

PAGHE E CONTRIBUTI

di **BARBARA GARBELLI**

Patto di non concorrenza: aspetti fiscali e contributivi

A seconda del momento della stipula del patto e del momento di erogazione della relativa indennità, le condizioni di tassazione variano, mentre rimangono immutate quelle relative alla contribuzione.

Il patto di non concorrenza è il patto che regola, limitandolo, lo svolgimento dell'attività del lavoratore subordinato nel periodo successivo alla cessazione del contratto di lavoro. Si tratta di un accordo volontario, a prestazioni corrispettive e a titolo oneroso, che può essere concluso all'atto dell'assunzione, nel corso del rapporto, al momento della cessazione, a rapporto terminato.

In base alle disposizioni dell'art. 2125 c.c., **"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 indicata dal comma precedente"**.

Quali sono i trattamenti previdenziale e fiscale da applicare a questo istituto:

ipotesi 1- Se il corrispettivo concordato nel patto di non concorrenza è erogato in costanza del rapporto di lavoro e con periodicità, lo stesso rappresenta retribuzione a tutti gli effetti e quindi rientra nella base imponibile previdenziale e fiscale con assoggettamento a **tassazione ordinaria**;

ipotesi 2- Se l'erogazione avviene in occasione della cessazione del rapporto, l'ammontare percepito dall'ex lavoratore, fermo restando il suo assoggettamento a contribuzione obbligatoria, fiscalmente è soggetto a **tassazione separata** con applicazione dell'aliquota applicata al TFR, al pari delle altre indennità e somme percepite una tantum in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro. A tal proposito si registra una prevalenza di opinioni secondo le quali il corrispettivo del patto debba essere assoggettato a contribuzione previdenziale, in quanto trova le proprie radici nel rapporto di lavoro. Tale assunto è corroborato dalla giurisprudenza ora prevalente, che ha escluso la natura risarcitoria del patto, riconducendone la fonte nel rapporto di lavoro intercorso; si vedano Cass. nn. 9790/2020, 16489/2009 e 7835/2006;

ipotesi 3- L'erogazione del patto di non concorrenza può essere sottoscritto in un momento successivo rispetto al rapporto di lavoro e alla cessazione dello stesso, così come stabilito dallo stesso Codice Civile, che non pone vincoli temporali alla stipula dell'accordo fra le parti e confermato poi dalla Cass. SS.UU. 630/1965. In tale evenienza l'erogazione integra una prestazione corrispettiva a un **"obbligo di non fare"**. Pur poggiando sul rapporto di lavoro, la prestazione si considera, ai fini dell'imposizione, avulsa dal medesimo e ciò comporta l'applicazione dell'imposizione fiscale prevista dall'art. 67, c. 1 Tuir. La somma erogata, pertanto, sarà soggetta a una **ritenuta a titolo di acconto pari al 20% dell'importo erogato** e comunque imponibile ai fini contributivi; inoltre, l'importo erogato dovrà essere successivamente evidenziato nella Certificazione Unica elaborata dal datore di lavoro e consegnata al lavoratore.

MOMENTO DI EROGAZIONE DELL'IMPORTO	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE	TRATTAMENTO FISCALE
Versamento in costanza di rapporto di lavoro	Imponibile (Cass.3507/1991)	Tassazione ordinaria, art.51 TUIR
Versamento alla cessazione del rapporto di lavoro	Imponibile (Cass. 16489/2009)	Tassazione separata, art.17 TUIR
Versamento in un momento successivo alla cessazione del rapporto	Imponibile (Cass. 16489/2009)	Tassazione separata 20% (Obblighi di non fare)