

Ranocchi  
ZUCCHETTI

Carotti.  
& Associati  
consulenza del lavoro

# LE APPENDICI E LE INTEGRAZIONI AL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

*Analisi di alcune tra le più ricorrenti e significative clausole aggiuntive*

ALTA FORMAZIONE  
WEBINAR AREA LAVORO

*Senigallia*

*Venerdì 25 ottobre 2024*

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*

## *Argomenti trattati:*



- Attribuzioni economiche aggiuntive e accessorie, riduzione e revoca
- Attribuzione di benefit aziendali
- Variazione delle mansioni e del livello di inquadramento
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità minima garantita
- Clausola di riservatezza e segretezza
- Variazione delle sedi di lavoro
- Le funzioni del Dirigente e la consulenza al Gruppo

Nel **contratto individuale di lavoro**, redatto secondo la tipologia di rapporto definita con il dipendente, considerate le disposizioni di legge vigenti in materia, compreso quanto recentemente previsto dal cd. *Decreto Trasparenza* (D.Lgs 104/2022) possono essere aggiunte varie **clausole aggiuntive** mediante ulteriori inclusioni nel testo del contratto stesso, ovvero mediante allegati ed *addendum*.

Tali clausole integrative riguardano, in genere, **attribuzioni economiche** (in denaro o in natura) **aggiuntive** rispetto alle condizioni minime previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento, *benefit e/o*, ancora, particolari condizioni organizzative e di flessibilità concordate tra le parti.

In questa sede analizzeremo alcune delle **clausole aggiuntive** tra le più ricorrenti, delineandone i presupposti normativi e contrattuali, nonché le modalità espressive da utilizzare per l'inserimento nel contratto individuale di lavoro.

## Art. 4 D.Lgs 104/2022, co. 3, lett.d

L'articolo 3 (del D.Lgs 26/05/1997, n. 152) è sostituito dal seguente:

*«Articolo 3 (Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione) -*

*1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»*

*Proposta di .....*

## **ATTRIBUZIONE DI SUPERMINIMO ASSORBIBILE**

*..... Omissis .....*

Con la presente abbiamo il piacere di confermarLe che dal corrente mese di ..... 2024 Le verrà erogato, con cadenza mensile ed a titolo di “superminimo variabile ed assorbibile”, un importo aggiuntivo lordo pari ad euro ..... (.....), in considerazione del particolare impegno e della professionalità da Lei sempre dimostrata nello svolgimento della Sua attività lavorativa.

Resta inteso che tale importo sarà assorbito da successivi miglioramenti del trattamento retributivo determinati in sede di contrattazione collettiva e/o di passaggio di livello di inquadramento.

*..... Omissis .....*

*Proposta di .....*

## **ATTRIBUZIONE DI SUPERMINIMO**

*..... Omissis .....*

Con la presente abbiamo il piacere di confermarLe che dal corrente mese di.....2024 Le verrà erogato, con cadenza mensile ed a titolo di superminimo, un importo aggiuntivo lordo pari ad euro.....(.....), in considerazione del particolare impegno e della professionalità da Lei sempre dimostrata nello svolgimento della Sua attività lavorativa.

*..... Omissis .....*

*Proposta di .....*

## **ATTRIBUZIONE TEMPORANEA DI SUPERMINIMO**

*..... Omissis .....*

Con la presente abbiamo il piacere di confermarLe che, dal corrente mese di ..... dell'anno 2024 e fino a tutto il mese di..... dell'anno 2024, Le verrà erogato, a titolo di superminimo, un importo mensile lordo pari ad euro.....(.....), in considerazione delle ulteriori funzioni di..... a Lei temporaneamente affidate nel medesimo periodo più sopra indicato.

*..... Omissis .....*

*Proposta di .....*

## **BONUS AZIENDALE - MBO**

*..... omissis .....*

È prevista l'erogazione di una retribuzione premiale annua (MBO) di importo massimo pari a ..... (.....) determinata da due componenti: la prima (MBO-1) di importo massimo pari ad euro ..... (.....), connessa al raggiungimento degli obiettivi di funzione, che saranno comunicati al lavoratore, entro il primo trimestre di ciascun anno; e la seconda (MBO-2) di importo massimo pari ad euro ..... (.....), in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali (fatturato e EBITDA), che saranno comunicati al lavoratore entro.....

La somma delle due componenti sarà corrisposta al lavoratore entro il mese di ..... di ciascun anno successivo a quello di riferimento.

*..... Omissis .....*

*Proposta di .....*

## **ATTRIBUZIONE DELL'AUTOVETTURA AZIENDALE PER USO PROMISCUO**

*..... omissis .....*

Facendo riferimento al rapporto di lavoro tra noi in essere e seguito alle intese verbali intercorse, con la presente siamo a confermarLe che a decorrere dal mese di..... Le verrà concesso, anche per fini privati (con conseguente assoggettamento a contribuzione e tassazione della corrispondente retribuzione imponibile secondo le vigenti disposizioni di legge in materia), l'utilizzo dell'autovettura aziendale Mod.....targata.....

Resta inteso che l'Azienda si riserva, a proprio insindacabile giudizio, il diritto di modificare il modello di autovettura a Lei attribuito con la presente lettera.

Resta ancora inteso che, nel caso di eventuale cessazione del rapporto lavorativo, Lei dovrà provvedere alla immediata restituzione dell'autovettura in Suo possesso alla scrivente Direzione.

*..... omissis .....*

*Proposta di .....*

## **CAMBIAMENTO DI MANSIONI NEL'AMBITO DELLO STESSO LIVELLO DI INQUADRAMENTO**

Facendo riferimento al contratto di lavoro tra noi in essere e seguito alle intese verbali intercorse, con la presente siamo a confermarLe che a decorrere dal..... Le saranno affidate le mansioni di ....., previste nel medesimo livello di inquadramento dalla declaratoria contrattuale collettiva vigente per il nostro settore.

*(.....verificare l'eventuale obbligo di fornire formazione specifica relativa ai nuovi rischi lavorativi.....)*

## PATTO DI NON CONCORRENZA

Datore di lavoro e lavoratore possono concordare che, successivamente alla cessazione del rapporto (per qualsiasi motivo intervenuta), il lavoratore sia obbligato a non svolgere attività in proprio o alle dipendenze di altri, in concorrenza con il precedente datore di lavoro.

Tale accordo può essere stipulato in qualsiasi momento dello svolgimento del rapporto e anche dopo la sua conclusione.

A pena di nullità,  
il «**patto di non concorrenza**» deve:

**ESSERE STIPULATO IN FORMA  
SCRITTA**  
*a titolo oneroso*

**STABILIRE UN VINCOLO CONTENUTO ENTRO  
DETERMINATI LIMITI DI:**

- **OGGETTO (ATTIVITA')**
- **LUOGO (TERRITORIO GEOGRAFICAMENTE  
INDIVIDUATO)**
- **TEMPO (DURATA DEL PATTO)**

La valutazione delle **attività lavorative “precluse”** deve essere delineata e non può essere talmente ampia da impedire al lavoratore lo svolgimento di qualsiasi attività.

La valutazione dell’**estensione territoriale** entro cui è vietata l’esecuzione della prestazione è in stretto collegamento con l’oggetto.

Il **corrispettivo** deve risultare congruo, cioè commisurato alla professionalità del lavoratore, ed all’obbligo imposto allo stesso in termini di durata e di territorio.

Il **limite temporale massimo** di durata **del Patto di non concorrenza** è di **tre anni** (5 anni per i dirigenti), che decorrono dal primo giorno successivo alla cessazione dell'attività lavorativa.

**Il patto di non concorrenza** è equiparabile ad un contratto, e pertanto può essere **sciolto anticipatamente** solo con il consenso di entrambe le Parti.

E' nulla la clausola che affida la possibilità di risoluzione del patto stesso unicamente al datore di lavoro

In caso di **violazione del patto** successivamente alla cessazione del rapporto, da parte del lavoratore, l'azienda può ripetere i compensi già erogati e chiedere il risarcimento dei danni provocati dal lavoratore.

**Il compenso può essere erogato in costanza di rapporto o alla cessazione dello stesso.**

Il corrispettivo del patto costituisce elemento distinto della retribuzione e riguarda una obbligazione successiva al rapporto e non l'obbligazione di lavoro.

Soltanto quando viene erogato mensilmente in costanza di rapporto di lavoro, è computabile nella retribuzione utile per il TFR e, analogamente, assume rilevanza ai fini della imponibilità contributiva.

*Proposta di .....*

## ***PATTO DI NON CONCORRENZA***

*..... Omissis .....*

Inoltre Le verrà riconosciuto, a titolo di Patto di non concorrenza ed in aggiunta alle retribuzioni più sopra indicate, un importo mensile lordo, per n. 12 mensilità, pari ad euro.....(.....) .

Tale vincolo decorrerà dalla cessazione del rapporto di lavoro ed avrà la durata di .....(*max 3 anni*)  
.....

Durante tale periodo Lei non potrà svolgere attività in forma subordinata, autonoma, o societaria (a titolo oneroso e/o gratuito) con Aziende dello stesso settore..... (comparto)..... della Scrivente, ovvero di ....., operanti in tutto il territorio nazionale (.....ovvero.....).

Nel caso di violazione del suddetto vincolo, Lei sarà tenuto alla restituzione immediata ed in una unica soluzione di quanto ricevuto per effetto del presente patto, oltre ad una penale *una tantum* convenzionalmente determinata in euro.....(.....). Salvo la prova del maggior danno.

*..... Omissis .....*

# PATTO DI STABILITA' CLAUSOLA DI DURATA MINIMA GARANTITA

Nel contratto individuale di lavoro le Parti possono impegnarsi a non recedere dal rapporto per un certo periodo di tempo prevedendo un «**patto di stabilità**» (o «**clausola di durata minima garantita**»).

La clausola può essere apposta nell'interesse del solo datore di lavoro, del lavoratore, oppure di entrambi.

La **clausola pattuita** a favore del solo datore di lavoro (che limita la facoltà del lavoratore di recedere dal contratto) costituisce uno degli elementi giuridici utilizzabili per **fidelizzare il personale** e soprattutto per evitare che risorse specializzate passino alla concorrenza

Il lavoratore si impegna, dietro uno specifico compenso (non necessariamente riconosciuto *ad hoc*) o in ragione della possibilità di frequentare corsi di alta specializzazione a carico dell'azienda, a non dimettersi per un determinato periodo, salvo che sussista una giusta causa.

Tale clausola, pertanto, è frequentemente utilizzata quando, all'inizio del rapporto di lavoro, la formazione del dipendente comporta per il datore di lavoro un investimento economico notevole.

*Proposta di .....*

## **CLAUSOLA DI STABILITA'**

*..... Omissis .....*

Facendo seguito al contratto di lavoro sottoscritto in data.....ed in relazione alla funzione di.....da Lei rivestita in Azienda, con il presente patto Lei si impegna a non recedere dal rapporto di lavoro, salvo che sussista una giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., ovvero una impossibilità sopravvenuta alla prestazione, per un periodo minimo di .....mesi/anni.





In aggiunta alla retribuzione concordata in sede di assunzione, Le verrà corrisposta a titolo di “Patto di stabilità” una somma mensile lorda pari euro....., la cui erogazione è subordinata alla prestazione di lavoro effettivo che Lei dovrà svolgere nel periodo indicato al primo capoverso (..... ovvero “Le verrà garantita la partecipazione, a titolo gratuito, a corsi di formazione specialistici.....”.....).





In caso di mancato rispetto delle condizioni qui convenute, ossia in caso di recesso anticipato senza che si verifichi una delle condizioni più sopra previste, Lei sarà tenuto a restituire una somma pari a/al.....dell'importo corrisposto.

# CLAUSOLA DI RISERVATEZZA E SEGRETEZZA

Con la **Clausola di Riservatezza** per i dipendenti (inserita nel contratto individuale di lavoro) il datore di lavoro si assicura che non vengano divulgate, al di fuori del contesto lavorativo, tutte quelle informazioni riservate la cui diffusione potrebbe danneggiarlo.

Per informazioni riservate si intendono, ad esempio, know-how, tecnologie particolari d'avanguardia, procedure operative, idee originali e brevettabili, rapporti finanziari o commerciali, business plan, ecc.

E' ben noto che i lavoratori hanno già un obbligo di segretezza delle informazioni apprese nello svolgimento delle proprie mansioni.

Infatti gli **obblighi di fedeltà e diligenza** vincolano il lavoratore per tutta la durata del rapporto di lavoro (artt. 2104 e 2105 c.c.).

L'accordo di non divulgazione si usa solitamente per assicurare la segretezza delle informazioni e dei dati aziendali anche oltre la fine del rapporto di lavoro.

Con il **patto di riservatezza** il datore di lavoro può vincolare il dipendente a non diffondere le informazioni riservate per un periodo determinato (successivo alla cessazione del rapporto di lavoro).

Ma non è escluso che il patto si possa estendere a tempo indeterminato, quando riguarda dati tecnologici o finanziari di particolare rilievo ed importanza per l'Azienda.

E' possibile la sottoscrizione dell'accordo da parte del dipendente sia al momento dell'assunzione sia in un momento successivo durante il rapporto di lavoro (in genere al verificarsi dell'affiancamento del dipendente ad un progetto particolarmente importante e sofisticato).

## NOTE

- ❑ *Per il Patto di riservatezza non è necessariamente previsto un corrispettivo economico, diversamente a quanto disposto, per es., per il Patto di non concorrenza, ove l'assenza di tale requisito rende nulla la valenza del patto stesso*
- ❑ *Non è possibile, invece, prevedere un Patto di riservatezza e segretezza per il lavoratore relativamente ad informazioni che sono già di dominio pubblico ovvero già precedentemente a conoscenza del lavoratore nel momento antecedente la firma.*

*Proposta di .....*

## ***CLAUSOLA DI CLAUSOLA DI RISERVATEZZA***

*..... omissis .....*

Fatto salvo quanto disposto dagli artt. 2104 e 2105 c.c. in materia di fedeltà e diligenza, il lavoratore si impegna, per tutto il periodo di durata del rapporto, a non utilizzare – per sé o per altri, in qualsiasi forma o modo – e a non rivelare e/o divulgare informazioni e dati di qualsiasi natura acquisiti o comunque resi accessibili in occasione del rapporto di lavoro, di pertinenza dell’Azienda e/o della clientela della stessa.

Ai fini dal rapporto di lavoro in essere, si considerano informazioni strettamente riservate le seguenti:

.....  
.....





Le informazioni riservate e confidenziali possono essere utilizzate dal lavoratore subordinato al solo scopo di compiere le attività oggetto del rapporto di lavoro e trattate con la stessa diligenza con la quali si trattano le proprie informazioni riservate e, comunque, con assoluta e particolare cura. Il lavoratore si impegna, altresì, a non compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della Società datrice.





Sia l'obbligo di riservatezza, sia il divieto di divulgazione, avranno una durata pari a tutta la vigenza del rapporto di lavoro e, successivamente, per tutto il tempo cui le informazioni stesse si riferiscono e possono, in qualunque modalità e canale, dispiegare i propri effetti.

Alla cessazione del presente rapporto di lavoro, il lavoratore sarà tenuto a restituire con sollecitudine i documenti eventualmente affidati o di cui sia comunque venuto in possesso nel corso dello svolgimento del rapporto.

*Proposta di .....*

## ***INDICAZIONE SEDE / LUOGO DI LAVORO***

*..... omissis .....*

Il luogo di lavoro è stabilito presso la sede aziendale di ..... sita in .....  
....., Via .....

Resta comunque inteso che il lavoratore si rende fin d'ora disponibile, qualora se ne presentasse la necessità, a prestare la propria attività, in via temporanea, ovvero definitiva, presso altre sedi del datore di lavoro, che saranno comunicate con congruo anticipo.

*..... omissis .....*

# LE FUNZIONI DEL DIRIGENTE E LA CONSULENZA AL GRUPPO

*Esempio di testo*

Resta inteso che il Dirigente, laddove se ne ravvisasse l'esigenza e la necessità, si rende disponibile a prestare consulenze attinenti le proprie (*.....qualità, esperienze, capacità professionali.....*) ad altre Aziende del Gruppo (*...della Rete ...*), comunque controllate o collegate alla scrivente Società .....

Ranocchi  
ZUCCHETTI

& Carotti.  
Associati  
consulenza del lavoro

*GRAZIE*  
*per*  
*L'ATTENZIONE!!!!*

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*