

Il patto di stabilità o clausola di durata minima garantita costituisce una limitazione della libertà contrattuale prevista, in genere, quando la formazione del dipendente rappresenta un investimento notevole per il datore di lavoro oppure quando è necessario tutelare la presenza in azienda di professionalità specializzate, strategiche o di difficile reperimento sul mercato.

Tale clausola, non disciplinata da alcuna normativa ad hoc, può essere stipulata:

- a favore del dipendente: il datore di lavoro si impegna a non licenziarlo entro il tempo concordato salvo il caso di gravi inadempimenti;
- a favore del datore di lavoro, per cui il dipendente si impegna a non dimettersi per il tempo concordato;
- a favore di entrambi, per cui il datore non può procedere al licenziamento e il dipendente non può dimettersi per il periodo stabilito.

È solo il caso di accennare che il patto di stabilità non è compatibile con i contratti a tempo determinato poiché, in tali casi, il rapporto risulta già limitato a livello temporale.

Trattandosi di un'importante limitazione all'autonomia contrattuale, è richiesta la forma scritta e un adeguato corrispettivo in favore del lavoratore.

Altra questione di rilievo è legata alla durata del patto: il quantum non è standardizzabile, dovendosi tenere conto di numerosi fattori caratterizzanti il rapporto (il particolare ruolo svolto dal lavoratore, un'eventuale rilevante spesa sostenuta per la sua formazione, ecc). In ogni caso, la durata deve essere giustificata da elementi oggettivi.

Le conseguenze del recesso dal patto sono diverse a seconda di chi vi dia causa:

- se recede il datore di lavoro (non per giusta causa), il risarcimento da corrispondere al lavoratore deve essere proporzionato alle retribuzioni non ricevute dalla data del licenziamento alla data di scadenza dell'impegno alla stabilità;
- se recede il lavoratore (non per giusta causa), in genere è lo stesso contratto di lavoro o l'atto successivo con cui si fissa il patto di stabilità, che prevede la misura della penale dovuta dal lavoratore inadempiente a favore del datore di lavoro.

A tutto questo va aggiunto anche il problema legato al preavviso di recesso: l'esistenza di un patto di stabilità, infatti, non esclude tale onere sul recedente che, in caso di recesso immediato, è tenuto a corrispondere anche l'indennità di mancato preavviso.

In conclusione, è evidente come la clausola di durata minima garantita rientri tra le tecniche di retention individuali che il datore di lavoro può mettere in atto per assicurarsi professionalità preziose per l'azienda o per tutelare gli investimenti in formazione effettuati a favore dei lavoratori.