



Studio Legale Ruggiero

Carta dei Servizi Legali per le Imprese





Studio Legale Ruggiero

Lo Studio Legale Ruggiero offre alle imprese un servizio di consulenza e di assistenza legale volto anzitutto a sviluppare soluzioni tecniche utili a prevenire il contenzioso aziendale, facendo risparmiare all'impresa tempo e denaro, nell'ottica di ridurre al massimo i casi nei quali la controversia si innesca e arriva dinanzi al Giudice.

Allo scopo, lo Studio propone convenzioni per la consulenza e l'assistenza continuativa delle piccole, medie e grandi imprese studiate per soddisfare al meglio le diverse esigenze del Cliente.

Quando non sia possibile evitare il contenzioso, lo Studio assiste il Cliente nella scelta della strategia difensiva più rapida ed economicamente più vantaggiosa, in primo luogo attraverso la ricerca di un accordo conciliativo equilibrato e in ogni caso attraverso la gestione quanto più efficace della controversia.



Studio Legale Ruggiero

I Nostri Servizi in Sintesi

Consulenza:

- ◆ studio delle soluzioni tecniche più utili a prevenire il contenzioso
- ◆ elaborazione di regolamenti aziendali
- ◆ elaborazione di codici disciplinari
- ◆ redazione di contratti
- ◆ redazione di pareri
- ◆ redazione di atti e documenti in genere
- ◆ Gestione del contenzioso aziendale:
- ◆ assistenza dell'impresa nelle diverse fasi del contenzioso
- ◆ redazione di verbali di conciliazione
- ◆ assistenza nelle sedi competenti (commissioni di conciliazione, sedi sindacali, sede giudiziale)

Difesa:

- ◆ in sede stragiudiziale
- ◆ in sede giudiziale



Studio Legale Ruggiero

Gli argomenti trattati più di frequente

Contratti

Predisposizione di:

- ◆ contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato
- ◆ contratti di lavoro subordinato a termine; proroghe; rinnovi
- ◆ contratti di collaborazione coordinata e continuativa
- ◆ contratti di apprendistato
- ◆ contratti di collaborazione sportiva (per le A.S.D. e S.S.D.)
- ◆ contratti di collaborazione amministrativo – gestionale (per le A.S.D. e S.S.D.)

Consulenza su:

- ◆ Tipologia contrattuale
 - scelta del contratto da proporre al lavoratore
- ◆ Sede di lavoro
 - sede di lavoro da assegnare
(ad esempio nei casi di rientro dalla maternità o di cui alla legge n. 104/1992)
 - trasferimento del lavoratore presso altra unità produttiva
 - spostamento del lavoratore in altro ufficio o reparto
 - comando o distacco presso altra impresa
 - trasferte del lavoratore
- ◆ Mansioni e qualifiche
 - categoria legale, livello professionale e/o qualifica da assegnare in rapporto alle mansioni svolte
 - modifica delle mansioni
 - casi di legittimo demansionamento
 - rivendicazioni del lavoratore per straining o mobbing
 - rivendicazioni del lavoratore per demansionamento o dequalificazione



Studio Legale Ruggiero

- ◆ Orario di lavoro
 - lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno
 - clausole di variabilità e di flessibilità nei contratti part-time
 - modifica dell'orario in genere
- ◆ Retribuzione
 - elementi della retribuzione contrattuale
 - retribuzione globale di fatto e retribuzione di riferimento
 - retribuzione in natura
- ◆ richiesta di pagamento di:
 - retribuzioni mensili non saldate
 - mensilità aggiuntive (13ma e 14ma mensilità)
 - differenze retributive conseguenti al superiore inquadramento
 - differenze retributive per errato calcolo (di voci) della retribuzione contrattuale
 - differenze retributive per il lavoro supplementare, straordinario, notturno e/o festivo svolto
 - emolumenti diversi (premi produzione, assegni ad personam, superminimi)
 - indennità sostitutive delle ferie, dei permessi e/o delle festività maturate e non godute
 - indennità sostitutiva del preavviso e indennità per la giusta causa di dimissioni
 - competenze di fine rapporto e trattamento di fine rapporto
- ◆ Casi di sospensione del rapporto di lavoro
 - gravidanza
 - malattia in genere
 - aspettativa
 - altri casi
- ◆ Casi di interruzione del rapporto
 - licenziamento (v. più avanti, in Licenziamenti Individuali e Licenziamenti Collettivi)
 - dimissioni del lavoratore
 - risoluzione consensuale del rapporto



Studio Legale Ruggiero

- altri casi di interruzione

Procedimenti Disciplinari

Gestione:

- ◆ delle procedure disciplinari
 - assistenza nella verifica degli inadempimenti del lavoratore
 - predisposizione della contestazione disciplinare
 - verifica delle giustificazioni del dipendente
 - assistenza nelle audizioni richieste dal lavoratore
 - assistenza nella scelta della sanzione adeguata (gravità dell'infrazione)

Predisposizione di:

- ◆ contestazioni disciplinari (comunicazioni di addebito)
- ◆ sanzioni disciplinari (comunicazioni per l'irrogazione di)
- ◆ Codici Disciplinari

Consulenza su:

affissione in azienda del Codice Disciplinare

Licenziamenti Individuali

Gestione:

- ◆ del contenzioso aziendale

Consulenza sui casi di licenziamento vietato:

- ◆ licenziamenti per gravidanza
- ◆ licenziamenti in occasione di matrimonio
- ◆ licenziamenti discriminatori (sesso, razza, lingua, religione, orientamento politico)
- ◆ licenziamenti ritorsivi
- ◆ licenziamenti verbali

Predisposizione di:

- ◆ licenziamenti individuali disciplinari
 - licenziamenti per giusta causa



Studio Legale Ruggiero

- licenziamenti per giustificato motivo soggettivo
- ◆ licenziamenti individuali disciplinari per ragioni economiche
 - licenziamenti per scadenza dell'appalto
 - licenziamenti per soppressione del posto di lavoro
- ◆ licenziamenti individuali di altra natura
 - licenziamenti per mancato superamento della prova
 - licenziamenti per scadenza del contratto (malattia)
 - licenziamenti per inidoneità sopravvenuta
 - licenziamenti nei contratti a termine (recesso ante tempus non per giusta causa)

Rappresentanza e difesa avverso:

- ◆ impugnazioni stragiudiziali di licenziamenti
- ◆ impugnazioni giudiziali di licenziamenti

Licenziamenti Collettivi

Assistenza:

- ◆ alla gestione della procedura (articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991)
 - verifica dei requisiti di legge per il suo avvio
 - verifica dei motivi dell'esubero (ragioni del licenziamento collettivo)
 - verifica della insussistenza di alternative al licenziamento
 - verifica dei criteri di scelta del personale da licenziare (art. 5 della legge n. 223 del 1991)

Predisposizione:

- ◆ delle comunicazioni e degli atti conseguenti nel rispetto dei termini di legge

Rappresentanza e difesa avverso:

- ◆ impugnazioni stragiudiziali dei licenziamenti
- ◆ impugnazioni giudiziali dei licenziamenti

Regolamenti Aziendali

Studio e predisposizione di:

- ◆ Regolamenti Aziendali (policy aziendale)



Studio Legale Ruggiero

- ◆ Regolamenti aziendali comprensivi del Codice Disciplinare

Assistenza negli:

- ◆ Incontri in sede per la formazione del management sul Regolamento Aziendale
- ◆ Incontri in sede per l'informazione al personale circa il Regolamento Aziendale

Trasferimenti di Azienda o Cessioni di Ramo di Azienda

Verifica:

- ◆ della procedura da rispettare (art. 47, legge 428 del 1990)

Assistenza:

- ◆ nella gestione dell'operazione commerciale di trasferimento
- ◆ nella gestione della procedura
- ◆ nella predisposizione delle comunicazioni conseguenti nel rispetto dei termini

Rappresentanza e difesa avverso:

- ◆ impugnazioni stragiudiziali e giudiziali dei trasferimenti

Appalti

Consulenza in materia di:

- ◆ subentri nell'appalto
- ◆ licenziamenti per perdita dell'appalto
- ◆ assunzioni a seguito dell'acquisizione dell'appalto
- ◆ clausola di salvaguardia dell'occupazione (se prevista dal CCNL applicato ai rapporti)

Assistenza:

- ◆ nella gestione della procedura sindacale connessa alla clausola di salvaguardia

Rappresentanza e difesa avverso:

- ◆ impugnazioni stragiudiziali e giudiziali dei licenziamenti per perdita dell'appalto

Tutela della Maternità e della Paternità

Consulenza e assistenza su:

- ◆ congedo obbligatorio della madre
- ◆ congedo parentale



Studio Legale Ruggiero

- ◆ congedi di paternità
- ◆ malattia del bambino
- ◆ permessi per allattamento (o riposti giornalieri del padre lavoratore)
- ◆ dimissioni nel periodo compreso tra il concepimento e un anno di età del bambino
- ◆ divieto di licenziamento nel periodo compreso tra il concepimento e un anno di età del bambino
- ◆ eccezioni al divieto di licenziamento
- ◆ diritto alla conservazione della sede di lavoro (v. Contratti – b. Sede di lavoro –sede di lavoro da assegnare)

Altre ipotesi. Opposizioni

Consulenza e assistenza su:

- ◆ Attività dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)
 - verbali di primo accesso ispettivo
 - verbali unici di accertamento e notificazione
 - provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale
- ◆ Attività dell'INPS
 - Avvisi di addebito
 - Cartelle di pagamento
 - Rappresentanza e difesa avverso:
 - avvisi di addebito
 - cartelle di pagamento
 - verbali unici di accertamento e notificazione