

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Soldi per non andare in altre aziende: come funziona il “patto di non concorrenza”

a cura della redazione [Economia](#)

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Lo strumento prevede caratteristiche precise: forma scritta, previsione di un corrispettivo, individuazione dell'attività vietata, limitazione temporale e territoriale del vincolo

Ascolta l'articolo

02 MAGGIO 2026 ALLE 02:00 5 MINUTI DI LETTURA

Spesso si sente parlare di “patti di non concorrenza”, ma di cosa si tratta? Chiariamo questi aspetti del rapporto di lavoro con l'avvocato Damiana Lesce, dello studio Trifirò & Partners Avvocati.

Il know-how aziendale di ciascuna impresa, inteso come quel patrimonio di conoscenze, competenze e relazioni ma anche di metodi e processi, clienti, etc., può essere esposto al rischio di dispersione a favore di aziende concorrenti in caso di uscita di dipendenti che ricoprano posizioni chiave, spiega l'esperta. In particolari settori economici, infatti, taluni lavoratori acquisiscono un bagaglio di conoscenze ed informazioni tali per cui, nel caso dovessero lavorare per dei concorrenti o addirittura diventare loro stessi un competitor, rappresenterebbero una minaccia in termini di tutela del know-how per l'ex datore di lavoro.

Durante il rapporto incombe sul lavoratore il dovere di fedeltà: l'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro; in esso, è incluso anche il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con il datore di lavoro.

L'accordo: soldi in cambio di impegno a non fare concorrenza

Una volta cessato il rapporto, lo strumento giuridico che permette di ottenere un analogo risultato è il patto di non concorrenza, vale a dire un accordo con il quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere al lavoratore una somma di denaro in cambio dell'impegno di quest'ultimo a non svolgere attività concorrenziale.

Tale patto, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, è disciplinato dall'art. 2125 cod. civ. che subordina la validità di un patto di non concorrenza a precisi requisiti e limiti: forma scritta, previsione di un corrispettivo, individuazione dell'attività vietata, limitazione temporale e territoriale del vincolo.

L'obbligo di forma scritta

Il patto deve essere stipulato per iscritto; può essere contenuto nel contratto di lavoro oppure in una scrittura privata separata, anche sottoscritta in corso di rapporto. Un patto di non concorrenza in forma verbale è nullo.

Il corrispettivo

Il patto è valido laddove sia espressamente previsto un corrispettivo dell'obbligo assunto dal dipendente. L'art. 2125 cod. civ. non ne individua i criteri di determinazione. L'ammontare del corrispettivo e le modalità di pagamento sono elementi rimessi alla negoziazione tra datore di lavoro e dipendente; tuttavia, avuto riguardo all'elaborazione giurisprudenziale sviluppatasi sul tema, il corrispettivo deve avere determinate caratteristiche di seguito esaminate.

Il corrispettivo deve essere determinato o determinabile (per iscritto); la somma dovuta lavoratore può essere stabilita in misura fissa o come percentuale della retribuzione.

Quanto alle modalità di pagamento, può essere previsto al momento della cessazione oppure in costanza del rapporto di lavoro; nel primo caso, il corrispettivo del patto di non concorrenza rimane assoggettato al medesimo regime fiscale di tassazione separata del trattamento di fine rapporto e sottratto agli obblighi contributivi; se pagato in costanza di rapporto di lavoro, il corrispettivo ha natura retributiva ed è sottoposto allo stesso trattamento fiscale e contributivo della retribuzione.

A tal proposito, è bene tener presente che una quantificazione del corrispettivo legata alla durata del rapporto di lavoro può comportare una censura di indeterminatezza del suo ammontare, con conseguente rischio – in caso di impugnazione giudiziale del patto – di una dichiarazione di nullità dello stesso; per tale ragione, è consigliabile inserire la previsione di un importo minimo garantito riconosciuto al dipendente che prescindendo dalla durata del rapporto, con conseguente eventuale conguaglio alla cessazione del rapporto stesso.

Ed ancora, il corrispettivo deve essere adeguato: non può essere meramente simbolico né manifestamente iniquo o sproporzionato avuto riguardo ai vincoli di oggetto, tempo e territorio previsti da patto. Una eventuale sproporzione economica comporta la nullità del patto di non concorrenza.

L'attività vietata

Con il patto può essere impedito al dipendente non solo l'attività in forma di lavoro subordinato ma in qualsiasi forma, vale a dire quale consulente, socio, consigliere di amministrazione, agente, in proprio, etc, anche prescindendo dalla gratuità di tale attività.

Il divieto non deve, inoltre, essere necessariamente limitato alle mansioni svolte dal lavoratore alle dipendenze del datore con il quale viene stipulato il patto ma estendersi a qualsiasi attività purché in concorrenza. A tal proposito, la giurisprudenza ha chiarito che non è ammissibile vietare di svolgere qualsivoglia attività e, in particolare, attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale nel quale opera l'azienda ma solo quelle in concorrenza oppure potenzialmente in concorrenza.

La limitazione temporale del vincolo

La durata del patto di non concorrenza non può eccedere i cinque anni se stipulato con un dipendente avente qualifica dirigenziale e tre anni con riferimento alle altre categorie di lavoratori. La giurisprudenza è orientata nel ritenere che la violazione dei limiti di durata non comporta la nullità del patto ma una riduzione ai termini di legge.

Il limite territoriale

A pena di nullità, il patto di non concorrenza deve indicare (per iscritto) il territorio all'interno del quale viene precluso al lavoratore di esercitare l'attività in concorrenza con il suo precedente datore di lavoro. L'area geografica deve avere un'estensione delimitata e congrua. Il patto è nullo se la limitazione territoriale è estesa al punto da impedire sostanzialmente al lavoratore la possibilità di reimpiegarsi, limitando eccessivamente l'ordinaria capacità produttiva del reddito e la capacità lavorativa e professionale. In alternativa o in aggiunta alla delimitazione territoriale è comunque ammessa l'indicazione specifica di imprese concorrenti.

Come innanzi visto, la legge non individua né la misura del corrispettivo né i limiti di oggetto e territorio del patto, rimettendoli alla negoziazione tra le parti.

Nella stesura di tali patti, la valutazione ex ante circa la “tenuta” di un patto di non concorrenza deve essere fatta sulla base di un’analisi complessiva e cumulativa di tali elementi: il patto di non concorrenza non può imporre al lavoratore limitazioni in termini di oggetto e territorio tali da impedirgli – in concreto - di poter lavorare e, quindi, di disporre di un margine di attività. L’ampiezza dei due limiti – cumulativamente valutati – deve consentire al lavoratore la possibilità di reperire una occupazione coerente con la propria pregressa esperienza lavorativa utilizzando il suo specifico patrimonio di competenze seppur in altri settori o località diverse.

Elemento di valutazione è costituito anche dalla misura del corrispettivo in proporzione al sacrificio richiesto.

La violazione del patto di non concorrenza

In caso di violazione del patto di non concorrenza, l’ex datore di lavoro ha a disposizione due rimedi:

1. può risolvere il patto di non concorrenza per inadempimento, chiedendo la restituzione del corrispettivo pagato ed il risarcimento dei danni subiti a causa dell’attività svolta dall’ex dipendente in concorrenza oppure
2. chiedere l’adempimento del patto di non concorrenza ed eventualmente promuovere una procedura d’urgenza al fine di ottenere dal Giudice un provvedimento che imponga al lavoratore la cessazione dell’attività concorrenziale. Resta salvo il diritto dell’ex datore di lavoro a ottenere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del patto di non concorrenza e di avvalersi della clausola penale laddove prevista.

A tal proposito, è consigliabile inserire all’interno del patto di non concorrenza una clausola penale ex art. 1382 cod. civ. con la quale si prevede che, in caso di violazione del patto, l’ex dipendente sia tenuto al pagamento di

una determinata somma di denaro in favore dell'ex datore di lavoro, fatto salvo il maggior danno. La clausola penale consente di ottenere il pagamento dell'importo pattuito dimostrando solo l'inadempimento (e non anche l'effettivo danno subito in conseguenza della violazione del divieto).

La clausola di recesso dal patto

La prassi vede l'inserimento, in alcuni patti di non concorrenza, di una clausola di recesso unilaterale che attribuisce al datore il diritto di risolvere un patto di non concorrenza già stipulato. Secondo la giurisprudenza prevalente, la clausola di recesso unilaterale inserita in un patto di non concorrenza è nulla in quanto ritenuta in violazione delle prescrizioni di cui all'art. 2125 cod.civ.

Il patto di opzione

Altra clausola a volte inserita nel patto di non concorrenza è quella con la quale al datore di lavoro viene attribuito un diritto protettivo alla conclusione del patto di non concorrenza stesso mentre il lavoratore rimane vincolato alla propria irrevocabile di accettazione. Anche tale patto può dare luogo a criticità sotto il profilo della conformità con l'art. 2125 cod.civ. In proposito, la giurisprudenza prevalente ritiene che l'opzione, inserita nel patto di non concorrenza è nulla se, nel caso concreto, sia strutturata in modo tale da renderla idonea a condizionare la libertà del lavoratore. Avendo riguardo alla casistica giurisprudenziale, ad esempio è stato ritenuto legittimo il patto di opzione laddove sia stato previsto un corrispettivo specifico che si aggiunge al corrispettivo del patto di non concorrenza. Ed ancora, è certamente nullo il patto di opzione laddove il relativo diritto possa essere esercitato anche dopo le dimissioni o il licenziamento del lavoratore.