PROFILI APPLICATIVI DEL PATTO DI NON CONCORRENZA

N. 199 | 24 Ottobre 2024 | Paghe e lavoro

DMZ RICORDA N. 199 DEL 24 OTTOBRE 2024

Innanzitutto, occorre rammentare che secondo le previsioni del Codice Civile concernente l'obbligo di fedeltà, il lavoratore non può in alcun modo trattare affari in maniera concorrente con l'imprenditore né tantomeno divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro dell'impresa o farne uso in modo da poterle recare un pregiudizio. Nelle more del rapporto di lavoro la violazione di tale obbligo può esporre il lavoratore ad implicazioni di natura disciplinare che nel caso più estremo possono condurre alla sanzione espulsiva del licenziamento.
L'obbligo di fedeltà viene però meno al momento di interruzione del rapporto di lavoro, per tale ragione può essere utile – al momento di instaurazione del rapporto di lavoro o in un momento successivo – stipulare un patto di non concorrenza. A differenza dell'obbligo di fedeltà, il patto di non concorrenza non ha carattere di obbligatorietà e può essere stipulato in momento anteriore, contestuale o successivo alla sottoscrizione del contratto di lavoro, nel tentativo di regolamentare l'attività del lavoratore per il periodo successivo all'interruzione del rapporto stesso.

Elementi essenziali – Affinché sia valido e possa esserne riconosciuta la liceità, è necessario che rispetti congiuntamente i seguenti requisiti:

- **forma scritta**: il patto di non concorrenza richiede a pena di nullità la redazione in forma scritta entro determinati limiti di oggetto, tempo e luogo. In tale prospettiva non è necessario che costituisca parte integrante del contratto di lavoro, potendo l'accordo instaurarsi anche in un momento successivo alla sottoscrizione contrattuale e dunque risultare da un separato

accordo fra le parti;

- **definizione dell’oggetto:**con riguardo alla definizione dell’oggetto è altresì necessario che vengano specificamente definite in forma scritta le attività il cui esercizio risulta inibito. Giova rammentare che secondo gli orientamenti maggiormente consolidati dalla Cassazione, il patto può concernere qualsiasi attività che possa competere con quella del datore, senza limitazione alle mansioni già espletate. Il vincolo pattuito può attenere ad una nuova attività di natura subordinata o ancora al divieto a svolgere un’attività in proprio o a fornire attività consulenziale. Il patto è certamente nullo allorquando l’ampiezza del vincolo è tale da comprimere la concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale. L’oggetto del patto di non concorrenza è delimitato dall’attività del datore di lavoro nei confronti del quale è assunto il vincolo, senza potervi rientrare attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale nel quale opera l’azienda. La pattuizione è ancora nulla se in un momento successivo all’interruzione del vincolo contrattuale, l’accordo restringe l’attività del lavoratore in misura tale da comprometterne la possibilità di produrre reddito o se è tale compromettere la possibilità per il lavoratore di esprimere la sua professionalità e da non garantirgli un guadagno adeguato alle esigenze di vita;

Nel prossimo DMZ Aggiorna termineremo la trattazione sul tema.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/profili-applicativi-del-patto-di-non-concorrenza/