

Patto di non concorrenza: perché il datore di lavoro deve stipularlo

Gian Luca Bongiovanni - Consulente del lavoro in Torino

Il datore di lavoro con la stipulazione del patto di non concorrenza può obbligare il lavoratore, anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, a non svolgere un'attività lavorativa, in proprio o alle dipendenze di altri soggetti, in concorrenza al precedente datore di lavoro dietro il pagamento di un corrispettivo. Il patto di non concorrenza può essere inserito come clausola contrattuale nella lettera di assunzione, può essere stipulato nel corso del rapporto e anche durante il periodo di prova o successivamente alla cessazione del contratto di lavoro.

Il contratto di **lavoro subordinato** è caratterizzato dalla sinallagmaticità ed impone alle parti coinvolte (datore di lavoro e lavoratore) uno scambio reciproco di prestazioni.

Il lavoratore, oltre ad eseguire l'obbligazione principale (la prestazione lavorativa), è tenuto ad ottemperare ad alcuni obblighi correlati, fra i quali può essere previsto il **dovere di non concorrenza**, articolazione dell'**obbligo di fedeltà** di cui all'art. 2105 del Codice civile.

Il datore di lavoro possiede gli strumenti normativi per estendere gli effetti di detto obbligo anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro? Il **patto di non concorrenza**, di cui all'art. 2125 del Codice civile, rappresenta la soluzione purché vengano rispettati determinati requisiti previsti dalla legge a tutela della posizione del lavoratore, a pena di nullità del patto stesso.

Obblighi del prestatore di lavoro

Per meglio comprendere la portata e l'ambito di applicazione dell'istituto del patto di non concorrenza, è utile ricordare che il prestatore di lavoro, al di là del dovere di esecuzione della prestazione lavorativa che costituisce l'obbligazione principale in favore del datore di lavoro, è sottoposto ad alcuni obblighi derivanti dalla stipulazione del contratto di lavoro subordinato.

Diligenza

L'art. 2104 comma 1 del Codice civile stabilisce come il prestatore di lavoro sia tenuto ad eseguire la prestazione lavorativa secondo il dovere di diligenza, che impone a questo lo svolgimento delle attività per mezzo di **precisione, cautela e attenzione** nell'interesse del processo produttivo dell'impresa.

In questo senso, difatti, la prestazione di lavoro può considerarsi eseguita secondo il dovere di diligenza se non arreca **alcun pregiudizio all'attività datoriale** e, per queste argomentazioni, si può fare rientrare quest'obbligo nei più generali principi di correttezza (art. 1175 c.c.) e buona fede (art. 1375 c.c.) che regolano la totalità dei rapporti giuridici nel nostro ordinamento.

Occorre però stabilire in quale misura il datore di lavoro sia tenuto ad esigere l'esecuzione della prestazione con la dovuta attenzione, precisione e scrupolosità; dottrina e giurisprudenza sono orientate a ritenere che, per le attività lavorative che non richiedono un elevato grado di professionalità, sia sufficiente la **diligenza media**, quella da sempre definita la diligenza "del buon padre di famiglia".

Per quanto riguarda invece l'esecuzione di lavori richiedenti un determinato grado di