

18 maggio 2019

Categorie: **Previdenza e lavoro > Rapporto di lavoro**

Il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato

Autore: Ketti Fisichella

La disciplina giuridica del patto di non concorrenza è specificatamente prevista dall'art. 2125 del codice civile.

Si tratta di un patto (contratto a titolo oneroso) stipulato per iscritto e tra le parti con il quale il dipendente si impegna a rispettare gli accordi nel non compiere un'attività concorrenziale nei confronti dell'azienda o del datore di lavoro, nei limiti di tempo e di territorio stabiliti, dietro corresponsione di "adeguato" compenso.

L'articolo 2105 del codice civile, invece, disciplina l'obbligo di fedeltà individuandone due distinti doveri: il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza. Il primo consiste nell'obbligo di astenersi dal trattare affari in concorrenza con l'imprenditore, sia per conto proprio che di terzi, mentre il secondo vieta al lavoratore di divulgare o di utilizzare, a vantaggio proprio o altrui, informazioni attinenti l'impresa, in modo da poterle arrecare danno.

La sostanziale differenza sta nel fatto che le previsioni dell'art. 2105 del codice civile hanno efficacia e validità senza che via sia la necessità di stipulare alcun accordo scritto, differentemente, la ratio della previsione dell'art. 2152 del codice civile è consentire al datore di lavoro di tutelarsi per il tempo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro, nei confronti dell'ex dipendente che passi al servizio di un'altra impresa, previa stipula di apposito contratto tra le parti in forma scritta *ad substantiam*.

Trattandosi di un contratto a titolo oneroso, il patto deve necessariamente prevedere la corresponsione di un adeguato compenso in favore del prestatore di lavoro (indennità patto di non concorrenza).

la Corte di Cassazione, in merito alla natura non meramente simbolica dell'importo corrisposto al lavoratore, si è così espressa *“Salva sempre la possibilità per il prestatore di lavoro d’invocare, ove concretamente applicabili, le norme di cui agli artt. 1448 e 1467 c.c., l’espressa previsione di nullità di cui all’art. 2125 c.c., va riferita alla pattuizione di **compensi simbolici o manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno, indipendentemente dall’utilità che il comportamento richiestogli apporta al datore di lavoro e dal suo ipotetico valore di mercato”***.

Il corrispettivo erogato viene trattato come retribuzione a tutti gli effetti e quindi rientra nella base imponibile contributiva previdenziale e fiscale. Però, se l'indennità dovesse essere erogata a cessazione del rapporto di lavoro, per espressa previsione contrattuale, questa, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, verrà trattata a tassazione separata utilizzando la stessa aliquota applicata al TFR.

In merito alla durata del patto, si specifica che non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi; l'eventuale silenzio delle parti in ordine alla durata non ne determina la nullità, ma comporta la riconversione di esso nella misura massima stabilita dall'art. 2125 del codice civile.

*“Le clausole di non concorrenza sono finalizzate a salvaguardare l'imprenditore da qualsiasi esportazione presso imprese concorrenti del patrimonio immateriale dell'azienda, nei suoi elementi interni (organizzazione tecnica e amministrativa, metodi e processi di lavoro, eccetera) ed esterni (avviamento, clientela, ecc.), trattandosi di un bene che assicura la sua resistenza sul mercato ed il suo successo rispetto alle imprese concorrenti”***(Cass. n. 24662/2014)**.

*“La concorrenza non è la lotta di tutti contro tutti. È un processo di identificazione dei più “sociali”, dei più capaci di soddisfare gli interessi reciproci. **Nei mercati di concorrenza non si prende qualcosa senza dare qualcos'altro in cambio.**”*

Friedrich Hayek (economista)

© Informati S.r.l. – Riproduzione Riservata

© Informati srl. Tutti i diritti riservati. All rights reserved.

Via Alemanni 1 - 88040 Pianopoli (CZ) - ITALY

P.IVA 03426730796

E-mail: info@fiscal-focus.it

