



SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 30 MARZO 2026

Spettabile

CLIENTELA

OGGETTO: PATTO DI FEDELTA' E PATTO DI NON CONCORRENZA

Patto di fedeltà e patto di non concorrenza: differenze, limiti e applicazioni

Nel rapporto di lavoro subordinato, la tutela degli interessi aziendali passa anche attraverso specifici obblighi e accordi che limitano la libertà del lavoratore. Tra questi, assumono particolare rilievo il **patto di fedeltà** e il **patto di non concorrenza**, spesso confusi ma profondamente diversi per natura, contenuto e disciplina.

1. Il patto di fedeltà: un obbligo legale durante il rapporto di lavoro

Il **patto di fedeltà** non è, in realtà, un vero e proprio accordo tra le parti, bensì un **obbligo previsto direttamente dalla legge**.

Contenuto

Il lavoratore deve:

- non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il datore di lavoro;
- non divulgare informazioni riservate relative all'organizzazione e ai metodi produttivi dell'impresa;
- non utilizzare tali informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi.

Caratteristiche principali

- **Fonte:** legge (art. 2105 c.c.)
- **Durata:** limitata al periodo di lavoro
- **Corrispettivo:** non previsto (è un obbligo naturale del rapporto)
- **Ambito:** riguarda sia la concorrenza sia la riservatezza

Conseguenze della violazione

La violazione del dovere di fedeltà può comportare:

- sanzioni disciplinari fino al licenziamento per giusta causa;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



- richiesta di risarcimento del danno da parte del datore di lavoro.

2. Il patto di non concorrenza: un accordo post-contrattuale

Diversamente dal patto di fedeltà, il **patto di non concorrenza** è un **accordo facoltativo** tra datore di lavoro e lavoratore, volto a limitare l'attività del lavoratore **dopo la cessazione del rapporto**.

Contenuto

Il lavoratore si impegna a non:

- svolgere attività concorrente;
 - lavorare per imprese concorrenti;
- avviare un'attività in proprio nel medesimo settore.

Requisiti di validità

Per essere valido, il patto deve rispettare precisi requisiti:

- **Forma scritta**
- **Corrispettivo specifico** (non simbolico)
- **Limiti di oggetto, tempo e luogo**

Limiti temporali

- massimo **3 anni** per i lavoratori subordinati;
- massimo **5 anni** per i dirigenti.

Caratteristiche principali

- **Fonte:** accordo tra le parti (art. 2125 c.c.)
- **Durata:** successiva alla cessazione del rapporto
- **Corrispettivo:** obbligatorio
- **Finalità:** protezione del know-how e della clientela aziendale

Conseguenze della violazione

In caso di violazione:

- il datore può chiedere la restituzione del corrispettivo;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



- può essere richiesto il risarcimento del danno;
- può essere prevista una penale contrattuale.

3. Le principali differenze Elemento	Patto di fedeltà	Patto di non concorrenza
Natura	Obbligo legale	Accordo contrattuale
Momento di efficacia	Durante il rapporto	Dopo la cessazione
Corrispettivo	Non previsto	Obbligatorio
Forma scritta	Non necessaria	Necessaria
Limiti (tempo/luogo)	Non previsti	Obbligatori
Sanzioni	Disciplinari e risarcitorie	Civili (penale, risarcimento)

4. Profili operativi per aziende e consulenti

Nella pratica professionale, è fondamentale:

- **non confondere i due istituti**: il patto di fedeltà opera automaticamente, mentre il patto di non concorrenza va costruito con attenzione;
- **strutturare correttamente il patto di non concorrenza**, evitando clausole generiche o eccessivamente restrittive che ne determinerebbero la nullità;
- **valutare il corrispettivo in modo congruo**, anche alla luce della giurisprudenza, che richiede un equilibrio tra sacrificio del lavoratore e compenso;
- **coordinare il patto con eventuali clausole di riservatezza (NDA)**, che possono avere efficacia anche post-contrattuale.

5. Conclusioni

Il patto di fedeltà e il patto di non concorrenza rappresentano due strumenti distinti ma complementari:

- il primo tutela l'impresa **durante** il rapporto di lavoro;

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

- il secondo protegge l'azienda **dopo** la sua cessazione.

Una corretta gestione di entrambi consente alle aziende di difendere il proprio patrimonio informativo e competitivo, nel rispetto dei diritti del lavoratore e dei limiti imposti dall'ordinamento.

6. Giurisprudenza

Citiamo una sentenza recente, quella della Corte d'Appello di Roma, con la **decisione 25 ottobre 2025, n. 3372**.

Che cosa si è verificato

Nel caso esaminato, il datore aveva contestato al dipendente un generico conflitto di interessi per il **ruolo di amministratore in un'altra società del settore**. Tuttavia, la contestazione mancava di riferimenti a singoli episodi e non dimostrava **alcuna attività concorrenziale effettiva**. Anzi: l'unica attività emersa (noleggio mezzi) era nota al datore e funzionale al rapporto commerciale tra le due società.

Per i giudici, senza un fatto materiale provato, l'obbligo di fedeltà non è violato. Il principio è chiaro: il lavoratore può svolgere attività esterne o assumere incarichi paralleli, purché ciò non comporti un **concreto pregiudizio alla società**.

In questo senso, la Corte ricorda che la **fedeltà è un dovere di equilibrio, non una rinuncia totale** alla vita professionale extra-aziendale: ciò che rileva è la potenziale lesività, non la mera esistenza di interessi plurimi.

La Corte ha quindi ritenuto **insussistente il fatto contestato**.

Contestazioni disciplinari: l'importanza della precisione

No, a contestazioni ipotetiche; secondo la Corte nella contestazione disciplinare non si può essere vaghi o ricorrere a formule generiche, perché altrimenti l'addebito non supera il vaglio giudiziale, come è effettivamente successo nel caso esaminato. La contestazione disciplinare deve essere precisa per sostenere un licenziamento fondato sull'infedeltà professionale. Il **mero riferimento a un possibile conflitto è insufficiente** se non accompagnato da un quadro probatorio coerente.

Con l'occasione della sentenza, in merito al patto di non concorrenza, vengono ribaditi i limiti invalicabili

Il patto di non concorrenza regolato dall'[art. 2125 c.c.](#) è valido solo se rispetta i **requisiti di oggetto, durata, territorio e corrispettivo**. La giurisprudenza (Cass. 26 novembre 1994, n. 10062; Cass. 1

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015





SRL STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

marzo 2021, n. 5540) richiama il **principio di proporzionalità**: il divieto non può impedire al lavoratore di utilizzare le proprie competenze in modo compatibile con la continuità professionale. La Corte d'Appello di Roma ha dichiarato nullo il patto esaminato perché:

1. vietava attività in un **settore amplissimo**, comprendente perforazioni orizzontali, reti idriche, elettriche, energie rinnovabili;
2. estendeva il divieto a **clienti attuali, potenziali, passati e futuri**;
3. ampliava il territorio all'**intera Italia e all'Europa**;
4. di fatto **impediva al lavoratore ogni impiego coerente** con la professionalità maturata.

Il **corrispettivo** (15.000 euro annui) non salvava la clausola: quando il sacrificio richiesto **annulla la capacità reddituale del lavoratore**, il patto è nullo, indipendentemente dall'importo riconosciuto. La Corte applica un principio consolidato: un patto di non concorrenza non può svuotare la professionalità del dipendente e finisce per essere incompatibile con l'[art. 2125 c.c.](#).

La sentenza n. 3372/2025 non è solo una corretta applicazione dei principi consolidati: offre una **metodologia per costruire clausole solide ed evitare contenziosi**. Riassumendo in una **check-list**:

- mappare i ruoli che accedono a informazioni sensibili;
- richiedere la disclosure preventiva su incarichi paralleli;
- evitare modelli standardizzati di non concorrenza;
- ancorare ogni contestazione a fatti documentati;
- calibrare il corrispettivo in proporzione al reale sacrificio richiesto.

Rimaniamo a disposizione per la redazione dei suddetti accordi. Porgiamo cordiali saluti.

CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

