>
<b>INDENNITA'</b> .....	<b>6</b>
<b>Articolo 13</b> .....	<b>6</b>
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	<b>6</b>
<b>Articolo 14</b> .....	<b>6</b>
<b>LAVORO NOTTURNO</b> .....	<b>6</b>
<b>Articolo 15</b> .....	<b>7</b>
<b>TRASFERIMENTO</b> .....	<b>7</b>
<b>Articolo 16</b> .....	<b>7</b>
<b>FERIE</b> .....	<b>7</b>
<b>Articolo 17</b> .....	<b>7</b>
<b>FESTIVITA' GODUTE, NON GODUTE E SOPPRESSE</b> .....	<b>7</b>
<b>Articolo 18</b> .....	<b>8</b>
<b>PERMESSI E CONGEDI</b> .....	<b>8</b>
<b>Articolo 19</b> .....	<b>8</b>
<b>ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO</b> .....	<b>8</b>
<b>Articolo 20</b> .....	<b>9</b>
<b>COMPORTO</b> .....	<b>9</b>
<b>Articolo 21</b> .....	<b>9</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO NEL CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO</b> .....	<b>9</b>
<b>Articolo 22</b> .....	<b>9</b>
<b>CONGEDI PARENTALI</b> .....	<b>9</b>
<b>Articolo 24</b> .....	<b>9</b>
<b>TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO</b> .....	<b>9</b>
<b>Articolo 24</b> .....	<b>9</b>
<b>RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E CONSEGUENZE SUL RAPPORTO SOCIALE</b> .....	<b>9</b>
<b>Articolo 25</b> .....	<b>10</b>
<b>RISTORNI</b> .....	<b>10</b>
<b>Articolo 26</b> .....	<b>10</b>
<b>ADDEBITI</b> .....	<b>10</b>
<b>Articolo 27</b> .....	<b>10</b>
<b>INFRAZIONI DISCIPLINARI</b> .....	<b>10</b>
<b>Articolo 28</b> .....	<b>11</b>
<b>SANZIONI DISCIPLINARI</b> .....	<b>11</b>
<b>Articolo 28/bis</b> .....	<b>11</b>

<b>NORMATIVA APPLICABILE AI SOCI NON SUBORDINATI.....</b>	<b>11</b>
<b>Articolo 29 .....</b>	<b>12</b>
<b>DICHIARAZIONE DI STATO DI CRISI, PROGRAMMA DI MOBILITA', PROVVEDIMENTI CONSEQUENTI.....</b>	<b>12</b>
<b>Articolo 30 .....</b>	<b>12</b>
<b>CONTROVERSIE.....</b>	<b>12</b>