**Patto di non concorrenza: facciamo il punto?201705.**

Sempre più frequentemente si avverte **la necessità da parte di aziende di tutelarsi verso i possibili comportamenti illegittimi dei propri dipendenti anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.**

A ben vedere, anche questo, può essere un segnale della tanto auspicata ripresa.

Uno strumento che permette all’imprenditore di cautelarsi nel senso sopra indicato è il [**patto di non concorrenza**](https://it.wikipedia.org/wiki/Patto_di_non_concorrenza), disciplinato dall’art.2125 c.c., del quale giurisprudenza e dottrina hanno frequentemente precisato i contenuti.

Se, infatti, in costanza di rapporto **il dipendente automaticamente non deve**, ai sensi dell’art.2105 c.c., **trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l’imprenditore**, per limitare l’attività del lavoratore per il periodo successivo alla cessazione del rapporto **è, invece, necessario, stipulare, per iscritto, uno specifico accordo.**

Circa l’obbligo ex art.2105 c.c. si segnala che con la recente sentenza n.8131 del 29 marzo 2017 la Cassazione ha riaffermato alcuni principi tra i quali, in particolare, quello secondo cui**tale obbligo deve essere integrato con i principi generali di correttezza e buona fede,** con la conseguenza che lo stesso deve intendersi come divieto di condotte che siano in contrasto con i doveri connessi all’inserimento del lavoratore nell’organizzazione dell’impresa o che creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell’impresa o che siano comunque idonee a ledere in modo irreparabile il vincolo fiduciario.

Ciò chiarito, torniamo ora al **patto di non concorrenza**, per analizzarne le caratteristiche.

Come accennato, **tale patto** **richiede,** per la sua validità, **la forma scritta.**

**La legge non prevede un momento particolare per la stipulazione del patto,** ben potendo la stessa avvenire contestualmente all’assunzione, in costanza di rapporto, all’atto della cessazione del rapporto stesso o, addirittura, anche dopo la cessazione.

**Parimenti la legge non individua una o più categorie di lavoratori come destinatarie del patto:** pertanto, l’accordo può essere raggiunto sia con le figure apicali (si pensi a dirigenti, quadri o impiegati di alto livello) sia con quelle “generiche”.

**La legge impone,** invece, **che il patto con cui si limita l’attività del dipendente dopo la cessazione del rapporto di lavoro sia contenuto entro determinati limiti di tempo, oggetto, territorio e che sia adeguatamente remunerato.**

Circa la durata, **il patto non può eccedere i cinque anni** **se riguarda i dirigenti ed i tre anni per le altre categorie.**

Se dovesse essere pattuita una durata superiore, la stessa automaticamente si riduce al limite di legge.

**Se,** invece, **non è prevista una durata, non è immediata la nullità dell’accordo** ma trova applicazione il termine di legge.

In entrambi i casi, spetterà comunque al giudice valutare la congruità della durata in relazione alle limitazioni dell’oggetto e al compenso pattuito.

Relativamente all’oggetto, **il patto può riguardare qualsiasi attività in concorrenza** con quella dell’imprenditore: sul punto, la giurisprudenza ha però affermato che nel vincolo non possono rientrare attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale in cui opera l’azienda perché le stesse sono inidonee ad integrare concorrenza.

Ai fini dell’effettiva utilità del patto **deve essere impedita al dipendente non solo l’attività in forma subordinata,** **ma anche quella resa sotto altre possibili forme** (ad esempio: consulente, socio, consigliere di amministrazione, agente o anche per interposta persona), prescindendo altresì dalla gratuità o dall’occasionalità dell’attività medesima.

La giurisprudenza ha, comunque, dichiarato la **nullità del patto in caso di compromissione di ogni potenzialità reddituale da parte del lavoratore: nessun compenso, per quanto cospicuo, può rendere valida la rinuncia a ogni possibilità d’impiego.**

Il patto è altresì nullo se la limitazione territoriale non è stata espressamente determinata.

In alternativa, o in aggiunta, ad una specificazione territoriale dell’estensione del vincolo, è ammessa l’indicazione della denominazione di imprese concorrenti.

**Un aspetto che merita particolare attenzione è sicuramente il corrispettivo** che deve necessariamente essere riconosciuto al lavoratore a fronte del sacrificio imposto.

In effetti, molte volte, la validità del patto è stata messa in discussione proprio in correlazione all’importo attribuito al dipendente.

**Sono,** infatti, **nulli i patti che prevedono compensi simbolici o sproporzionati** (al ribasso) rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore.

**Il corrispettivo va, quindi, previsto in relazione a tutti gli altri elementi del patto** (oggetto, durata ed estensione territoriale) **e dovrà essere tanto maggiore quanto più sia:**

1) elevata la **posizione gerarchica** del lavoratore e la retribuzione;

2) ampio il **vincolo territoriale**;

3) ampio il **novero delle attività e/o delle imprese** individuate come concorrenti;

4) estesa la**durata.**

È anche possibile che le parti si accordino perché **il corrispettivo sia erogato non solo sotto forma di denaro ma si concretizzi,** ad esempio, **nella remissione di un debito o godimento di un bene** per un certo periodo o con altro compenso in natura.

**Per quanto concerne le modalità e i termini di pagamento del corrispettivo la legge non prevede nulla.**

**Sono** quindi **ammessi,** ad esempio, **versamenti in costanza di rapporto, alla cessazione del rapporto di lavoro** (cioè quando il patto diviene efficace), **rateali a partire dalla cessazione del rapporto e per tutta la durata del vincolo** (cadenza mensile, trimestrale, annuale, o altra scadenza).

**Se il pagamento avviene in costanza di rapporto** (si pensi mensilmente unitamente alla retribuzione), **è sempre consigliabile:**

* **determinare l’importo totale dovuto,** considerando i singoli pagamenti come acconti, così da non rendere aleatorio l’ammontare e, quindi, potenzialmente incongruo il corrispettivo con conseguente invalidità del patto stesso;
* disciplinare le **modalità e i termini di pagamento** dell’eventuale saldo;
* **specificare nella busta paga** – mediante apposita voce – **l’importo erogato per il patto di non concorrenza,** tenendolo ben distinto dagli elementi propri della retribuzione, così da evitare confusione tra gli stessi.

E’, inoltre, quanto mai opportuno ricordare che **è nulla la clausola che concede al datore di lavoro la facoltà di recedere dal patto,**ovvero di abbreviarne la durata, dopo la cessazione del rapporto o all’atto della risoluzione del rapporto.

**Cosa succede, infine, se il lavoratore viola il patto?**

Dal punto di vista processuale, **è ammesso per l’ex datore di lavoro il ricorso d’urgenza** ex art.700 c.p.c. per chiedere l’emissione di un’ordinanza di cessazione dell’attività vietata.

**Le parti possono altresì prevedere, nel testo contrattuale, una penale specifica per l’inadempimento del lavoratore.**