

In Milano, oggi, giorno 18 luglio 2016

TRA

SO.GE.M.I. S.p.A. (nel prosieguo, per brevità, la "Società"), con sede in Milano, Via Lombroso n. 54, codice fiscale n. 03516950155, in persona del proprio legale rappresentante pro tempore

E

il Signor Gabriele RUGGERI (nel prosieguo, per brevità, il "Lavoratore" e, unitamente alla Società, le "Parti"),

viene stipulato il seguente

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

1) - Decorrenza e durata

Il contratto di lavoro avrà inizio il giorno **18 luglio 2016** e, salvo quanto previsto al successivo punto 4), proseguirà a tempo indeterminato.

2) - Norma collettiva applicabile

Il presente contratto di lavoro subordinato sarà soggetto alle norme di cui al C.C.N.L. 2 gennaio 2014 per i dirigenti di aziende del terziario.

3) - Inquadramento e funzioni

Al Lavoratore verrà assegnata la qualifica di "Dirigente" e gli verranno affidate le funzioni di "Direttore del settore Amministrazione e Finanza".

Nello svolgimento delle predette funzioni il Lavoratore dovrà fare riferimento al Direttore Generale della Società.

4) - Periodo di Prova

Giusta la previsione di cui all'art. 3 della norma contrattuale collettiva, il periodo di prova avrà la durata di sei mesi di calendario, durante i quali entrambe le Parti potranno recedere dal rapporto di lavoro senza la necessità di preavviso alcuno, per il quale non dovrà essere pertanto riconosciuta la relativa indennità.

5) - Trattamento retributivo

Il trattamento retributivo del Lavoratore, onnicomprensivo di tutta la attività dallo stesso svolta nell'interesse della Società, sarà pari a €. 80.000,00 lordi annui. L'importo lordo predetto, da cui dovranno essere dedotte le ritenute e le trattenute di legge, verrà corrisposto al Lavoratore suddiviso in quattordici mensilità annue.

La retribuzione lorda mensile sarà dunque pari ad Euro 5.714,29 così suddivisi:

➤ Minimo contrattuale	€.	3.890,00
➤ Superminimo assorbibile	€	1.824,29

La somma lorda mensile di € 1.824,29, erogata al Lavoratore al dichiarato titolo di "Superminimo assorbibile", costituisce trattamento di miglior favore, anche quale unilaterale anticipazione degli aumenti retributivi previsti dalla norma contrattuale collettiva e dai suoi rinnovi, con facoltà della Società di

procedere ad assorbimento fino a concorrenza da parte dei predetti benefici contrattuali e di ogni altro incremento retributivo che, a qualunque titolo, dovesse essere stabilito dalla legge o da norme collettive.

6) - Sede di lavoro

La sede di lavoro sarà presso gli Uffici della Società siti in Milano.

Tuttavia, in relazione alle funzioni che a lui assegnate, l'attività del Lavoratore potrà essere espletata su tutto il territorio nazionale italiano: il Lavoratore, pertanto, non potrà esimersi dal prestare la Sua opera al di fuori dell'ambito del Comune di Milano.

7) - Rimborso spese

In occasione delle missioni per servizio al di fuori dell'ambito del Comune di Milano, al Lavoratore verrà riconosciuto il rimborso a piè di lista delle spese di viaggio, vitto e alloggio dallo stesso sostenute in actualità di lavoro. Le spese di cui sopra, che dovranno essere contenute nel limite di ragionevole importo in relazione ai correnti prezzi di mercato, sarà riconosciuto al Lavoratore solo dietro presentazione dei relativi giustificativi fiscalmente regolari.

8) - Orario di lavoro

Ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il Lavoratore, in quanto Dirigente, non sarà soggetto alla limitazione in ordine alla durata massima dell'orario di lavoro.

Il Lavoratore dovrà comunque garantire una prestazione lavorativa non inferiore a 38 ore settimanali, fermo restando che per eventuale attività lavorativa eccedente il limite minimo di cui sopra il Lavoratore non avrà diritto a percepire alcun compenso in aggiunta alla retribuzione di cui al precedente punto 5).

9) - Ferie e permessi retribuiti

Giusta la previsione di cui agli articoli 12 e 13 del C.C.N.L., il Lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite nonché ad un monte ore annuo di permesso retribuito alle condizioni e nei limiti contrattualmente previsti.

10) - Termini di preavviso

Superato favorevolmente il periodo di prova, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro le Parti avranno l'obbligo di osservare i termini di preavviso previsti agli artt. 37 e 39 della norma contrattuale collettiva, ad eccezione dell'ipotesi di "giusta causa" ex art. 2119 cod. civ.

11) - Obbligo di fedeltà e di segretezza

Data la particolarità delle mansioni e dei compiti che gli verranno affidati, il Lavoratore dovrà attenersi scrupolosamente all'obbligo di fedeltà, ai sensi dell'art. 2105 C.C. L'inosservanza di tale obbligo determinerà la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Il Lavoratore non potrà rendere pubblico, in qualunque modo o sotto qualsiasi forma, il patrimonio tecnico della Società. Il Lavoratore assume dunque l'impegno di attenersi alla più rigorosa riservatezza circa i dati e le notizie che verranno in sua conoscenza, anche occasionalmente, nel corso del rapporto di lavoro e si impegna comunque a non divulgare ed a non utilizzare tali dati e notizie per scopi diversi da quelli per cui ne venisse a conoscenza.

Tutta la documentazione di qualunque natura, in originale o in copia, tecnica o amministrativa, dalla Società o che comunque la riguardi, fornita al Lavoratore o della quale lo stesso dovesse venire in possesso a qualsiasi titolo nel corso del rapporto di lavoro, dovrà essere considerata di esclusiva proprietà della Società e dovrà essere a questa restituita all'atto della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro o nel momento in cui la Società stessa dovesse ritenerlo opportuno.

In ogni caso, la documentazione in parola, cui deve essere attribuito un carattere di estrema riservatezza, non potrà essere divulgata dal Lavoratore e dovrà essere conservata dal Lavoratore, come depositario, con obbligo di custodia, fino al momento della restituzione.

E' fatto espresso divieto al Lavoratore di sottoscrivere qualsiasi atto, documento o comunicazione in nome e per conto della Società. Il Lavoratore, inoltre, non potrà inviare a terzi atti, documenti, comunicazioni carenti della preventiva sottoscrizione da parte del Presidente e del Direttore Generale della Società: in ogni caso, l'invio a terzi di quanto sopra sarà subordinato al preventivo assenso del diretto Superiore gerarchico del lavoratore e l'invio dovrà riguardare esclusivamente il destinatario.

12) - Disposizioni finali

Il Lavoratore si obbliga a dedicare tutto il suo tempo lavorativo all'espletamento della sua attività presso la Società e, quindi, a non accettare incarichi da terzi ovvero a svolgere attività lavorativa per conto proprio, pur se non in concorrenza con la Società, con o senza profitto.

La violazione dell'obbligo di cui sopra determinerà la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa. Il Lavoratore garantisce altresì che adempirà ai suoi obblighi con la massima diligenza.

Nel corso del rapporto di lavoro il Lavoratore si impegna a rispettare le istruzioni che gli verranno fornite dalla Società e ad uniformarsi alle regole interne dell'Azienda.

Per tutto quanto non contemplato nel presente impegno di assunzione, valgono le norme previste dal C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi e dal Codice Civile.

SO.GE.M.I. S.p.A.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 1341 e 1342 cod. civ., il Signor Gabriele Ruggeri dichiara espressamente di aver letto e di accettare incondizionatamente tutte le clausole contenute nel presente contratto di lavoro subordinato e, in particolare, le clausole di cui ai punti 4) – Periodo di prova; 11) – Obbligo di fedeltà e di segretezza; 12) Disposizioni finali.

Per accettazione

Milano, Firma