

Il patto di non concorrenza, il patto di stabilità e il patto di prolungamento del preavviso

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

»» Venezia, 16.10.2025

IL PATTO DI NON CONCORRENZA (PNC)

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Art. 2125 c.c. «Patto di non concorrenza»

*«Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, **per il tempo successivo alla cessazione del contratto**, è nullo se non risulta da **atto scritto**, se non è pattuito un **corrispettivo** a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro **determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo**. La durata del vincolo non può essere superiore a **cinque anni**, se si tratta di dirigenti, e a **tre anni** negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata»*

PNC: QUANDO STIPULARLO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Il patto di non concorrenza può essere sottoscritto

- ▶ **contestualmente alla costituzione del rapporto.** In tal caso, il patto potrà essere inserito come clausola contrattuale oppure come allegato alla lettera di assunzione
- ▶ **in corso di rapporto di lavoro**
- ▶ **al momento della cessazione del rapporto**

Con quale tipologia di dipendenti è opportuno?

PNC: REQUISITI DI VALIDITA'

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- ▶ forma
- ▶ durata
- ▶ oggetto
- ▶ territorio
- ▶ corrispettivo

PNC: FORMA SCRITTA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

È richiesta *ad substantiam* e deve riguardare **tutti** gli elementi del patto presi in considerazione dalla legge

PNC: DURATA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

È prevista dalla legge

- ▶ **5 anni per i dirigenti**
- ▶ **3 anni per le altre categorie** di lavoratori
- In caso di previsione di una **durata maggiore** di quella stabilita dall'art. 2125 c.c.: sostituzione automatica ex art. 1419 co. 2, c.c. della clausola e **riduzione nei limiti di legge**
- **Nessuna previsione:** la durata è quella **massima** prevista dalla legge

OGGETTO PNC: CLAUSOLA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

L'obbligo di astensione comporta, quindi, che nessuna attività, anche se diversa dalle mansioni oggetto del presente contratto o da quelle successivamente svolte dal Dirigente nel corso del rapporto di lavoro, possa essere svolta a favore dei soggetti di cui sopra, sia direttamente, sia indirettamente, sia in proprio, in forma autonoma o subordinata, anche occasionale o gratuita, ovvero in qualità di associato in partecipazione o socio con prestazioni accessorie, sia quale amministratore o istitore, indipendentemente dalle mansioni oggetto della futura prestazione lavorativa

PNC: TERRITORIO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Area geografica entro cui opera il divieto

L'indagine relativa alla congruità del territorio è strettamente connessa a quella relativa ai limiti dell'oggetto.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ammette la legittimità di PNC estesi a **tutto il territorio nazionale, europeo** o, addirittura, al **mondo intero**, purché:

- ▶ i limiti di oggetto siano circoscritti
- ▶ e gli altri elementi – durata e corrispettivo – proporzionati

PNC: TERRITORIO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

È nullo il patto di non concorrenza che comporti una sostanziale impossibilità per il lavoratore di svolgere attività professionale in ambito creditizio, assicurativo e finanziario per un anno dalla cessazione del rapporto, estendendosi in modo eccessivo sia sul piano oggettivo che territoriale (**comprendendo, oltre alla regione sede di lavoro, tutte le province entro un raggio di 250 km**), a fronte di un corrispettivo esiguo (**10% della RAL**). In tal caso, anche la possibilità riconosciuta al datore di modificare unilateralmente la sede di lavoro e quindi l'ambito territoriale del divieto, compromette la determinabilità ex ante dell'oggetto del patto, rendendolo nullo ai sensi dell'art. 2125 c.c., anche in combinato disposto con l'art. 1346 c.c., per sproporzione tra il sacrificio richiesto al lavoratore e il compenso riconosciuto, nonché per violazione del principio di determinabilità del contenuto contrattuale.

Cass. 11765/2025

PNC: CORRISPETTIVO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Il corrispettivo deve essere **commisurato** al **sacrificio imposto** al lavoratore, ai **minori guadagni** che egli potrà realizzare, alle eventuali **maggiori spese** che dovrà sostenere per cambiare luogo di lavoro e “**riconvertirsi**” in nuove occupazioni. Tale valutazione deve tener conto della durata del patto, dell’ampiezza territoriale, della misura della retribuzione e del grado di professionalità del lavoratore.

PNC: CORRISPETTIVO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Il corrispettivo del patto di non concorrenza da pagarsi in costanza di rapporto e **senza un minimo garantito non è di per sé indeterminato**. Infatti, al fine di valutare la validità del patto di non concorrenza, in riferimento al corrispettivo dovuto al lavoratore, si richiede, innanzitutto, di valutare la **indeterminatezza o indeterminabilità** dello stesso, in quanto essendo elemento distinto dalla retribuzione, deve possedere i requisiti previsti in generale per l'oggetto della prestazione dall'art. 1346 c.c.; se determinato o determinabile, va verificato, ai sensi dell'art. 2125 c.c., che il compenso pattuito **non sia meramente simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato**, in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore ed alla riduzione delle sue capacità di guadagno, indipendentemente dall'utilità che il comportamento richiesto rappresenta per il datore di lavoro e dal suo ipotetico valore di mercato, conseguendo comunque la nullità dell'intero patto all'eventuale sproporzione economica del regolamento negoziale.

Cass. 9256/2025

PNC: CORRISPETTIVO E MODALITA' DI EROGAZIONE

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- ▶ Compenso erogato in forma **anticipata**, cioè in corso di rapporto e a **cadenza periodica** (in misura fissa o quale percentuale della retribuzione mensile)
- ▶ Compenso erogato *una tantum* al momento della **cessazione** del rapporto
- ▶ Compenso erogato in forma **periodica** dopo la cessazione del rapporto e per tutta la **durata** del vincolo contrattuale
- ▶ Compenso erogato *una tantum* alla **scadenza** del vincolo contrattuale

PNC: TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- ▶ **Compenso erogato durante il rapporto:** assoggettato a contribuzione previdenziale e integrale assoggettamento all'imposta in cumulo con la retribuzione del periodo di paga (art. 51 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e circolare ministeriale 326/E del 23 dicembre 1997, principio di omnicomprensività della retribuzione)
- ▶ **Compenso erogato al momento della cessazione del rapporto:** assoggettato a contribuzione previdenziale - importo soggetto a tassazione separata (art. 17 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917)
- ▶ **Compenso erogato dopo la cessazione del rapporto:** dopo la Cass. 15 luglio 2009, n. 16489, assoggettato a contribuzione previdenziale - importo soggetto a tassazione separata (art. 17 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917)

PNC: CLAUSOLE ACCESSORIE

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- ▶ **Clausola penale (art. 1382 cod. civ.):** in caso di inadempimento del patto, il lavoratore si impegna a pagare una somma predeterminata (senza prova del danno)
- ▶ **Clausola di recesso (art. 1373 cod. civ.):** il patto è valido ed efficace fin dal momento della stipulazione ma il datore di lavoro ha il diritto di recedere dallo stesso. **Nullità ex art. 1419, co. 2 c.c.**
- ▶ **Clausola di opzione (art. 1331 cod. civ.):** il patto non produce effetto al momento della stipulazione ed è il datore di lavoro a poter decidere di rendere efficace il patto esercitando il proprio diritto di opzione, con specifico corrispettivo
- ▶ **Termine iniziale o finale**

PNC: CLAUSOLA PENALE

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- ▶ secondo equità dal giudice
- ▶ se l'obbligazione è stata eseguita in parte
- ▶ se manifestamente eccessivo, avuto riguardo all'interesse del creditore

«il potere di riduzione ad equità della penale previsto dall'articolo 1384 c.c., non è condizionato dal concreto regolamento di interessi adottato dalle parti e dall'equilibrio contrattuale dalle stesse prefigurato con le relative pattuizioni, ma, anzi, è stato previsto proprio in funzione correttiva dell'assetto di interessi frutto della regolazione pattizia essendo concepito come potere dovere attribuito al giudice per la realizzazione di un interesse oggettivo dell'ordinamento collegato alla valutazione di meritevolezza della tutela dell'autonomia privata» Cass. n. 11239/2019

PNC: CLAUSOLA DI RECESSO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

«La previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all'arbitrio del datore di lavoro concreta una clausola **nulla** per contrasto con norme imperative (...) il fatto che, nella specie, il recesso sia avvenuto in costanza di rapporto di lavoro (sei anni prima della cessazione, n.d.a.) non rileva, poiché i rispettivi obblighi si sono cristallizzati al momento della sottoscrizione del patto, il che impediva al lavoratore di progettare per questa parte il proprio futuro lavorativo e comprimeva la sua libertà; ma detta compressione, appunto ai sensi dell'art. 2125 c.c., non poteva avvenire senza l'obbligo di un corrispettivo da parte del datore di lavoro: corrispettivo che, nella specie, finirebbe per essere escluso ove al datore stesso venisse concesso di liberarsi *ex post* dal vincolo» Cass. 23723/2021

VIOLAZIONE DEL PNC E STRUMENTI DI TUTELA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

In caso di violazione del patto, il datore di lavoro ha a disposizione i seguenti rimedi:

- ▶ **Risoluzione del patto per inadempimento:** se il datore di lavoro non ha più interesse al rispetto del patto inadempito, può agire per ottenere la risoluzione con restituzione del corrispettivo pagato
- ▶ **Inibitoria della condotta del lavoratore:** se il datore di lavoro ha interesse che il patto sia rispettato, può agire (di solito d'urgenza ex art. 700 c.p.c. oppure in via ordinaria) per ottenere il rispetto degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore
- ▶ **Risarcimento del danno:** penale (se contrattualmente stabilita) più danno ulteriore (se previsto nel PNC)

PNC: TERMINE INIZIALE O FINALE

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Termine iniziale:

«In caso di cessazione, per qualunque causa intervenuta, del rapporto di lavoro decorsi *tre* anni dalla data di inizio del rapporto [*Oppure* dalla data di sottoscrizione del presente contratto] il Dirigente si obbliga, ai sensi dell'art. 2125 c.c., ...»

Termine finale: per specifici progetti oppure per *retention*

«In caso di cessazione, per qualunque causa intervenuta, del rapporto di lavoro entro *tre* anni dalla data di inizio del rapporto [*Oppure* dalla data di sottoscrizione del presente contratto] il Dirigente si obbliga, ai sensi dell'art. 2125 c.c., ...»

VIOLAZIONE DEL PNC E STRUMENTI DI TUTELA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

In caso di violazione del patto, il datore di lavoro ha a disposizione i seguenti rimedi:

- ▶ **Risoluzione del patto per inadempimento:** se il datore di lavoro non ha più interesse al rispetto del patto inadempito, può agire per ottenere la risoluzione con restituzione del corrispettivo eventualmente già pagato
- ▶ **Inibitoria della condotta del lavoratore:** se il datore di lavoro ha interesse che il patto sia rispettato, può agire (d'urgenza ex art. 700 c.p.c. oppure in via ordinaria) per ottenere il rispetto degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore
- ▶ **Risarcimento del danno:** penale, più danno ulteriore se contrattualmente stabilita

PNC - AGENTE

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Art. 1751bis, c.1 c.c. «Patto di non concorrenza»

*«Il patto che limita la concorrenza da parte dell'agente dopo lo scioglimento del contratto deve farsi **per iscritto**. Esso deve riguardare la **medesima zona, clientela e genere di beni o servizi per i quali era stato concluso il contratto di agenzia** e la sua durata non può eccedere i **due anni** successivi all'estinzione del contratto.»*

PNC - AMMINISTRATORI

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Art. 2390 c.c. durante il rapporto

«gli amministratori di società di capitali non possono assumere la qualità di soci illimitatamente responsabili in **società concorrenti**, né esercitare un'attività concorrente per conto proprio o di terzi, né essere amministratori o direttori generali in società concorrenti, salvo autorizzazione dell'**assemblea**».

Il patto di stabilità

PATTO DI STABILITA' O DURATA MINIMA GARANTITA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

È il patto con cui una o entrambe le parti si impegnano a non recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato per un certo periodo, limitando così la facoltà di recesso dal rapporto, **fatti salvi i casi di giusta causa**.

Finalità:

- Retention: mantenimento del know-how e assegnazione di specifici progetti;
- Investimento in formazione: crescita professionale e aziendale;
- Prevedibilità del costo, riducendo il rischio di:
 - sostituzione del dipendente con costi e tempo per la selezione e formazione
 - richieste di aumenti (solo superminimo...)

PATTO DI STABILITA': CORRISPETTIVO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Clausola di stabilità reciproca:

- la reciprocità dell'impegno di stabilità è sufficiente: no corrispettivo *ad hoc*

Clausola di durata minima garantita nell'interesse del datore di lavoro:

- il corrispettivo è necessario, affinché non venga inciso il minimo costituzionale dovuto quale corrispettivo della (sola) prestazione lavorativa;
- può essere liberamente stabilito dalle parti:
 - maggiorazione della retribuzione (non assorbibile?) o compenso aggiuntivo *ad hoc*;
 - obbligazione non-monetaria a carico del datore di lavoro, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore:
 - ✓ corso di formazione;
 - ✓ promozione: e se ha già diritto all'inquadramento superiore?

DURATA MINIMA GARANTITA

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

Clausola di durata minima da parte del solo lavoratore (dirigente), a fronte del riconoscimento di un importo mensile a titolo di superminimo:

«Fuori dalle ipotesi di giusta causa di recesso, nelle quali viene in rilievo la norma inderogabile di cui all'art. 2119 c.c., nessun limite è posto dall'ordinamento all'autonomia privata per quanto attiene alla facoltà di recesso dal rapporto di lavoro subordinato attribuita al lavoratore, di cui egli **può liberamente disporre pattuendo una garanzia di durata minima del rapporto, purché limitata nel tempo**, che comporti il risarcimento del danno in favore del datore di lavoro nella ipotesi di mancato rispetto del periodo minimo di durata»
Cass. n. 14457/2017; Cass. n. 18122/2016

Il patto di prolungamento del preavviso

PATTO DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

«l'ordinamento rimette alle parti sociali ovvero alle stesse parti del rapporto la facoltà di disciplinare la durata del preavviso in relazione alle proprie valutazioni di convenienza, rendendo essenzialmente le parti arbitre del giudizio di maggior favore della disciplina concordata»

«è valida la clausola del contratto individuale che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito per il licenziamento, ove tale facoltà di deroga sia prevista dal contratto collettivo ed il lavoratore riceva, quale corrispettivo per il maggior termine, un **compenso** in denaro» Cass. 4991/2015

N.B. verificare CCNL applicato

PATTO DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO

Prof. Avv. Raffaele De Luca Tamajo

- «1. In caso di dimissioni il Dirigente si obbliga a dare alla Società un preavviso pari a ____ mesi. Quale corrispettivo di tale obbligazione la Società si impegna a corrispondere al Dipendente la somma di Euro _____ entro __ giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.
2. Qualora non osservi tale periodo di preavviso, il Dipendente dovrà corrispondere alla Società un'indennità sostitutiva pari alla retribuzione che avrebbe percepito durante il preavviso nonché l'importo pari ad Euro _____, a titolo di penale, fatto salvo il risarcimento del danno ulteriore.
3. Il Dipendente riconosce che gli importi di cui al punto 2 potranno essere compensate con quelle eventualmente ancora dovuteti per effetto del rapporto di lavoro.
4. Dopo aver ricevuto la comunicazione di recesso da parte del Dipendente, la Società potrà esonerarlo interamente o in parte dal preavviso senza il pagamento dell'indennità sostitutiva.»

IN ALTERNATIVA AL OPPURE IN SOSTITUZIONE DEL PATTO DI STABILITA'

▼ Milano

Via Rovello, 12
Milano - 20121
Tel. (+39) 02 721441
Fax (+39) 02 72144500

▼ Napoli

Viale Antonio Gramsci, 14
Napoli - 80122
Tel. (+39) 081 684771
Fax (+39) 02 72144500

▼ Roma

Via della Conciliazione, 10
Roma - 00193
Tel (+39) 06 45239300
Fax (+39) 02 72144500

▼ Bergamo

Via XX Settembre, 18/b
Bergamo - 24122
Tel. (+39) 02 721441
Fax (+39) 02 72144500

▼ Brescia

Via Aldo Moro, 13
Brescia - 25124
Tel. (+39) 030 3772848
Fax (+39) 02 72144500

▼ Bologna

Piazza de' Calderini, 3
Bologna - 40124
Tel. (+39) 051 27661
Fax (+39) 02 72144500

▼ Genova

Distacco di Piazza Marsala, 3/8
Genova - 16122
Tel. (+39) 010 9846314
Fax (+39) 02 72144500

▼ Varese

Via Bernascone, 16A
Varese - 21100
Tel. (+39) 02 721441
Fax (+39) 02 72144500

▼ Bari

via Abate Giacinto Gimma, 93
Bari - 70122
Tel. (+39) 080 2241400
Fax (+39) 02 72144500

▼ Torino

via Alfieri, 19
Torino - 10121
Tel. (+39) 011 5618165
Fax (+39) 02 72144500

▼ Venezia

Via delle Industrie, 19d
VEGA Parco Scientifico – Tecnologico
Venezia - 30175
Tel. (+39) 041 2030020
Fax (+39) 02 72144500

▼ Treviso

Via Galileo Galilei, 2
Silea (TV) - 31057
Tel. (+39) 041 2030020
Fax (+39) 02 72144500

*La presentazione ha solo uno scopo formativo e didattico e non rappresenta un parere legale.
Lo Studio nega ogni responsabilità per l'uso che dovesse esserne fatto senza coinvolgimento dei propri Soci.*

North America: Canada - Mexico

South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Peru - Venezuela

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy - Luxembourg - Malta - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Belarus - Bulgaria - Croatia - Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Malta - Poland - Romania - Serbia - Slovakia - Slovenia - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: Australia - Bahrain - China - Hong Kong - India - Israel - Japan - Kazakhstan - New Zealand - Papua New Guinea - Saudi Arabia - Singapore - South Korea - Thailand - Turkey - United Arab Emirates