



❖ IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO E LE CLAUSOLE ACCESSORIE

Il contratto di lavoro, pilastro del rapporto tra datore e lavoratore, è un tema in continua evoluzione, influenzato da trasformazioni economiche e legislative. A tale contratto si applicano le regole stabilite dal codice civile sui contratti in generale. Si può affermare, infatti, che tradizionalmente vige la libertà di forma. Tuttavia, l'obbligo del datore di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili (luogo di lavoro, inquadramento, orario, contratto collettivo) impone una trasparenza crescente, in forza anche del c.d. "decreto Trasparenza" entrato in vigore il 13 agosto 2022.

IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO E LE CLAUSOLE



DEFINIZIONE ED ELEMENTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

CLAUSOLE ACCESSORIE NEL CONTRATTO DI LAVORO: FLESSIBILITÀ E SICUREZZA

PATTO DI PROVA

PATTO DI NON CONCORRENZA

PATTO DI STABILITÀ

PATTO DI PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI PREAVVISO

DEFINIZIONE ED ELEMENTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

In termini generali, un contratto di lavoro si configura come un negozio di scambio a titolo oneroso che nasce dall'accordo tra un datore di lavoro e un lavoratore.



Nello specifico, ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, si considera **contratto di lavoro subordinato** l'accordo con il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività, sia questa intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro in cambio di una determinata retribuzione.

Affinché il contratto sia valido, è necessario che siano presenti tutti gli elementi, definiti essenziali, stabiliti dal codice civile:

1 Accordo: si può affermare che il contratto di lavoro è, innanzitutto, un incontro di volontà tra datore e lavoratore. Questo significa che entrambe le parti devono esprimere il loro consenso libero e consapevole a vincolarsi alle condizioni del contratto e la volontà espressa non deve essere viziata da:

- errore;
- violenza;
- dolo.

È inoltre necessario che entrambi i soggetti stipulanti abbiano la capacità di essere parte o di concludere un contratto di lavoro e che non sussistano vizi nella formazione del consenso.

2 Forma: in linea generale, la legge non impone una forma specifica per il contratto di lavoro, pertanto, un accordo verbale può essere sufficiente anche se è sempre preferibile la redazione scritta che si sostanzia nella c.d. lettera di assunzione.

Sempre più spesso i contratti collettivi richiedono la forma scritta del contratto ai fini della prova (forma scritta "ad probationem") e non, quindi, della validità (forma scritta "ad substantiam"). La forma scritta è richiesta dalla legge ai fini della validità per l'inserimento nel contratto di lavoro di particolari clausole, quali, ad esempio il patto di prova o il patto di non concorrenza.

3 Causa: la causa consiste nella funzione economico-sociale del contratto che, nel caso di lavoro, è data dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione. Questo elemento è fondamentale per distinguere il contratto di lavoro subordinato da altre forme di collaborazione.

4 Oggetto: è rappresentato dalle due obbligazioni reciproche, ossia dalla prestazione lavorativa del dipendente e dalla retribuzione corrisposta dal datore di lavoro. Secondo i principi generali del codice civile, l'oggetto del contratto deve essere, a pena di nullità del contratto stesso:

- determinato o determinabile: ad esempio attraverso il riferimento alla categoria, alla qualifica o alle mansioni;
- possibile: il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti per effettuare la prestazione lavorativa;
- lecito: conforme alla legge, all'ordine pubblico e al buon costume.



Sommario:

- Definizione ed elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato
- Clausole accessorie nel contratto di lavoro: flessibilità e sicurezza
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità
- Patto di prolungamento del periodo di preavviso



Collegamenti:

- Art. 2096 codice civile
- Cass. 6 marzo 2023, n. 6552
- Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099
- Cass., 12 settembre 2019, n. 22809
- Art. 10, d.lgs. 104/2022
- Art. 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825
- Cass. 7 marzo 2013, n. 5677
- Art. 13, Legge 203/2024
- Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Art. 7, d.lgs. 104/2022
- Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2022
- Art. 54, d.lgs. 151/2001
- Art. 2125 codice civile
- Cass., 11 giugno 2018, n. 15097
- Cass. 10 novembre 2015, n. 22933

CLAUSOLE ACCESSORIE NEL CONTRATTO DI LAVORO: FLESSIBILITÀ E SICUREZZA

Oltre agli elementi essenziali, la cui presenza è necessaria per la validità del contratto, all'interno dello stesso possono essere inseriti anche degli **elementi** definiti **accidentali o accessori**. Si tratta di clausole facoltative che, in quanto tali, possono essere inserite, o meno, a seconda delle esigenze delle parti.

Nello specifico, le **clausole accessorie** rappresentano un elemento fondamentale per garantire flessibilità e sicurezza sia per i datori di lavoro che per i lavoratori e consentono di rispondere meglio alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro offrendo una maggiore libertà contrattuale rispetto ai termini standard del contratto.

Tra le clausole accessorie più utilizzate vi sono:

- il patto di prova;
- il patto di non concorrenza;
- il patto di stabilità;
- il patto di prolungamento del periodo di preavviso.

PATTO DI PROVA

Si tratta di una clausola, disciplinata dall'articolo 2096 del codice civile, con la quale le parti definiscono un periodo di tempo durante il quale le stesse valutano la **reciproca convenienza** del rapporto di lavoro e durante il quale è ammesso il libero recesso, senza necessità di indicare un'aposta motivazione scritta e di rispettare un termine di preavviso.



La funzione del periodo di prova è quella di consentire da un lato al lavoratore di valutare le mansioni che saranno oggetto del contratto di lavoro vero e proprio, nonché valutare le modalità concrete di svolgimento del rapporto di lavoro, e dall'altro al datore di lavoro di valutare non solo le capacità professionali del lavoratore in merito allo svolgimento dei compiti assegnati, ma anche le qualità più strettamente personali in ordine, ad esempio, alle capacità di rapportarsi con i colleghi e i superiori gerarchici, nonché di interagire con la clientela.

Il patto di prova può essere apposto per **qualsiasi contratto**, sia esso a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, così come nelle ipotesi di contratto di apprendistato. È ammessa anche la pattuizione di un periodo di prova in occasione della stipulazione di un contratto di assunzione con un soggetto in condizioni di disabilità, in ottemperanza al collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999, a condizione che le mansioni che formano oggetto del patto stesso siano compatibili con le minorazioni del lavoratore.

Come deve essere sottoscritto il patto di prova

Ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile, il patto di prova deve essere **apposto per iscritto**. In mancanza di forma scritta, il patto è considerato nullo e l'assunzione diviene stabile sin dall'inizio. Inoltre, lo stesso deve essere pattuito anticipatamente o contestualmente rispetto all'assunzione del lavoratore. Non è pertanto ammesso un patto di prova sottoscritto, seppur in forma scritta, successivamente rispetto all'inizio del rapporto di lavoro, pena la nullità del patto stesso.

La clausola, inoltre, deve riportare per iscritto **le mansioni** che formano oggetto della prova. Come più volte ribadito dalla giurisprudenza (Cass. 6 marzo 2023, n. 6552), le mansioni devono essere richiamate **in maniera specifica**, così da consentire al lavoratore di conoscere preventivamente i compiti che gli verranno assegnati e al datore di lavoro di poter esprimere una valutazione sull'esito della prova. In tal senso, spesso viene fatto un rinvio alle declaratorie del contratto collettivo applicato, operando così un'indicazione per relationem all'inquadramento del lavoratore. Sul punto, però, i giudici hanno chiarito che il richiamo a tali declaratorie è ammesso a condizione che sia "sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi una pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria" (Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099).



Il mancato rispetto del principio di specificità delle mansioni oggetto del patto di prova comporta la nullità del patto stesso e la conseguente stabilità del rapporto di lavoro sin dall'inizio.



Sommario:

- Definizione ed elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato
- Clausole accessorie nel contratto di lavoro: flessibilità e sicurezza
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità
- Patto di prolungamento del periodo di preavviso



Collegamenti:

- Art. 2096 codice civile
- Cass. 6 marzo 2023, n. 6552
- Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099
- Cass., 12 settembre 2019, n. 22809
- Art. 10, d.lgs. 104/2022
- Art. 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825
- Cass. 7 marzo 2013, n. 5677
- Art. 13, Legge 203/2024
- Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Art. 7, d.lgs. 104/2022
- Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2022
- Art. 54, d.lgs. 151/2001
- Art. 2125 codice civile
- Cass., 11 giugno 2018, n. 15097
- Cass. 10 novembre 2015, n. 22933

In linea generale, **non è ammessa la ripetizione** del patto di prova nelle ipotesi di precedente contratto in cui era stato pattuito un periodo di prova che aveva ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni, superato con esito positivo. Tuttavia, è ammessa dalla giurisprudenza la ripetizione del patto di prova, anche per lo svolgimento delle stesse mansioni, nelle ipotesi in cui vi sia una reale e concreta esigenza da parte del datore di lavoro di effettuare **nuove verifiche** non solo delle qualità professionali, ma anche del comportamento del lavoratore "in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute" (Cass., 12 settembre 2019, n. 22809).

È pacifica, invece, la pattuizione di un nuovo patto di prova se, in occasione di un precedentemente contratto che aveva ad oggetto le stesse mansioni, la prova ha avuto esito negativo.

Durata del patto di prova

La durata del patto di prova è sostanzialmente definita dai **contratti collettivi** sulla base della qualifica attribuita e del livello di inquadramento del lavoratore, i quali possono anche determinare il computo in giorni di calendario o di effettivo lavoro. In ogni caso, l'articolo 10 del d.lgs. 104/2022 (c.d. decreto Trasparenza) ha stabilito che la durata massima non può superare i **6 mesi**, da intendersi computati in giorni di calendario. Tuttavia, l'articolo 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825, prevede che, con riferimento agli impiegati senza funzioni direttive, il patto di prova può avere una durata massima non superiore a **3 mesi**. Non è ancora stato definitivamente chiarito se tale disposizione sia stata superata e sostituita, di fatto, con quella del decreto Trasparenza.

Nel contratto individuale le parti possono stabilire, dunque, una durata inferiore rispetto a quella prevista dal contratto collettivo per la qualifica e il livello di riferimento. Secondo la giurisprudenza, se inizialmente è stato fissato un termine inferiore rispetto alla durata massima prevista dal contratto collettivo, le parti hanno la facoltà in un momento successivo di prolungare tale termine entro il limite massimo stabilito per il livello di inquadramento, e comunque entro il limite di durata di 6 mesi previsto ex lege, se ciò è giustificato dalla volontà di adeguare il periodo di prova alla durata prevista dal contratto collettivo (Cass. 7 marzo 2013, n. 5677).



Con riferimento alla durata del periodo di prova per i **contratti di lavoro a tempo determinato**, recentemente il legislatore, con l'articolo 13 della Legge 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro), ne ha modificato la disciplina, definendo un nuovo sistema di determinazione della stessa in sostituzione del previgente sistema previsto dal decreto Trasparenza. Nello specifico, per i contratti a termine stipulati a decorrere dal 12 gennaio 2025, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione ogni quindici giorni di calendario e non può in ogni caso essere inferiore a 2 giorni e superiore a 15 giorni per i contratti fino a 6 mesi e a 30 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi.

Lo stesso decreto Trasparenza, all'articolo 7, prevede che in caso di **sopravvenienza di eventi**, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova viene **prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza**. Sul punto è intervenuto anche il Ministero del Lavoro che, con la circolare n. 19/2022, ha chiarito la non tassatività dell'elenco di cui alla disposizione del decreto legislativo, con il conseguente diritto al prolungamento del periodo di prova anche nelle ipotesi di altre assenze, quali permessi ex Legge 104/1992 e scioperi. Non può, invece, ritenersi sospeso il periodo di prova in tutti quei casi di assenza in cui la mancata prestazione è strettamente connessa allo svolgimento del rapporto di lavoro, tra cui in particolare il riposo settimanale e le festività.

Recesso durante il periodo di prova



Caratteristica essenziale di tale clausola accessoria è quella per cui, durante l'esperimento della prova, entrambe le parti hanno il diritto di **recedere liberamente dal rapporto**, senza indicazione per iscritto di alcuna motivazione e senza alcun obbligo di rispettare un termine di preavviso o di riconoscere alla controparte l'indennità sostitutiva. In ogni caso, è data facoltà alle parti di prevedere un tempo minimo che impone alle stesse di non recedere prima della scadenza del termine fissato.



Sommario:

- Definizione ed elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato
- Clausole accessorie nel contratto di lavoro: flessibilità e sicurezza
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità
- Patto di prolungamento del periodo di preavviso



Collegamenti:

- Art. 2096 codice civile
- Cass. 6 marzo 2023, n. 6552
- Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099
- Cass., 12 settembre 2019, n. 22809
- Art. 10, d.lgs. 104/2022
- Art. 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825
- Cass. 7 marzo 2013, n. 5677
- Art. 13, Legge 203/2024
- Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Art. 7, d.lgs. 104/2022
- Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2022
- Art. 54, d.lgs. 151/2001
- Art. 2125 codice civile
- Cass., 11 giugno 2018, n. 15097
- Cass. 10 novembre 2015, n. 22933

In ogni caso, il recesso datoriale durante il patto di prova non è totalmente scevro dal rispetto di alcune condizioni, in quanto la giurisprudenza costante ha chiarito che il recesso deve pur sempre fondarsi su un **motivo attinente all'esperimento della prova** e deve comunque garantire che il periodo di prova **non sia stato eccessivamente breve**, tale da non consentire al lavoratore l'effettivo esperimento della prova stessa. È comunque onere del lavoratore provare che il recesso si sia fondato su un motivo illecito, ovvero che la prova è stata superata con esito positivo.

Sulla base dell'orientamento giurisprudenziale che si è formato negli anni, con l'articolo 54, comma 3, lett. d), del d.lgs. 151/2001 è stata espressamente affermata la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto stipulato con la **lavoratrice in gravidanza**, ovvero madre di un figlio fino ad un anno, durante il periodo di prova, sempre a condizione che il datore di lavoro non fosse a conoscenza dello stato di gravidanza al momento del licenziamento, oppure, se ne era a conoscenza, che dimostri la completa estraneità del recesso alla condizione personale della lavoratrice.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Un'altra clausola accessoria che le parti sono libere di pattuire è il **patto di non concorrenza**. Si tratta di una clausola con cui le parti, con l'obiettivo di **estendere il divieto di non concorrenza** di cui all'articolo 2105 del codice civile, stabiliscono il divieto in capo al lavoratore di trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Requisiti di validità

Anche per questa clausola, la legge prescrive l'obbligo di pattuizione in **forma scritta**, pena la nullità del patto. Tale clausola non deve necessariamente essere apposta contestualmente alla formalizzazione del contratto di assunzione, ma può essere pattuita anche in un momento successivo.

Tra gli elementi necessari ai fini della validità del patto di non concorrenza, la legge richiede espressamente che il **vincolo** sia **contenuto** entro determinati limiti di oggetto, tempo e luogo.

L'oggetto si riferisce, in particolare, all'attività vietata. Tuttavia, la delimitazione non deve necessariamente essere circoscritta alle attività che il dipendente è obbligato a non svolgere in regime di concorrenza, ma anche ai soggetti nei confronti dei quali il dipendente non potrà svolgere l'attività lavorativa. Il requisito del luogo fa riferimento al territorio entro il quale è fatto divieto al lavoratore di svolgere tali attività. Il divieto può essere esteso al territorio nazionale ma anche al territorio europeo. Come ha chiarito la giurisprudenza consolidata, il patto di non concorrenza non può prevedere un vincolo di oggetto e di tempo entrambi particolarmente ampi, tali da comprimere significativamente la professionalità del lavoratore e da compromettere le sue possibilità di ricercare una nuova occupazione (Cass., 11 giugno 2018, n. 15097). Di conseguenza, tanto più sarà esteso l'oggetto tanto più contenuto dovrà essere il vincolo territoriale e viceversa.

Con riferimento al tempo, invece, l'articolo 2125 del codice civile prevede che il patto di non concorrenza non possa estendersi oltre i **3 anni**, ovvero oltre i **5 anni per i dirigenti**. In caso di durata maggiore, questa è automaticamente ridotta alla misura prevista ex lege.

Il corrispettivo

Tra gli altri elementi richiesti ai fini della validità del patto di non concorrenza, fondamentale è la previsione di un **corrispettivo** in favore del lavoratore. In merito alla misura di tale compenso, la legge non fornisce alcuna indicazione, lasciando pertanto ampio spazio alle sentenze dei giudici. Nello specifico, la giurisprudenza è concorde nel ritenere che la misura del corrispettivo deve essere **proporzionata rispetto ai vincoli** e alle limitazioni posti in capo al lavoratore, con la conseguenza che, in caso di compensi eccessivamente sproporzionati, il giudice può dichiarare la nullità del patto. Il parametro di riferimento per la definizione della misura del corrispettivo è rappresentato dalla retribuzione percepita dal dipendente. In caso di corresponsione mensile, si ritiene che un corrispettivo nella misura del 15/20% sia comunque da considerare proporzionato.



Sommario:

- Definizione ed elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato
- Clausole accessorie nel contratto di lavoro: flessibilità e sicurezza
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità
- Patto di prolungamento del periodo di preavviso



Collegamenti:

- Art. 2096 codice civile
- Cass. 6 marzo 2023, n. 6552
- Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099
- Cass., 12 settembre 2019, n. 22809
- Art. 10, d.lgs. 104/2022
- Art. 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825
- Cass. 7 marzo 2013, n. 5677
- Art. 13, Legge 203/2024
- Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Art. 7, d.lgs. 104/2022
- Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2022
- Art. 54, d.lgs. 151/2001
- Art. 2125 codice civile
- Cass., 11 giugno 2018, n. 15097
- Cass. 10 novembre 2015, n. 22933

Quanto alle **modalità di corresponsione** del corrispettivo, c'è da segnalare un'evoluzione giurisprudenziale. In base ad un primo orientamento, il compenso doveva erogarsi necessariamente al momento della cessazione del rapporto. Successivamente, si è fatto strada un secondo orientamento, da ritenersi maggioritario e che ha superato quello precedente, secondo il quale il corrispettivo **può essere riconosciuto anche mensilmente al dipendente in costanza di rapporto** a patto che siano rispettati i requisiti della determinatezza o determinabilità (Cass., 4 agosto 2021, n. 22247).

Penale

In caso di violazione del patto di non concorrenza, il datore di lavoro ha facoltà di risolvere il contratto di lavoro o di pretendere il **risarcimento dei danni**, trattandosi di inadempimento di natura contrattuale. Frequentemente le parti, al momento della pattuizione della clausola, concordano l'inserimento di una **penale** così da determinare anticipatamente la misura del risarcimento del danno. I giudici, che hanno comunque il potere di ridurre la misura della penale se eccessivamente sproporzionata, riconoscono la validità della penale qualora si attesti su un ammontare doppio del corrispettivo del patto di non concorrenza.

LA PILLOLA FISCALE

Il corrispettivo riconosciuto al dipendente nell'ipotesi di sottoscrizione del patto di non concorrenza è sottoposto ad un regime contributivo e fiscale differente a seconda che lo stesso venga erogato alla cessazione del rapporto, ovvero in costanza di rapporto.

Dal punto di vista contributivo, in linea generale il corrispettivo del patto di non concorrenza concorre alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali nell'ipotesi di erogazione in costanza di rapporto, NON nell'ipotesi di erogazione successivamente all'estinzione dello stesso.

Sotto il profilo fiscale, invece, il compenso deve essere assoggettato a tassazione ordinaria, se erogato in costanza di rapporto, ovvero a tassazione separata se l'erogazione avviene al momento della cessazione del rapporto o in un momento successivo.



Sommario:

- Definizione ed elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato
- Clausole accessorie nel contratto di lavoro: flessibilità e sicurezza
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità
- Patto di prolungamento del periodo di preavviso



Collegamenti:

- Art.. 2096 codice civile
- Cass. 6 marzo 2023, n. 6552
- Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099
- Cass., 12 settembre 2019, n. 22809
- Art. 10, d.lgs. 104/2022
- Art. 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825
- Cass. 7 marzo 2013, n. 5677
- Art. 13, Legge 203/2024
- Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Art. 7, d.lgs. 104/2022
- Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2022
- Art. 54, d.lgs. 151/2001
- Art. 2125 codice civile
- Cass., 11 giugno 2018, n. 15097
- Cass. 10 novembre 2015, n. 22933

Cognome Nome		IMP		LIVELLO 2'	
Settimane	INPS	MINIMALE	LAVORATO	Quotidiana	Quot. Ordinaria
4	26	19	152,00		31
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE		CONTING.	FISSO MEN		
		526,11000	943,44000		
					TOTALE
					1.469,55000
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE	REFERIMENTO	TRATTENUTE	COMPETENZE
Z00001	Retribuzione	56,52115	24,00000 GG		1.356,51
000594	Ferie godute	65,71115	2,00000 GG		131,42
000061	Trasferta Italia	15,00000	19,00000 GG		285,00
000675	Patto di non concorrenza				238,94
000762	EBC Padova				(1.469,55)
ZP0100	Festività		2,00000 GG		
ZP9960	Arrotond. mese pr.			0,63	
Z31000	Contributo Fondo EST			2,00	
Z31000	Contributo Fondo EST	C/Ditta			(10,00)
Z00000	Contributo IVS	1.727,00	9,19000 %	158,71	
Z00072	CIGS >50 dipendenti	1.727,00	0,30000 %	5,18	
Z00135	FIS D.Lgs.148/2015 >50 dip.	1.727,00	0,26667 %	4,61	
000762	EBC Padova	1.469,55	0,10000 %	1,47	
000762	EBC Padova	C/Ditta	0,20000 %		(2,94)
F02000	Imponibile IRPEF	1.556,37			
F02010	IRPEF lorda	357,97			
F02500	Detrazioni lav.dip.	210,50			
F02801	Ulteriore detrazione L.207/24	84,93			
F03020	Ritenute IRPEF			62,54	
F09110	Addizionale regionale	2024	Residuo	289,24	28,92
F09130	Addizionale comunale	2024	Residuo	132,12	13,21
Retribuzione utile T.F.R.		1.708,49			
Imp. INAIL		1.727,00	Voce Tariffa	0120	

PATTO DI STABILITA'

Nel contratto di lavoro le parti hanno la facoltà di prevedere un impegno a non recedere dal contratto per un determinato periodo di tempo mediante l'apposizione del c.d. **patto di stabilità**, conosciuto anche come clausola di durata minima garantita. Si tratta di uno strumento che viene spesso utilizzato per fidelizzare il personale al fine anche di evitare di perdere risorse specializzate. L'assunzione di nuovo personale rappresenta, infatti, un investimento significativo per le imprese, sia in termini economici che di tempo e risorse umane dedicate alla formazione e all'inserimento del lavoratore. Per garantire un adeguato ritorno su questo investimento, molte aziende optano per l'inserimento di tale patto nei contratti di lavoro.

Tale previsione può vincolare:

- il datore di lavoro;
- il lavoratore;
- entrambe le parti contrattuali.

Il patto di stabilità prevede che, verso specifico compenso, il lavoratore si impegni a non rassegnare le proprie dimissioni per un determinato periodo di tempo individuato dalle parti. Il **corrispettivo** pattuito può consistere in una maggiorazione della retribuzione o in un beneficio non monetario, ma deve in ogni caso essere distinto dal minimo contrattuale garantito costituzionalmente.

E' fatta comunque salva la possibilità di rassegnare le dimissioni per giusta causa, ossia in presenza di un evento talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro.

E', altresì, prevista la possibilità per le parti di inserire una **penale** o il diritto al risarcimento del danno in caso di recesso ingiustificato e anticipato del rapporto rispetto alla data individuata. Il risarcimento può essere in favore:

- del datore di lavoro, qualora il recesso sia stato effettuato dal lavoratore: in tal caso l'importo viene già quantificato in un'apposita clausola penale contenuta nel patto;
- del lavoratore, qualora il recesso sia stato effettuato dal datore di lavoro: in tale ipotesi, invece, il risarcimento del danno si sostanzia nella corresponsione delle retribuzioni che il lavoratore avrebbe percepito qualora il recesso non fosse avvenuto.

PATTO DI PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI PREAVVISO

Nel contesto attuale del mercato del lavoro, le imprese stanno focalizzando la loro attenzione sulle strategie di retention per stabilizzare i rapporti di lavoro esistenti. In questo scenario, il periodo di preavviso può essere utilizzato come strumento di stabilizzazione, analogamente a patti di non concorrenza o di stabilità.

Il **prolungamento del periodo di preavviso** si realizza quando le parti concordano di estendere la durata del preavviso rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali di lavoro, i limiti a tale pratica sono stabiliti dalla giurisprudenza e dalla dottrina. Alcuni contratti collettivi consentono espressamente alle parti di derogare alla durata standard del preavviso, tuttavia, sono previsti alcuni limiti:

- 1 **efficacia temporanea:** il patto deve avere una durata limitata nel tempo che può arrivare, in base a quanto previsto dalla dottrina, fino ad un massimo di 2 anni. Tale durata deve, inoltre, essere ragionevole. La congruità si ritiene che debba essere valutata caso per caso anche in relazione al bilanciamento tra l'interesse del datore alla stabilità e il diritto del lavoratore alla libertà di recesso;
- 2 **indennizzo:** deve, cioè, essere prevista una controprestazione che deve essere significativa, ovvero non simbolica, e proporzionata al periodo del prolungamento concordato.

Qualora l'accordo celi una limitazione alla concorrenza futura, potrebbe essere considerato nullo, in quanto elusivo dei limiti di specificazione dell'attività e di adeguatezza del corrispettivo (Cass. 10 novembre 2015, n. 22933). In tal caso, il datore di lavoro potrebbe richiedere la restituzione delle somme indebitamente erogate.

Anche in questo caso, è possibile l'apposizione di una **penale** al fine di scoraggiare l'inadempienza del patto.



Sommario:

- Definizione ed elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato
- Clausole accessorie nel contratto di lavoro: flessibilità e sicurezza
- Patto di prova
- Patto di non concorrenza
- Patto di stabilità
- Patto di prolungamento del periodo di preavviso



Collegamenti:

- Art. 2096 codice civile
- Cass. 6 marzo 2023, n. 6552
- Cass., 14 gennaio 2022, n. 1099
- Cass., 12 settembre 2019, n. 22809
- Art. 10, d.lgs. 104/2022
- Art. 4 del RDL 13 novembre 1924, n. 1825
- Cass. 7 marzo 2013, n. 5677
- Art. 13, Legge 203/2024
- Il periodo di prova nei contratti a tempo determinato
- Art. 7, d.lgs. 104/2022
- Ministero del Lavoro, circolare n. 19/2022
- Art. 54, d.lgs. 151/2001
- Art. 2125 codice civile
- Cass., 11 giugno 2018, n. 15097
- Cass. 10 novembre 2015, n. 22933