

IL CONTRATTO DI LAVORO

Avv. Sergio Barozzi

Avv. Hulla Bisonni

28 MARZO 2017, ORE 9.00
VIA BORGHETTO N. 3 - 20122 MILANO

IL CONTRATTO DI LAVORO



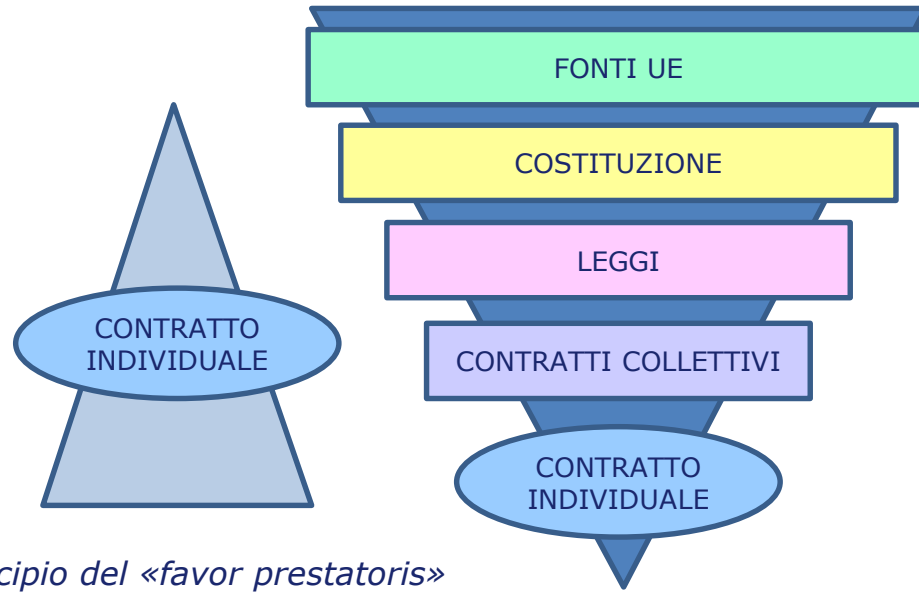
IL CONTRATTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro è un contratto bilaterale oneroso, sinallagmatico (a prestazioni corrispettive) a forma libera (salvo i casi per i quali la legge espressamente prevede il vincolo della forma scritta), avente ad oggetto lo scambio fra prestazione di lavoro e retribuzione.

IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art. 2094 c.c. – Prestatore di lavoro subordinato: *«E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».*

IL CONTRATTO INDIVIDUALE E LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO





ELEMENTI DEL CONTRATTO DI LAVORO

(art. 1 D.lgs. n. 152/1997 – Obbligo di informazione)

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro o, in assenza di un luogo fisso o preponderante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché della sede o del domicilio del datore;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, con la precisazione se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica e la descrizione delle mansioni;
- l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- la durata delle ferie retribuite nonché le modalità di determinazione e di fruizione;
- l'orario di lavoro;
- i termini di preavviso in caso di recesso.



RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Per alcuni elementi del contratto è possibile fare esplicito rinvio alle disposizioni dettate dal CCNL (1° livello) o dal CCA (2° livello).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nel contratto individuale.

«Per quanto non espressamente previsto nella presente lettera si fa riferimento alla normativa vigente ed al CCNL di volta in volta applicato dalla nostra Società».

NOTE

- Possibile coesistenza di più CCNL
- Possibile mutamento di CCNL
- Applicazione obbligatoria nel caso di iscrizione all'associazione datoriale stipulante
- Rispetto dell'art. 36 Cost.



DOCUMENTAZIONE / INFORMAZIONE

Al lavoratore viene consegnata copia del contratto di assunzione sottoscritta dalle parti.

Al lavoratore vengono, altresì, consegnati i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali.

Al lavoratore può essere consegnata altra documentazione utile – anche affissa o diffusa come meglio – quale:

- copia del CCNL applicato;
- copia del CCA applicato;
- copia del codice disciplinare;
- copia della policy aziendale (es. utilizzo strumenti di lavoro e controllo; *whistleblowing*; *dress code*);
- informativa individualizzata (es. lavoro agile).

LA PERSONALIZZAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

CLAUSOLE «*AD HOC*»



LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE

- COMUNE: a durata indeterminata e ad orario pieno o full-time (art. 1 D.lgs. n. 81/2015).
 - ✓ Il D.lgs. n. 23/2015 ha introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati e quadri assunti dopo il 07.03.2016): disciplina del licenziamento
- FLESSIBILE: a) a tempo parziale o part-time (artt. 4-12 D.lgs. n. 81/2015); b) a tempo determinato (artt. 19-29 D.lgs. n. 81/2015); c) intermittente a chiamata (art. 13-18 D.lgs. n. 81/2015)
- A CAUSA MISTA: apprendistato (artt. 41-47 D.lgs. n. 81/2015)
- TRILATERALE: somministrazione (artt. 30-40 D.lgs. n. 81/2015)



IL LAVORATORE

- MANSIONI E INQUADRAMENTO (DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI, OPERAI)
- POSIZIONAMENTO NEL CONTESTO AZIENDALE (POSIZIONI APICALI E/O STRATEGICHE)



LA TECNICA DI REDAZIONE

Cassazione civile, sez. lav., 01/12/2016, n. 24560

«Nell'interpretazione del contratto, il criterio letterale e quello del comportamento delle parti, anche successivo al contratto medesimo ex art. 1362 c.c., concorrono, in via paritaria, a definire la comune volontà dei contraenti. Ne consegue che il dato letterale, pur di fondamentale rilievo, non è, da solo, decisivo, atteso che il significato delle dichiarazioni negoziali può ritenersi acquisito esclusivamente al termine del processo interpretativo che deve considerare tutti gli ulteriori elementi, testuali ed extratestuali, indicati dal legislatore, anche quando le espressioni appaiano di per sé non bisognose di approfondimenti interpretativi, dal momento che un'espressione "prima facie" chiara può non apparire più tale se collegata alle altre contenute nella stessa dichiarazione o posta in relazione al comportamento complessivo delle parti».

LETTERA DI ASSUNZIONE



Lettera di assunzione

Luogo e data di sottoscrizione	
Società datrice di lavoro	
Lavoratore	
Tipologia di contratto	
Data di inizio del rapporto di lavoro	
Durata del rapporto di lavoro	
Periodo di prova	
Inquadramento	
Orario di lavoro	
Retribuzione	
Luogo di lavoro	
Preavviso	
Cessazione	



Tipologia di contratto



DIRITTO DI PRECEDENZA NEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

«Ai sensi della normativa vigente e secondo le modalità previste dal CCNL, lei potrà esercitare il diritto di precedenza per successive assunzioni a tempo indeterminato per lo svolgimento della sua medesima mansione presso la nostra Società a condizione che ne dia comunicazione scritta entro 6 mesi dalla cessazione del presente rapporto di lavoro».

NOTE

- Deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di apposizione del termine e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso.
- Per le lavoratrici madri il congedo di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto.
- Si estingue decorso 1 anno dalla cessazione del rapporto.
- Controllare la disposizione del CCNL.



Data di inizio del rapporto di lavoro



PENALE PER MANCATO INIZIO DEL SERVIZIO IN UN DETERMINATO PERIODO

«Il rapporto di lavoro dovrà aver inizio entro e non oltre il _____
Qualora lei non fosse in grado di prendere effettivo servizio entro il _____ ci riterremo liberi da ogni e qualsivoglia impegno nei suoi confronti e di conseguenza la presente scrittura perderà di efficacia ad ogni effetto giuridico e contrattuale.

In tale ultimo caso lei sarà tenuto a rimborsarci le spese sostenute e che dovremo sostenere per la ricerca di personale, oltre ai danni conseguenti alla mancata copertura della posizione lavorativa che lei avrebbe dovuto occupare, che ammontano ad € _____.

Detta somma dovrà da lei esserci corrisposta entro e non oltre _____ giorni dal_____.

Al fine di consentirci di porre in essere tutti gli adempimenti amministrativo/gestionali propedeutici al suo ingresso nella nostra organizzazione, e nel rispetto delle nostre policy e procedure, la invitiamo a comunicarci, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, il giorno in cui prederà effettivo servizio».



Durata del rapporto di lavoro



DURATA MINIMA GARANTITA DA PARTE DEL DATORE

Non usare

«Il rapporto con la nostra società avrà la durata minima garantita di _____ a far data dalla presente.

Conseguentemente la nostra società si impegna a non risolvere il rapporto di lavoro con lei intercorrente fino al _____, fatta salva la facoltà di recesso per giusta causa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente alla succitata data, fatto salvo il diritto alla risoluzione per giusta causa, la nostra società si impegna a corrisponderle in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto un importo a titolo di incentivo all'esodo equivalente alle retribuzioni cui lei avrebbe avuto diritto fino alla data del _____ maggiorato del 25% e detratto quanto corrispostole a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

L'erogazione dell'incentivo all'esodo avverrà con le competenze di fine rapporto.

Resta inteso che l'incentivo all'esodo calcolato come sopra è da intendersi sostitutivo di ogni altro trattamento legale e contrattuale in ipotesi dovute in considerazione della risoluzione del rapporto di lavoro, con la sola esclusione del preavviso, del tfr, delle ferie non godute e dei ratei di mensilità aggiuntive».



DURATA MINIMA GARANTITA DA PARTE DEL DATORE

*<Il rapporto di lavoro avrà la durata minima garantita fino al _____.
Conseguentemente, in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro da parte nostra, fatto salvo il caso di licenziamento per motivi disciplinari o di recesso per impossibilità sopravvenuta della prestazione, le corrisponderemo, unitamente alle competenze di fine rapporto, un importo a titolo di incentivo all'esodo pari alla retribuzione calcolata ex art. 2121 c.c. cui lei avrebbe avuto diritto fino alla data di durata minima garantita sopra individuata maggiorata del 25% e detratto quanto corrispostole a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.*

L'incentivo all'esodo calcolato come sopra è da intendersi sostitutivo di ogni altro trattamento legale e contrattuale in ipotesi dovuto in considerazione della risoluzione del rapporto di lavoro, con la sola esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso preavviso, del TFR, delle ferie maturate e non godute e dei ratei di mensilità aggiuntive».



FORMAZIONE A CARICO DEL DATORE E DURATA MINIMA DA PARTE DEL LAVORATORE

«La nostra Società si farà carico della formazione iniziale necessaria per lo svolgimento delle sue mansioni con specifico riferimento al corso di _____ .

Il periodo di formazione avrà la durata di _____ ed un costo di € _____ comprensivo di vitto ed alloggio, che sarà totalmente a nostro carico nonostante lei possa trarre benefici diretti e personali da detta formazione.

Stante il vantaggio professionale che le deriverà, lei si impegna a non risolvere il rapporto di lavoro prima che sia trascorso il periodo di mesi _____ dalla sua assunzione.

In caso di risoluzione del rapporto per sua iniziativa prima che sia trascorso detto periodo, lei sarà tenuto a rimborsarci l'importo di € _____ per i costi formativi che avremo sostenuto e che potranno senza ulteriore comunicazione essere compensati con eventuali suoi crediti nei nostri confronti».



OBBLIGAZIONE DI FORMAZIONE IN CAPO AL LAVORATORE, DURATA MIMINA E PREMIO UNA TANTUM

«Per lo svolgimento delle sue mansioni lei dovrà ottenere la certificazione _____ partecipando al corso _____ della durata di _____ mesi, dal _____ al _____.

Il costo del corso di € _____ sarà a suo carico, mentre il costo del vitto e dell'alloggio di € _____ sarà a nostro carico.

Pertanto anticiperemo per suo conto l'intero costo del corso che ci verrà da lei restituito, senza interessi, attraverso la compensazione mensile dell'importo di € _____ con la sua retribuzione a partire dal mese successivo all'ottenimento da parte sua della certificazione per un totale di _____ rate mensili.

Nel caso in cui rassegni le dimissioni prima dello scadere delle rate mensili previste, e quindi prima dell'integrale restituzione della somma anticipata, ci riserviamo sin d'ora il diritto di compensare le competenze di fine rapporto con quanto ancora dovutoci. Qualora non vi possa essere la compensazione integrale, lei sarà tenuto a restituire la somma residua in una unica soluzione da corrispondersi entro _____ dalla cessazione del rapporto.

La nostra società qualora lei rimanga in forza per _____ anni dalla fine del corso di formazione, quindi fino al _____, le corrisponderà un premio "una tantum" di € _____ con il primo cedolino utile successivo alla maturazione del premio».



Periodo di prova



PERIODO DI PROVA

«In ragione della Sua mansione il periodo di prova è pari a _____ mesi di calendario ».

NOTE

- Forma scritta a pena di nullità.
- Il riferimento può essere a mesi di calendario o a mesi di effettivo lavoro (controllare CCNL).
- Deve contenere le mansioni oggetto della prova e avere data anteriore o contestuale all'assunzione.
- E' prevalente in giurisprudenza l'orientamento che richiede l'indicazione specifica delle mansioni assegnate, con esclusione della possibilità di un rinvio per relationem alle declaratorie del CCNL, sulla base della sua indispensabilità per il controllo giudiziale del recesso dal rapporto in prova.
- Durata prevista dal CCNL, ma mai superiore ai 6 mesi.
- Non è prorogabile, salva diversa previsione del CCNL, sempre nei limiti di tempo massimo e con accordo del lavoratore.
- Possibilità di prevedere un «tempo minimo necessario» (non consigliabile).
- Il datore è tenuto a consentire al lavoratore l'effettivo espletamento della prova: deve curarsi di fare svolgere al lavoratore la mansione dedotta in contratto per un lasso di tempo ragionevole.
- Vige una presunzione di illegittimità del motivo del recesso quando sia mancato nei fatti un esperimento adeguato per l'esiguità della durata o per altre ragioni.
- Tenere traccia dei motivi del mancato superamento della prova (email, relazioni, ecc.).
- Il recesso non deve essere motivato (è sufficiente l'indicazione del mancato superamento del periodo di prova).



Inquadramento



INQUADRAMENTO

*«Le sue mansioni saranno _____ la sua qualifica è _____ all'interno della categoria _____.
In particolare la sua attività lavorativa sarà la seguente _____.
Nell'espletamento del suo ruolo riporterà a _____».*

NOTE

- Specificare inquadramento: mansione, qualifica e categoria (in base alla declaratoria del CCNL), riporti (in base all'organigramma) e job description (in base alla attività lavorativa richiesta).
- La specificazione è utile in caso di successivo mutamento in senso orizzontale, verso il basso o verso l'alto, anche al fine dell'eventuale formazione, ai sensi dell'art. 2103 c.c.
- Controllare sempre la compatibilità tra la mansione ed il periodo indicato nel patto di prova.
- Indicare gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (possono essere tolti in caso di cambio di mansione).
- In caso di temporanea assegnazione a mansione superiore, indicare la persona sostituita, il periodo di tempo e la motivazione.



Orario di lavoro



ORARIO DI LAVORO FULL-TIME

«Il normale orario lavoro settimanale è pari a _____ ore settimanali. Eventuali ore di lavoro supplementare e straordinario saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL, ma dovranno essere preventivamente approvate dal Suo diretto superiore».

Per lavoratori non soggetti a limiti di orario (es. dirigenti)

«Lei, in ragione delle sue mansioni, non è soggetto alla limitazione dell'orario di lavoro, né avrà diritto al pagamento di maggiorazioni per lavoro supplementare o straordinario».

NOTE

- L'orario di lavoro viene calcolato su base multiperiodale.
- Vi è la possibilità che il lavoratore richieda un danno quando lo straordinario sia abnorme.
- Inutilità delle clausole di forfettizzazione dello straordinario.
- Bloccare straordinari non giustificati.
- Fare attenzione alle email e prevedere il diritto alla disconnessione.
- Forfettizzabile il rimborso spese?

ORARIO DI LAVORO PART-TIME

«Il Suo orario lavoro è pari a _____ ore ripartite come di seguito indicato _____»

«Clausola elastica: In caso di _____ con preavviso di _____ giorni comunicato a mezzo _____ le potrà essere richiesta una variazione della collocazione della prestazione lavorativa o una variazione in aumento della sua durata entro i limiti del _____ % della normale prestazione annua a tempo parziale. La maggiorazione prevista è pari a _____ % della retribuzione oraria globale di fatto».

NOTE

- E' necessaria la puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana al mese e all'anno (quando l'organizzazione del lavoro è articolata su turni, l'indicazione può avvenire mediante rinvio ai turni programmati).
- Le clausole elastiche possono essere stipulate secondo quanto previsto dal CCNL. In mancanza, devono essere stipulate di fronte alle commissioni di certificazione e prevedere a pena di nullità le condizioni e le modalità della richiesta, il preavviso (minimo 2 giorni), la misura massima dell'aumento (massimo 25%), la maggiorazione (minimo 15%).



Retribuzione



RETRIBUZIONE ANNUA LORDA

«La sua retribuzione annua lorda sarà di € _____ suddivisa in _____ mensilità.

La parte della retribuzione eccedente il trattamento economico minimo previsto dal vigente CCNL sarà da imputare a superminimo ed andrà a compensare le eventuali ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro contrattuale, salvo per le prestazioni rese nei giorni festivi (domenica e festività) o notturni per le quali verranno riconosciuti i trattamenti previsti dal CCNL applicato.

Le precisiamo, infine, che l'importo erogato a titolo di superminimo assorbe anche le eventuali ore di viaggio da lei effettuate nell'espletamento della sua mansione, conseguentemente nessun trattamento aggiuntivo alla retribuzione sarà applicato nei Suoi confronti.

Il superminimo potrà essere assorbito da successivi aumenti contrattuali nazionali e/o aziendali, scatti di anzianità passaggi di qualifica».



NOTE

- Principio di irriducibilità retribuzione se non legata alla mansione.
- Il superminimo è sempre assorbibile se non diversamente stabilito .
- L'espletamento del lavoro straordinario può essere subordinato ad autorizzazione.
- Rischi connessi allo straordinario forfettizzato, tenere traccia dello straordinario.
- Superminimo forfettizzato non copre eccedenze.
- Verificare compatibilità forfait e part time.
- Verificare compatibilità clausola e ruolo (dirigenti, viaggiatori, etc.).



RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DIRIGENTI

«In considerazione delle mansioni assegnate e del suo inquadramento il super minimo ricomprende anche eventuali prestazioni eccezionali che le fossero richieste oltre la normale prestazione lavorativa ed è stato fissato anche in considerazione del fatto che potrebbe essere chiamato a ricoprire ruoli all'interno dei consigli di amministrazione delle società del nostro gruppo, per i quali pertanto risulta già retribuito».



INCENTIVO ANNUALE

«Le sarà riconosciuta la partecipazione ad un Piano di Incentivazione Annuale, avente anche funzione di fidelizzazione, con modalità e condizioni che Le saranno comunicati secondo policy aziendale.

L'importo massimo del Suo incentivo annuale sarà pari a € _____ lordi.

La possibilità di partecipare al piano è esclusivamente legata alla sua attuale posizione di _____.

In caso di cambiamento di posizione ci riserviamo sin d'ora, quindi, la possibilità di riconsiderare il Suo coinvolgimento nel sistema di incentivazione.

L'incentivo maturato, le verrà riconosciuto a condizione che al momento della liquidazione dell'incentivo stesso non sia stata comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ci riserviamo il diritto di modificare di anno in anno contenuti, meccanismi e criteri relativi all'assegnazione del premio».



PREMIO AZIENDALE AD OBIETTIVI

«Le sarà riconosciuta la partecipazione al piano _____ che, con riferimento al suo livello di inquadramento e secondo policy aziendali, potrà attualmente raggiungere un valore annuo massimo di € _____ lordi.

Le modalità e le condizioni relative all'attribuzione dell'erogazione in parola, le saranno comunicati secondo policy aziendale.

Ci riserviamo sin d'ora il diritto di modificare di anno in anno contenuti, meccanismi e criteri relativi all'assegnazione del premio».

«In via del tutto eccezionale, con riferimento al piano di incentivazione annuale di cui sopra, Le garantiremo unicamente per l'anno _____ il _____% dell'importo massimo dell'incentivo annuale, riparametrato ai mesi di effettiva presenza e considerando come mese intero la frazione non inferiore a due settimane.

Il premio le verrà riconosciuto a condizione che al momento della liquidazione non sia stata comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro».



NOTE

- Ricalcolo dell'incentivo sugli istituti.
- Obbligo di fissare un target.
- Modifica dei piani in funzione del cambio di mansione.
- Esplicitare i motivi del cambio piano.
- Esplicitare i motivi del mancato raggiungimento del target.
- Se pagati a prescindere dal raggiungimento del target indicare che si tratta di una tantum e che non costituisce riconoscimento.
- I piani sono legati alle modalità di svolgimento della mansione?



AUTO AZIENDALE

<In considerazione della posizione ricoperta, le potrà sarà assegnata un'autovettura secondo policy aziendale.

La gestione amministrativa di tale assegnazione avverrà in osservanza alla normativa fiscale e previdenziale italiana vigente.

L'eventuale assegnazione di una vettura non costituisce diritto alla assegnazione di un analogo autoveicolo».

NOTE

- Fringe benefit, quindi retribuzione.
- Legare l'auto alla mansione.
- Prevedere la possibilità di revocare l'auto.
- Prevedere la possibilità di controllare il lavoratore per l'uso.
- Prevedere quando si sospende l'assegnazione.

STRUMENTI AZIENDALI

«La Società Le consegna _____ a titolo di _____ per le seguenti esigenze connesse alla sua mansione _____ e per le seguenti esigenze aziendali _____.
Le modalità di funzionamento sono le seguenti _____.
Le modalità di utilizzo consentito sono le seguenti _____.
La Società si riserva il diritto di effettuazione dei controlli secondo le modalità di seguito indicate _____».

NOTE

- E' necessario qualificare gli strumenti assegnati (pc, smartphone, tablet, ecc.) quali «strumenti di lavoro» funzionali e strettamente connessi all'attività lavorativa o semplici «benefit aziendali».
- Con riferimento agli «strumenti di lavoro», è necessario identificare specificamente l'utilizzo che il lavoratore dovrà fare dei detti strumenti (es. promiscuo o solo aziendale), anche per quanto riguarda «tempo» (es. limitatamente all'orario di lavoro o senza limiti di tempo) e «luogo» (es. sul posto di lavoro oppure anche a casa o altrove)
- Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



Luogo di lavoro

LUOGO DI LAVORO

«La Sua attività prevalente sarà prestata presso la nostra sede di _____ .

Lei si dichiara altresì disponibile ad effettuare eventuali trasferte che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

Fermo quanto innanzi, ci riserviamo la facoltà di trasferirla presso qualsiasi altra sede presente su territorio nazionale ogniqualvolta ciò si rendesse necessario per esigenze tecniche/organizzative/produttive».

NOTE

- Trasferta: temporanea (missione), sostanzialmente insindacabile se non discriminatoria.
- Trasferimento: definitivo, solo per ragioni tecniche organizzative e produttive.
- Distacco: temporaneo presso terzi, solo se esiste l'interesse del distaccante.
- Nel trasferimento indicare le ragioni delle due sedi (su richiesta).
- Nel trasferimento dare congruo preavviso (verificare CCNL).
- Nel distacco prevedere contratto tra distaccante e distaccatario e rimborso spese non al 100%.
- Nel distacco verificare interesse distaccante ed indicarlo almeno nel contratto di distacco.

UNA TANTUM TRASFERIMENTO

«In via eccezionale, In caso di positivo superamento del periodo di prova, le verrà riconosciuto un importo di € _____ lordi, erogato in 2 tranches di pari importo.

La natura di tale importo è da rinvenire nel fatto che vogliamo ridurre gli oneri che deve sopportare a fronte della ricollocazione personale e/o familiare presso la Sua sede lavorativa.

Pertanto se il rapporto perdurerà per almeno 24 mesi, nulla le sarà richiesto a titolo di restituzione.

Viceversa, qualora dovesse risolvere il rapporto di lavoro prima di mesi _____ lei dovrà restituirci € _____ che tratterremo dal netto delle competenze dell'ultimo mese lavorativo.

Qualora la compensazione integrale non avvenga lei restituirà la somma residua in un'unica soluzione da corrispondersi entro _____ dalla cessazione del rapporto».



Preavviso

PROLUNGAMENTO PERIODO DI PREAVVISO DIMISSIONI

«La durata del preavviso dovuto in caso di dimissioni sarà pari a _____ in deroga a quanto previsto dal CCNL.

Il presente patto di prolungamento del preavviso avrà durata di _____, successivamente il preavviso tornerà ad essere regolato a norma di CCNL.

A fronte della prestazione in servizio del Preavviso Prolungato le corrisponderemo, unitamente alle competenze di fine rapporto, in aggiunta all'ordinaria retribuzione, il _____ % della retribuzione lorda per tutte le giornate di effettivo lavoro (escluse, quindi, le eventuali assenze giustificate a qualsiasi ragione dovute) in eccedenza al preavviso previsto dal CCNL.

In caso di mancato rispetto, in tutto o in parte, del Preavviso Prolungato, lei sarà tenuto a corrisponderci - a titolo di penale - un importo pari alla retribuzione lorda che le sarebbe stata corrisposta nel periodo di Preavviso Prolungato, incluso l'importo aggiuntivo che precede calcolato sull'intera durata del preavviso non prestato. Tale importo verrà trattenuto dalle spettanze di fine rapporto e, in caso di incapacienza, dovrà essere versato entro e non oltre 10 giorni dalla cessazione effettiva del rapporto.

Il Preavviso Prolungato non troverà applicazione in caso di dimissioni per maternità/paternità e in qualunque altra ipotesi di dimissioni in cui il diritto al preavviso è previsto nell'interesse esclusivo del dipendente».



NOTE

- Durata minima: ragionevolezza e buona fede.
- Trattenuta o compensazione.
- Il patto di prolungamento del preavviso deve avere una durata predeterminata e prevedere anche la possibilità di recesso per entrambe le parti con corrispettivo proporzionale rispetto alla durata del prolungamento.
- Verificare la congruità della previsione.
- Possibilità di prevedere una retribuzione proporzionata alla durata del lavoro.
- Non pagare TFR se non verificata la restituzione di eventuali prestiti.
- Penale o restituzione ?
- Eventuali casi di risoluzione: solo GMO? impossibilità sopravvenuta?



Cessazione



RISOLUZIONE DEL RAPPORTO «GOLDEN PARACHUTE»

«Quale condizione di miglior favore rispetto al CCNL, in caso di risoluzione da parte nostra del rapporto di lavoro la nostra società si impegna a corrisponderle, oltre alle normali competenze di fine rapporto, un importo a titolo di incentivo all'esodo in aggiunta a quanto spettante a titolo di indennità sostitutiva del preavviso.

L'erogazione dell'incentivo all'esodo avverrà con le competenze di fine rapporto.

Resta inteso che l'incentivo all'esodo calcolato come sopra è da intendersi sostitutivo di ogni altro trattamento legale e contrattuale in ipotesi dovuto in considerazione della risoluzione del rapporto di lavoro, con la sola esclusione del preavviso, del TFR, delle ferie maturate e non godute e dei ratei di mensilità aggiuntive e pertanto Lei fin da ora rinuncia ad impugnare il licenziamento, se non per motivi inerenti la Sua nullità per motivi di discriminazione o di contrarietà a norme imperative di legge.

La presente clausola non si applica al recesso per motivi disciplinari».

PATTO DI NON CONCORRENZA

«Per un periodo di _____ dopo la cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione o causa, lei sarà tenuto a:

- non svolgere attività lavorativa, in qualsiasi forma essa si presenti, in proprio, in associazione o conto terzi, direttamente o indirettamente, né come dipendente, consulente, amministratore, agente, continuativamente oppure occasionalmente, con qualsiasi mezzo, all'interno del territorio _____ a favore di soggetti che operino nel nostro medesimo campo di attività e/o di società controllanti o controllate;

- a non costituire, direttamente o per interposta persona, e non assumere e comunque detenere, direttamente o indirettamente, partecipazioni in società, associazioni od altri soggetti che operino nel medesimo settore in cui operiamo e/o operano società nostre controllanti o controllate, fermo restando che non si terrà conto delle partecipazioni non superiori al _____ eventualmente possedute, a titolo di investimento meramente finanziario, in società quotate su un mercato regolamentato in Italia o all'estero;

- non sollecitare o offrire, direttamente o indirettamente, lavoro a soggetti che, alla data di cessazione del rapporto, ovvero nei sei mesi precedenti, siano stati nostri, e/o delle società controllanti e controllate, dipendenti, agenti, collaboratori, consulenti, fornitori, anche in relazione ad attività non concorrenziali con le nostre.

Si intende svolta nel territorio ogni attività resa con qualunque modalità e forma anche al di fuori del detto territorio, ma rivolta a soggetti residenti, o comunque a soggetti che svolgano la propria attività nel territorio o che esplichino i suoi effetti nel territorio. [...]

[...]

Lei si obbliga a comunicarci l'esatta indicazione e ragione sociale di tutti i soggetti per cui presterà la propria attività o presso i quali assumerà incarichi. Dette comunicazioni dovranno essere inviate entro e non oltre _____ giorni dall'inizio dell'attività o dall'assunzione dell'incarico. In caso di inadempimento Lei sarà tenuto al pagamento a nostro favore di una penale di € _____ per giorno di ritardo.


A fronte delle obbligazioni sopraelencate quale corrispettivo degli impegni assunti nel presente accordo, le corrisponderemo, in aggiunta alla retribuzione, € _____ lordi annui numero _____ rate mensili di pari importo a partire dal mese di _____.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare prima del _____ Le corrisponderemo, unitamente alle spettanze di fine rapporto, un importo che, sommato a quanto già corrisposto mensilmente Le garantisca una remunerazione complessiva per il patto di non concorrenza di € _____.

In caso di violazione del presente impegno Lei sarà tenuto a restituirci quanto percepito e a versare, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta scritta da parte della Società, anche a titolo di penale, l'importo di _____ fatto comunque salvo il diritto al risarcimento degli ulteriori danni, nonché la facoltà di agire giudizialmente per ottenere l'esecuzione in forma specifica degli impegni, ivi compresa ogni azione inibitoria.

Il pagamento della penale e/o del risarcimento per i danni ulteriori non comporterà la cessazione dell'efficacia del presente patto, il quale conserverà la propria validità sino alla scadenza pattuita.

[...]



[...]
*Con reciproco impegnano a non richiedere la riduzione delle penali ex art. 1384 c.c.
L'eventuale nullità e/o illegittimità di una o più delle clausole del presente contratto non ne comporterà la risoluzione o annullabilità; tuttavia, in ogni caso di risoluzione o annullabilità o nullità del presente patto, Lei sarà tenuto alla restituzione di quanto percepito a tale titolo».*

NOTE

- Caratteristiche del patto di non concorrenza: a) forma scritta a pena di nullità; b) durata massima di 3 anni in generale e di 5 anni per i dirigenti; c) corrispettivo a favore del prestatore di lavoro a compensazione della ridotta possibilità di utilizzo delle proprie capacità professionali; d) delimitazione dell'ambito territoriale della sua validità e dell'oggetto vale a dire delle attività di concorrenza vietate.



Altro



RIMANDO ALLE POLICY

«Lei dovrà fare riferimento alle policy aziendali con riferimento a:

- Utilizzo dei sistemi informatici e dei social network _____;*
- Whistleblowing _____;*
- Dress code _____».*

NOTE

- Possono essere consegnate o essere portate a conoscenza nella intranet aziendale o affissione in luoghi accessibili a tutti.
- Sarebbe utile prevedere la violazione dei comportamenti dovuti di cui alle policy come disciplinarmente sanzionabili nel codice disciplinare aziendale.



REGOLAMENTI E USI AZIENDALI

«Lei dovrà attenersi alle procedure interne in vigore all'atto della sua assunzione, i cui contenuti le saranno resi noti previa consegna della documentazione al momento del suo effettivo ingresso in azienda».



NOTE

- Uso aziendale, comportamento non dovuto reiterato che si inserisce nel contratto individuale
- Precisare sempre che si tratta di un trattamento temporaneo e che non costituisce volontà di introdurre modifiche definitive al contratto
- Meglio accordo sindacale o uso aziendale?

IMPEGNO DI SEGRETEZZA

«Lei con la sottoscrizione della presente lettera dichiara e riconosce, ai fini degli obblighi di segretezza che per legge derivano dalla sua qualità di dipendente:

- che nell'espletamento delle mansioni assegnate, viene posto -od occasionalmente potrebbe essere posto- a conoscenza di informazioni, sia di natura commerciale (esemplificativamente: elenchi clienti e fornitori, condizioni di vendita e termini di pagamento di merci, progetti imprenditoriali, condizioni di partecipazione a gare d'appalto, esigenze dei clienti, dati finanziari, informazioni di vendita, i costi e le informazioni sui prezzi inclusi i costi delle materie prime, marketing e altri business concept e piani aziendali, metodi e pratiche di gestione, marketing e di vendita, segreti commerciali), sia di natura tecnica, scientifica e produttiva (esemplificativamente: formule chimico-fisiche di prodotti, dossier scientifici, metodi di lavorazione, disegni tecnici, accorgimenti costruttivi e funzionali, informazioni sullo sviluppo del prodotto, tecnologia, progettazione del prodotto, programmi per computer ed elenchi; disegni, specifiche, istruzioni, processi, tecniche, pratiche e tecniche di manutenzione, formule, altre informazioni relative ai prodotti di design, ingegneria, produzione, manutenzione, e tutti gli altri know-how, informazioni industriali e qualsiasi copia, elaborazioni, modifiche e adattamenti loro) che non sono stati pubblicati o diffusi, e non sono altrimenti conosciuti, il pubblico, che ci appartengono (o appartengono a Società a noi connesse collegate o controllate) e che sono coperte da segreto, la cui divulgazione e/o indebita utilizzazione configura attività illecita penalmente e civilmente sanzionata (di seguito, cumulativamente, le "Informazioni Aziendali");
[...]

- 
- 
- [...]
- di essere a conoscenza degli articoli relativi alla perseguibilità penale dell'illecita divulgazione di segreti professionali, scientifici o industriali (articoli 622 e 623 Cod. Pen), alla tutela delle informazioni aziendali segrete (art. 98 e 99 del Cod. Proprietà Industriale) e all'obbligo di fedeltà del dipendente (articolo 2105 del Cod. Civ.);
 - di aver preso atto che la eventuale indebita divulgazione, dolosa o colposa, anche parziale, delle Informazioni Aziendali, provocherebbe danni gravissimi alla Società e rappresenterebbe giustificato motivo di licenziamento e di consequenziale obbligo risarcitorio del danno,

e pertanto in ragione di quanto sopra dichiarato e riconosciuto, si impegna a mantenere la più assoluta segretezza sulle Informazioni Aziendali apprese in ragione ed in costanza del rapporto di lavoro; a non utilizzare in alcun modo le Informazioni Aziendali per scopi diversi dalle mansioni da lei svolte; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, o su nostra richiesta, a riconsegnarci immediatamente tutti i documenti memorizzati tramite software, hardware e/o materiali scritti e altri oggetti che contengono Informazioni Aziendali; a rispettare l'impegno di segretezza anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ed anche in caso di futuro rapporto di dipendenza o collaborazione con terzi, trattandosi di vincoli inerenti informazioni non suscettibili di libero sfruttamento, da parte sua o di terzi».



LEXELLENT
Your partner in law.

www.lexellent.it

