

## **Patto di non concorrenza**

Interessante si presenta l'esame della disciplina giuridica del patto di non concorrenza inserito in aggiunta in alcuni contratti di lavoro, indirizzati per lo più a dipendenti altamente qualificati.

L'art. 2125 c.c., come norma base, così recita: “ 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 suindicata”.

### **Mancanza del termine**

Il silenzio delle parti, in ordine alla durata del patto di non concorrenza del prestatore di lavoro per il tempo successivo alla cessazione del contratto, non ne determina la nullità, bensì comporta la durata di esso nella misura stabilita nel capoverso dell'art. 2125 e cioè di cinque anni se si tratti di dirigenti e di tre anni negli altri casi (Cass. 22 luglio 1978, n. 3687).

### **Oggetto e natura del fatto**

Il patto di non concorrenza può riguardare qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro e non deve quindi limitarsi alle sole mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto.

Esso è perciò nullo allorché la sua ampiezza è tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale (Cass. 10 settembre 2003, n. 13282).

Erra quindi il Giudice di merito che senza procedere a tale accertamento- da farsi in relazione alla concreta personalità professionale dell'obbligato – abbia ritenuto nullo il patto stesso per il solo fatto di aver circoscritto l'obbligo di astensione del lavoratore alle attività esercitate presso il datore di lavoro (Cass. 26 novembre 1994, n. 10062).

Il patto di non concorrenza può riguardare non soltanto i dipendenti che svolgono mansioni direttive o di alto livello, ma anche tutti coloro che, pur essendo impiegati in compiti non intellettuali (anche di mera natura esecutiva), tuttavia operino in settori in cui l'imprenditore, in ragione della specifica natura e delle peculiari caratteristiche dell'attività svolta, possa subire un concreto pregiudizio – in termini di penetrazione nel mercato e di capacità concorrenziale – dalla utilizzazione (sia in corso di rapporto che successivamente) da parte dei lavoratori medesimi della lunga esperienza e delle numerose conoscenze acquisite alle sue dipendenze (fattispecie relativa ad un commesso addetto alla vendita di capi di abbigliamento, Cass. 19 aprile 2002, n. 5691).

Nel rapporto di lavoro subordinato il patto di non concorrenza è nullo se il divieto di attività successive alla risoluzione del rapporto non è contenuto entro limiti determinati di oggetto, di tempo e di luogo; l'ampiezza del vincolo, infatti, deve essere tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non ne compromettano la possibilità di assicurarsi un guadagno idoneo alle esigenze di vita (Cass. 4 aprile 2006, n. 7835).

Nel rapporto di lavoro subordinato, la nullità del patto di non concorrenza per mancato rispetto di limiti determinati di oggetto e di luogo entro i quali deve essere contenuta la previsione del divieto di future attività successive alla risoluzione del rapporto, in tanto è ravvisabile in quanto la sua ampiezza sia tale da compromettere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non salvaguardino un margine di attività sufficiente per il soddisfacimento delle esigenze di vita (Cass. 14 maggio 1998, n. 4891).

### **Modalità di attuazione**

Nel patto di non concorrenza che ha, quale carattere essenziale, il contenuto negativo degli obblighi relativi, può essere legittimamente compreso, in via alternativa, l'obbligo di trasferire altrove la residenza oppure di svolgere altrove la propria attività, quando tale obbligo sia strumentale all'obbligo negativo assunto (Cass. 22 luglio 1978, n. 3687).

Il semplice svolgimento materiale di un'attività subordinata alle dipendenze di un'impresa concorrente col datore di lavoro non concreta, di per sé, la violazione dell'obbligo di non concorrenza, in quanto la concorrenza vietata al lavoratore deve consistere in atti rientranti nell'attività imprenditoriale, se posta in essere per conto proprio, o in atti rientranti nelle prestazioni di carattere intellettuale dotate di notevole autonomia e discrezionalità, se effettuata per conto di terzi. (Cass. 1 dicembre 1981, n. 6381).

### **Tempo della stipulazione**

La norma dell'art. 2125 non limita la sua sfera di applicazione alle sole ipotesi che il patto di non concorrenza sia stato incluso nel contratto di lavoro o sia stato concluso durante il rapporto di lavoro in relazione alla cessazione del rapporto stesso, ma la estende anche all'ipotesi che il patto sia stato stipulato dopo la cessazione del rapporto di lavoro, tutte le volte che il patto stesso, avente origine e causa da detto evento ed in collegamento col regolamento che le parti hanno fatto dei reciproci interessi economici, sia da ricondurre al rapporto medesimo.

Conseguentemente, anche in tale ipotesi di patto stipulato dopo la cessazione del rapporto di lavoro, è inapplicabile la norma generale e meno restrittiva posta dall'art. 2596 c.c. sui limiti contrattuali della concorrenza (Cass. 10 aprile 1965, n. 630).

## **Opzione**

E' lecito un patto di non concorrenza stipulato in termini di opzione con conseguente facoltà del datore di lavoro di scioglierla, invocando il patto, dopo le dimissioni del rapporto d'impiego (Cass. 24 marzo 1980, n. 1968).

## **Forma**

L'art. 2125 richiede ad substantiam ed a pena di nullità, la forma scritta e stabilisce alcune condizioni inderogabili (che sia pattuito un corrispettivo a favore del lavoratore; che il vincolo sia contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo), fissandone la durata massima in 5 anni per i dirigenti, in 3 anni per gli altri prestatori di lavoro.

L'atto scritto, richiesto a pena di nullità, non riguarda soltanto la generica convenzione di non concorrenza, ma tutti gli elementi essenziali per la sua validità: fissazione del corrispettivo e determinazione dell'oggetto del tempo e del luogo.

Pertanto si ha nullità del patto di non concorrenza nel caso in cui, nell'atto scritto, nel quale sia consacrato il patto, non siano determinati i limiti di oggetto e di luogo (Cass. 2 ottobre 1958, n. 3063).

Sebbene la forma scritta del patto di non concorrenza debba riguardare tutti gli elementi essenziali del patto stesso, il contenuto di esso, espresso in forma lacunosa od inadeguata, può essere ricostruito attraverso l'interpretazione integrativa (Cass. 22 luglio 1978, n. 3687).

## **Corrispettivo del patto**

L'art. 2125, nel disciplinare il patto di non concorrenza lascia alle parti la più ampia autonomia nella determinazione del corrispettivo dovuto al dipendente, esigendo solo che la limitazione dell'attività di costui trovi contropartita in un adeguato vantaggio economico.

Pertanto non è necessario che la percezione del corrispettivo avvenga dopo la cessazione del rapporto di lavoro, poiché l'esigenza della norma è appagata anche se tale corrispettivo sia stato pattuito in una percentuale sulla mercede da corrispondersi in costanza di detto rapporto (Cass. 22 aprile 1966, n. 1027).

Con riguardo alla congruità del corrispettivo dovuto in caso di patto di non concorrenza, l'espressa previsione di nullità, contenuta nell'art. 2125, va riferita non solo alla pattuizione di compensi simbolici, ma anche di compensi manifestamente iniqui o sproporzionati in proporzione alla riduzione delle possibilità di guadagno del lavoratore, indipendentemente dall'utilità che ne derivi al datore di lavoro ed al suo valore di mercato (Cass. 14 maggio 1998, n. 4891; 26 novembre 1994, n. 10062).

L'obbligo del corrispettivo a favore del dipendente comporta la necessità di fissare il compenso determinato o determinabile (nella specie, stabilito mensilmente in base a percentuale dell'ultimo stipendio), ma non anche di garantire preventivamente la complessa entità del compenso stesso.

Detto obbligo, pertanto, non può di per sé comportare l'invalidità della clausola, con la quale sia previsto il recesso del datore di lavoro dal patto di non concorrenza, ancorché in corso della sua operatività, dopo l'estinzione del rapporto di lavoro (Cass. 10 aprile 1978 n. 1686).

Deve considerarsi determinabile, ai sensi dell'art. 1346 c.c., il corrispettivo dell'obbligo di non concorrenza, assunto dal lavoratore, qualora sia stato pattuito in una percentuale sulla retribuzione da corrispondersi durante il rapporto di lavoro.

In tale ipotesi, l'indagine sull'adeguatezza o meno di detto corrispettivo va fatta alla stregua del concreto ed effettivo svolgimento del rapporto obbligatorio, apprezzando a posteriori il vantaggio che il prestatore d'opera ha tratto dalla pattuita limitazione della sua attività.

Qualora il corrispettivo per l'obbligo di non concorrenza assunto dal lavoratore sia stato pattuito in una percentuale sulla retribuzione da corrispondersi nel corso del rapporto di lavoro, il comportamento del datore di lavoro che successivamente licenzi il dipendente, al fine di privarlo del compenso fissato per il contenimento della sua futura attività competitiva, comporta la risoluzione del patto (Cass. 21 aprile 1966, n. 1027).

Il patto di non concorrenza, ancorché materialmente inserito nel contratto di lavoro, configura una fattispecie negoziale autonoma, dotata di una vera e propria causa distinta costituita dal nesso sinallagmatico tra l'obbligo di non fare concorrenza in danno dell'ex datore di lavoro e la controproposta obbligazione di un corrispettivo che le parti possono liberamente determinare in un qualsiasi adeguato vantaggio economico per il lavoratore (corrispettivo che può anche consistere nella remissione di un debito del prestatore la quale, in ragione della sua funzione, in questo caso non meramente abdicativa ma attributiva), sfugge al divieto di compensazione fra crediti del lavoratore e controcrediti del datore di lavoro ex art. 1246, n. 3 c.c. e 545 c.p.c. (Cass. 30 luglio 1987, n. 6618).

### **Inapplicabilità al rapporto di agenzia**

Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro per il tempo successivo alla cessazione del contratto riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato e, pertanto, non può applicarsi ad ipotesi diverse, come quella del rapporto di agenzia, dato che l'agente non è un lavoratore subordinato, ma di norma un imprenditore, essendo in tali ipotesi applicabile, invece, l'art. 2596 c.c. secondo cui il patto che limita la concorrenza deve essere provato per iscritto, deve essere circoscritto ad una determinata zona e non può eccedere la durata di 5 anni (Cass. 24 agosto 1991, n. 9118 e Cass. 23 novembre 1990, n. 11282).

Claudio Milocco