

Il Patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.)

Nozione e finalità

Come noto: l'art. 2125 c.c. (*Patto di non concorrenza*), prevede che *“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 [1350, n. 13, 2725], 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”.

La norma in esame ha una sua precisa finalità e mira a pervenire ad un equo contemperamento tra due interessi contrapposti:

- da un lato, l'interesse del datore di lavoro alla salvaguardia nei confronti delle imprese concorrenti del suo patrimonio immateriale (metodi e processi di lavoro, know how aziendale ecc.) e dell'avviamento (la clientela di riferimento);
- dall'altro lato, l'interesse del dipendente a non subire una irragionevole compromissione della sua libertà di lavoro.

Alla cessazione del vincolo obbligatorio – ossia dell'obbligo negativo di non esercitare attività in concorrenza con quella dell'ex datore di lavoro – il dipendente recupera la piena libertà di collocare le proprie energie lavorative, ovunque ed in qualsiasi settore, mentre, in caso di cessazione del rapporto di lavoro non “accompagnato” dal patto, il dipendente può intraprendere da subito, in proprio o per conto terzi, qualsiasi attività lavorativa, anche in concorrenza con quella del datore di lavoro, purché nell'ambito della correttezza e buona fede anche commerciale.

*

Presupposti di validità

La validità del patto di non concorrenza è condizionata al rispetto dei presupposti tassativamente indicati nella norma in commento.

Nello specifico:

a. il patto deve rivestire, a pena di invalidità, la forma scritta *ad substantiam actus* e tale forma deve riguardare non soltanto la manifestazione di volontà di volere

addivenire alla stipulazione del patto, ma tutti gli elementi (i limiti) previsti dalla norma in commento.

Un orientamento della giurisprudenza di merito formatosi nei primi anni del 2000, ma tuttora valido, ha osservato che dal punto di vista strettamente formale la validità del patto di non concorrenza non postula la sottoscrizione specifica ex art. 1341, comma II°, c.c. in quanto accordo che contenga *“restrizioni alla libertà contrattuale con terzi”*, posto che *“E’ (...) valido il patto limitativo della concorrenza che sia sottoscritto con documento separato, senza l’apposizione di un seconda sottoscrizione ai sensi dell’art. 1341 c.c., richiedendo la norma anzidetta una sottoscrizione specifica per gli accordi recanti “... restrizioni alla libertà contrattuale nei rapporti con i terzi...” solo nel caso di patto inserito in un complesso di condizioni contrattuali ...”* (Trib. Milano 27.09.2005, Trib. Milano 22.10.2003 e Trib. Milano 25.06.2003);

b. il patto deve essere contenuto entro convenienti limiti di oggetto, di luogo e di tempo.

Analizzando, uno ad uno, tali limiti:

- in relazione al limite di oggetto, la legittimità del patto di non concorrenza deve essere valutata non in astratto, ma in relazione alla concreta professionalità del dipendente.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha precisato che il patto di non concorrenza, pur non potendo avere una ampiezza tale da comprimere irragionevolmente ogni potenzialità reddituale del dipendente, *“... non deve necessariamente limitarsi alle mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto, ma può riguardare qualsiasi prestazione lavorativa che possa competere con le attività economiche volte da datore di lavoro, da identificarsi in relazione a ciascun mercato nelle sue oggettive strutture, ove convergano domande e offerte di beni o servizi identici o comunque parimenti idonei a soddisfare le esigenze della clientela del medesimo mercato ...”* (Cass. 23418/21 e Cass. 9790/20), mentre sarebbe nullo un patto di non concorrenza che estendesse l’ambito dell’attività vietata a settori diversi rispetto a quello di riferimento del datore di lavoro (per Cass. 24662/14 *“in ambito di patto di non concorrenza, ove questo è espressamente limitato ai prodotti oggetto dell’attività lavorativa del dipendente, devono escludersi dal possibile oggetto del patto, in quanto inidonee ad integrare concorrenza, attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale nel quale opera l’azienda”*);

- in relazione al limite territoriale, la Suprema Corte negli ultimi anni ha precisato che l’estensione del vincolo deve essere determinata (o quantomeno determinabile) con certezza *ex ante*, ossia al momento della stipulazione del patto, specificando che *“... la ratio della disposizione, ispirata all’intento di bilanciare i contrapposti interessi delle parti, riposa sull’esigenza che il lavoratore abbia sicura contezza, fin dall’assunzione*

dell'impegno, dell'area geografica in relazione alla quale si esplicherà il vincolo, per assumere le determinazioni più opportune sulle scelte lavorative, le quali verrebbero ostacolate ove essa fosse soggetta alle determinazioni unilaterali della controparte. La valutazione della determinatezza o determinabilità dei limiti territoriali deve essere effettuata ex ante, al momento della stipula del patto, e non ex post” (Cass. 13050/2025 e così anche sentenza n. 11765, n.11766, n. 11767 del 5.5.2025 e n. 13051 del 16.5.2025).

In ogni caso, il limite territoriale non deve essere tale da impedire al lavoratore di svolgere attività lavorativa e così provvedere a sé ed alla propria famiglia.

In relazione al limite di tempo, la durata massima del patto è convenuta in 5 anni (in caso di Dirigenti) o in 3 anni (per i dipendenti delle altre categorie legali), con la precisazione che, nel caso in cui le parti abbiano pattuito una durata maggiore rispetto a quella prevista ex art. 2125 c.c., il termine si riduce a quello massimo sopra indicato.

In definitiva, per valutare la validità del patto di non concorrenza, i limiti del patto non devono essere considerati in modo atomistico, ma congiuntamente e valutati caso per caso, cosicché l'estensione territoriale del patto potrebbe risultare legittima o meno in ordine alla minore o maggiore estensione del novero delle attività inibite al dipendente, dopo la cessazione del rapporto di lavoro in forza del patto, ed in ordine della durata, più o meno estesa, del vincolo.

*

Il corrispettivo del patto di non concorrenza

Il patto di non concorrenza è un contratto autonomo, sebbene funzionalmente collegato al rapporto di lavoro, a prestazioni corrispettive e ciò comporta una controprestazione per il vincolo del dipendente. A tale riguardo l'art. 2125 c.c., come sopra riportato, ha stabilito, a pena di nullità, che il vincolo debba essere remunerato con un corrispettivo.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza non ha lo scopo di garantire al lavoratore una fonte di reddito alternativa, bensì di remunerare la scelta del dipendente di impegnarsi a non esercitare una determinata attività lavorativa, potendo indirizzare altrove le proprie energie professionali, non impedendo tuttavia al lavoratore di svolgere attività lavorativa.

L'importante per la giurisprudenza è che non siano previsti compensi meramente simbolici e/o manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto ai sacrifici richiesti al dipendente e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno (Cass. 5540/2021). Il

corrispettivo, cioè, non solo deve esistere ed essere previsto per iscritto, ma deve essere anche congruo nonché determinato o determinabile ex art. 1346 c.c..

Sin dal 1966 la Corte di Cassazione ha ritenuto il compenso determinabile anche *“qualora pattuito in una percentuale sulla retribuzione da corrispondersi durante il rapporto di lavoro...”* (Cass. 21.4.1966 n. 1027).

Recentemente la Suprema Corte (Cass. 436/2026) - in linea con tale orientamento consolidatosi negli ultimi anni (Cass. 11908/2020, Cass. 5540/21 e Cass. 13050/25) – ha nuovamente stabilito che la previsione di un corrispettivo legato alla durata del rapporto di lavoro non incide sulla sua determinabilità / determinatezza, ma sulla sua congruità, precisando che la durata del rapporto incide non tanto sulla “determinabilità” del corrispettivo ai sensi dell’art. 1346 c.c., quanto invece sulla “congruità” dello stesso in relazione alla gravosità della obbligazione assunta dal dipendente, cosicché si *“configurano cause distinte di nullità che operano su piani diversi: l’una sotto l’aspetto della determinatezza o determinabilità dell’oggetto e l’altra sotto il profilo dell’ammontare del corrispettivo simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato”*.

In ogni caso, l’adeguatezza del corrispettivo non è determinabile in astratto, ma deve essere valutata anch’essa in concreto, ossia in riferimento alla “gravosità” del vincolo obbligatorio assunto dal dipendente al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Quindi la variabilità del corrispettivo previsto per il patto di non concorrenza in base alla durata del rapporto di lavoro non comporta, in linea di principio, la nullità del patto stesso potendosi – di fatto - prevedere che il corrispettivo sia versato o alla cessazione del rapporto del lavoro o anche nel corso del rapporto di lavoro, determinandolo in un importo annuale versato anno per anno.

A tale riguardo la giurisprudenza di merito, relativamente ai casi di pagamento del corrispettivo nel corso del rapporto di lavoro, al fine di recuperare un giusto equilibrio tra il sacrificio assunto da un dipendente a titolo di non concorrenza ed il corrispettivo, ha enucleato la nozione di “minimo garantito” pretendendo, ai fini di validità del patto, che indipendentemente dalla causa e dal momento della risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente vincolato dal patto abbia sempre diritto ad un importo minimo (c.d. minimo garantito) a titolo di corrispettivo del patto, predeterminato per iscritto *ex ante* (v., *ex multis*: Trib. Perugia, 10 ottobre 2018, Trib. Bergamo, 8 agosto 2019, Trib. Modena, 18 dicembre 2015, Trib. Ascoli Piceno, 22 ottobre 2010, Trib. Milano, 4 marzo 2009, Trib. Milano, 28 settembre 2010, Trib. Milano, 13 agosto 2007, Trib. Milano, 11 settembre 2004).

*

La clausola penale

È legittima - ed è ciò che normalmente avviene l'apposizione al patto di una clausola penale ex art. 1382 c.c. che quantifichi, ex ante, l'ammontare del risarcimento del danno spettante al dipendente in caso di violazione dell'obbligo di non concorrenza.

Sul punto, la Corte di Cassazione ha precisato che l'importo pattuito dalle parti a titolo di penale è riducibile ex art. 1384 c.c. fermo restando che il criterio cui il Giudice deve riferirsi, per esercitare il potere di riduzione della penale, non è la valutazione della prestazione in sé astrattamente considerata, ma l'interesse che la parte ha, secondo le circostanze, all'adempimento della prestazione cui ha diritto, tenendosi conto delle ripercussioni dell'inadempimento sull'equilibrio delle prestazioni e della sua effettiva incidenza sulla situazione contrattuale concreta (Cass. 7835/06).

Avv. Sabrina Calonghi

Avv. Alessandro Montagna