



INSTAURAZIONE RAPPORTO DI LAVORO ULTERIORE AL  
RAPPORTO ASSOCIATIVO  
(Legge 142/2001; – art. 3 Statuto; – art. 1 Regolamento coop.)

AL SOCIO n° \_\_\_\_\_

### PREMESSA

Ai sensi della L. 142/2001 il socio, con la propria adesione alla cooperativa, stabilisce oltre al *rapporto* associativo, anche un ulteriore *rapporto* di lavoro. Tale rapporto, che può avere decorrenza successiva all'adesione, viene da oggi regolato come indicato nella presente lettera che firmata per accettazione dal socio costituisce a pieno titolo adesione ed accettazione di quanto in essa contenuto.

Riferimenti normativi e legislativi:

<a> Legge n. 142 del 03.04.2001 "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", successive modifiche ed integrazioni;

<b> **DL. 112/ 25-06-2008, art. 39 comma 10-11** che reintroduce l'applicazione degli articoli 14, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni "Lavoro intermittente" e successive modifiche ed integrazioni, ivi compreso il DM 23.10.2004 - Regio decreto 06.12.1923, n. 2657

<c> Statuto della Cooperativa ;

<d> Regolamento della cooperativa;

<e> Accordo sindacale COS – coordinamento operatori spettacolo- con "SOS-clacs-CISL" del 28-11-2003, integrato in data 28-11-2005, approvato dall'assemblea dei soci (scaduto 31dic2007, in fase di rinnovo).

#### 1- INQUADRAMENTO - DECORRENZA – DURATA

<a>. Il rapporto di lavoro viene instaurato al fine di svolgere l'attività sociale di \_\_\_\_\_ quale lavoratore discontinuo dello spettacolo così come da declaratoria professionale allegata all' accordo sindacale in premessa.

<b>. Data la particolare tipologia di lavoro non è possibile individuare nella sede della società la sede ordinaria naturale di lavoro; pertanto la stessa, se non diversamente indicato nella "chiamata" di cui al successivo articolo, è da intendersi presso il luogo ove viene richiesta la prestazione del lavoratore; ciò ai fini della applicazione delle eventuali competenze economiche per trasferte e rimborsi.

<c>. Il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato; cessa comunque con la cessazione dello status di "socio" della cooperativa oltre che per le cause previste dallo Statuto e dal Regolamento.

<d>. Il socio è iscritto nel LIBRO MATRICOLA aziendale con il numero: \_\_\_\_\_.

#### 2- TIPOLOGIA DEL RAPPORTO – riferimenti contrattuali e legislativi

<a>. Viene instaurato un rapporto di lavoro di tipo INTERMITTENTE – a chiamata - così come definito dagli art. 33 e segg. del Dlgs. 10 settembre 2003, n.276.

<b> DISPONIBILITA' – CHIAMATA

**Il lavoratore dichiara che non si vincola all'obbligo di rispondere sempre alla chiamata e che pertanto è consapevole che nessuna indennità gli spetta a tale titolo.**

Il preavviso della chiamata non potrà essere effettuato dalla cooperativa in un tempo inferiore a due giorni. Esso va effettuato a mezzo di chiamata o con messaggio al telefono cellulare del lavoratore o a mezzo posta elettronica all' indirizzo dallo stesso indicato.

Quando il socio riceve la chiamata deve comunicare la sua disponibilità entro il giorno successivo del preavviso; trascorso tale termine il socio lavoratore si considera rinunciatario o indisponibile.

La disponibilità deve essere comunicata all' indirizzo di posta elettronica della cooperativa o con telefonata, o invio di messaggio, al cellulare della società.

La chiamata dovrà contenere almeno le informazioni riguardanti il cliente ed il luogo presso cui effettuare la prestazione, l'inizio e la durata della stessa, eventuali particolari esigenze che esulano dall' attività ordinaria.

L' adempimento della chiamata può essere delegato al coordinatore dell' unità produttiva di appartenenza del lavoratore.

<c> Per il contratto di riferimento si applica quello stipulato fra l'associazione delle cooperative del C.O.S. a cui la fasolmusic.coop aderisce ed il Sindacato Operatori dello Spettacolo – SOS – clacs CISL indicato in premessa.

#### 3- RETRIBUZIONE – INDENNITA' – COMPENSI VARI

<a>. La retribuzione giornaliera, da intendersi legata comunque ad una effettiva prestazione di lavoro, non sarà inferiore ad €uro 44,88 (\*) al lordo delle ritenute di legge a carico del lavoratore; tale importo, superiore al minimale contrattuale, è comprensivo delle maggiorazioni legate alle componenti accessorie della retribuzione (contingenza, tredicesima mensilità, ferie, TFR, etc) come definite nell' accordo sindacale in premessa.

<b>. La retribuzione minima giornaliera, eventuali indennità e rimborsi previsti nell'accordo sindacale in premessa, eventuali altri benefici concessi a livello aziendale, nonché la volontà di destinare eventuali utili a ristorno, sono oggetto di



INSTAURAZIONE RAPPORTO DI LAVORO ULTERIORE AL  
RAPPORTO ASSOCIATIVO  
(Legge 142/2001; – art. 3 Statuto; – art. 1 Regolamento coop.)

delibera dell' assemblea dei soci che ogni anno viene convocata nel mese di dicembre per la approvazione del bilancio di previsione; le decisioni ivi adottate hanno valore per l'anno successivo.

<c>. Ogni onere di natura fiscale, previdenziale, assicurativo, erariale viene applicato sulla base degli effettivi emolumenti corrisposti al socio lavoratore, escludendo ogni forma di forfetizzazione o di minimale.

<d>. Entro il giorno quindici di ogni mese la cooperativa consegna al socio il prospetto della paga per le prestazioni eseguite nel mese precedente. Nel prospetto si trovano evidenziati tutti gli elementi che hanno determinato la sua composizione. Il socio ha il diritto di esigere ogni chiarimento in merito alla composizione del suo salario mensile. In caso di contestazione, questa deve essere formalizzata alla cooperativa entro i due mesi successivi alla busta paga del periodo di riferimento (esempio - salario di gennaio: contestazione entro marzo); tale è il termine oltre il quale si considera accettato e non più contestabile il salario corrisposto.

#### 4- TRATTAMENTO FISCALE

<a>. Il trattamento economico come definito nel precedente articolo costituisce reddito di lavoro subordinato e trova pertanto applicazione la disciplina prevista dall'articolo 51 del TUIR, ciò in virtù del fatto che il contratto intermittente è un contratto di lavoro subordinato.

<b>. Il socio dichiara pertanto di volersi avvalere ai fini fiscali delle detrazioni spettanti a tale titolo ai lavoratori dipendenti. Eventuali conguagli di natura fiscale verranno assunti dal medesimo, se dovuti, in sede di propria dichiarazione dei redditi.

#### 5- TRATTAMENTO NORMATIVO E PREVIDENZIALE – ASSICURATIVO

<a>. Il lavoratore è iscritto all'Enpals per i fini previdenziali, all'Inail ai fini infortunistici ed all'INPS per la contribuzione minore (assegno nucleo familiare, maternità, disoccupazione).

<b>. Ai fini del trattamento normativo e previdenziale occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma non lavora, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo.

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

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

#### 6- TUTELA INCOLUMITA' E SALUTE sul luogo di lavoro

<a>. Il socio dichiara di avere preso in consegna la documentazione relativa alle norme sulla sicurezza da rispettare durante le prestazioni di lavoro in esecuzione alla normativa di cui al Dlgs 626/1994. Si impegna ad approfondirne la conoscenza ed a frequentare gli appositi corsi di aggiornamento che la cooperativa terrà al riguardo. Si obbliga a non disattendere le consapevole che in caso di propria negligenza od incuria non potrà eventualmente godere delle forme di previdenza ed assistenza previste per i casi di malattia o infortunio.

<b>. Il socio che opera all'interno di una unità produttiva è tenuto altresì a rispettare eventuali ulteriori indicazioni che il coordinatore impartirà ai fini della sicurezza in relazione a specifiche situazioni di lavoro.

#### 7- NORME DI RINVIO – NORME FINALI

<a>. Per quanto non espressamente indicato nella presente si rinvia allo Statuto ed al Regolamento della società, atti che il socio lavoratore conosce e che si impegna ad osservare; egli dichiara inoltre di accettare la clausola arbitrale contenuta negli artt. 35 e seguenti dello Statuto della Società.

<b>. E' data facoltà al socio lavoratore di porre in essere con altre imprese un contratto intermittente ed altre differenti tipologie contrattuali tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti per ogni contratto. In tal caso è tenuto a darne preventiva comunicazione alla cooperativa al fine di verificare l'eventuale configurarsi di attività concorrenziali vietate dallo Statuto.

Porto San Giorgio, firmato in data \_\_\_\_\_

p/Coop GAIA

il socio lavoratore