

Il patto di non concorrenza del prestatore di lavoro[1]

Autore: Walter Giacardi

In: Diritto del lavoro

Indice.

1. **Il patto di non concorrenza: ratio e caratteristiche generali.**
2. **Requisiti di validità.**
 - **La forma scritta.**
 - **Il corrispettivo a favore del prestatore di lavoro.**
 - **I limiti di oggetto.**
 - **I limiti di tempo.**
 - **I limiti di luogo.**
3. **Nullità e violazione del patto: le conseguenze**
4. **Corrispettivo a favore del lavoratore: aspetti contributivi e fiscali. Trattamento di Fine Rapporto.**

Il patto di non concorrenza: ratio e caratteristiche generali.

Una volta terminato un rapporto di lavoro, di regola il prestatore resta libero di svolgere altra attività senza limiti di oggetto e di spazio, in proprio o quale lavoratore subordinato presso altra impresa, anche in concorrenza con il precedente datore. L'ex dipendente può utilizzare la professionalità acquisita con il

solo limite della correttezza professionale, ovvero senza esercitare concorrenza volta a sviare a proprio vantaggio i valori aziendali dell'azienda di provenienza[2].

L'art. 2125, cod. civ. disciplina la diversa ipotesi in cui, tra il datore ed il prestatore di lavoro, si perfeziona un accordo di "non concorrenza" per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Il patto di non concorrenza (di seguito, "patto") postula il contemperamento dell'esigenza del lavoratore di esplicitare la propria attività lavorativa e quella dell'imprenditore, diretta a garantire il patrimonio di sistemi e di metodi produttivi che caratterizza l'attività aziendale, valore irrinunciabile per l'azienda, dalla divulgazione e dall'utilizzo da parte di concorrenti. Il patto è valido quando, valutato nel suo complesso, lasci in concreto al lavoratore la possibilità di svolgere un'attività lavorativa coerente con la professionalità acquisita, non gli comprometta la possibilità di assicurarsi un guadagno idoneo alle sue esigenze di vita e preveda il pagamento di un corrispettivo congruo rispetto al sacrificio che gli richiede[3].

L'art. 2125, cod. civ. riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato e di collaborazione coordinata e continuativa[4], e non può applicarsi ad ipotesi differenti, come ad esempio quella del rapporto di agenzia: quest'ultimo è (di norma) un imprenditore, e ad egli è pertanto applicabile l'art. 2596, cod. civ. sui limiti contrattuali della concorrenza[5].

In linea generale, il patto non è applicabile ai rapporti caratterizzati da para-subordinazione[6], né alla collaborazione autonoma tra l'amministratore e la società[7] o tra cedente e cessionario delle quote di partecipazione ad un'impresa collettiva di cui il cedente sia anche direttore commerciale[8].

Il patto può riguardare sia dipendenti che svolgono mansioni direttive o di alto livello, sia coloro che, pur impiegati in compiti di natura esecutiva (es.: un commesso alle vendite), 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 da parte dei lavoratori medesimi dell'esperienza e delle conoscenze acquisite alle sue dipendenze[9].

Al di là degli elementi essenziali necessari indicati all'art. 2125, cod. civ. il patto non esclude clausole aggiuntive che non siano in violazione in concreto di tali principi[10]: si può ad esempio prevedere l'impegno del lavoratore a comunicare all'ex datore di lavoro la nuova occupazione (società, posizione, mansioni) al fine di consentirgli di verificare l'effettivo adempimento del patto.

Una clausola non ammessa, in quanto nulla per per contrasto con norme imperative[11], è tuttavia quella che riconosce al datore di lavoro la libertà di recesso dal patto alla data di cessazione del rapporto o per il periodo successivo, all'interno del limite temporale della sua vigenza.

L'art. 2125, cod. civ. non consente, infatti, da una parte, che sia attribuito al datore di lavoro il potere di

incidere unilateralmente sulla durata temporale del vincolo, così vanificando la previsione della fissazione di un termine certo; dall'altra, che l'attribuzione patrimoniale pattuita possa essere caducata dalla volontà del medesimo. In altri termini, la limitazione alla libertà di impiego del lavoratore risulta compatibile soltanto con un vincolo stabile, che si presume accettato dallo stesso all'esito di una valutazione della sua convenienza, sulla quale fonda determinate programmazioni della sua attività dopo la cessazione del rapporto[12].

La nullità della clausola di recesso a favore del datore di lavoro non determina peraltro l'invalidità dell'intero patto, salvo che non risulti che le parti non lo avrebbero concluso senza di essa[13].

Volume consigliato

2.

Requisiti di validità.

L'art. 2125 cod. civ. richiede che il patto, a pena di nullità:

- risulti da atto scritto;
- preveda un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro;
- sia 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, si ridurrà automaticamente al quinquennio o triennio.

Il patto deve determinare in modo specifico i limiti di oggetto, di tempo e di luogo a cui il lavoratore è sottoposto, al fine di non compromettere in toto l'espletamento dell'esercizio professionale, ed inoltre l'ammontare dell'importo pattuito quale compenso deve essere adeguato al sacrificio alla libertà di nuovo impiego del lavoratore[14]. L'art. 2125 cod. civ. ha natura inderogabile ed imperativa e, pertanto, nel caso di contenzioso il giudice compie di ufficio l'indagine anche in relazione ai limiti dell'oggetto in cui è contenuto[15].

Il fatto che venga richiesta specificità al contenuto del patto ed ai suoi limiti, nel loro complesso e nella loro reciproca influenza, è giustificato in quanto non si può comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che escludano ogni capacità reddituale in relazione alla sua professionalità, e la sua possibilità di assicurarsi, tenuto anche conto del contenuto specialistico della attività vietata, un guadagno idoneo alle proprie esigenze di vita[16].

- **La forma scritta.**

La legge richiede la forma scritta *ab substantiam* (e, dunque, che tutti gli elementi richiesti dall'art. 2125, cod. civ. risultino dal testo): tale previsione è coerente con i principi generali del diritto giuslavoristico, secondo cui tutte le pattuizioni che limitano l'agire del lavoratore subordinato, o che costituiscono una deroga peggiorativa alla disciplina ordinaria del rapporto di lavoro, debbano essere redatte per scritto.

Non è necessario che il patto sia contenuto nel contratto di lavoro, essendo ad esso accessorio ed avendo causa autonoma: la sua stipula può avvenire contestualmente all'assunzione, in costanza di rapporto, all'atto della cessazione o anche dopo.

Il patto sottoscritto con documento separato dal contratto di assunzione non richiede l'apposizione di una seconda sottoscrizione ex art. 1341, cod. civ. richiedendo la norma anzidetta una sottoscrizione specifica per gli accordi recanti "restrizioni alla libertà contrattuale nei rapporti con i terzi", dunque solo nel caso di patto inserito in un complesso di condizioni contrattuali[17].

- **Il corrispettivo a favore del prestatore di lavoro.**

In tema di corrispettivo al lavoratore, le parti hanno ampia autonomia: l'espressa previsione di nullità, ex art. 2125, cod. civ. va riferita sia al caso di mancata previsione, sia di pattuizione di compensi simbolici, manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto ed alla riduzione delle possibilità di guadagno, indipendentemente sia dall'utilità che il comportamento richiestogli rappresenta per il datore di lavoro, sia dal suo ipotetico valore di mercato[18].

La congruità[19] del compenso deve essere valutata in relazione alla attività lavorativa sacrificata, tenendo presenti la misura della retribuzione, l'estensione territoriale ed oggettiva del divieto e la professionalità del dipendente: è ad esempio nullo un patto di non concorrenza in presenza di una oggettiva estrema modestia del corrispettivo e di una oggettiva estrema estensione del sacrificio della professionalità con consequenziali margini estremamente ridotti di possibilità di lavoro[20].

Con riferimento alla determinabilità del corrispettivo, si assiste a due diverse interpretazioni relativamente alla possibilità di commisurararlo ad una percentuale della retribuzione mensile e di erogarlo con la medesima periodicità.

Da una parte, si pone l'accento sul fatto che il patto di non concorrenza, anche se stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato, è pienamente autonomo sotto il profilo causale; di conseguenza il corrispettivo in esso stabilito, diverso e distinto dalla retribuzione, deve possedere i requisiti richiesti, in via generale, per l'oggetto della prestazione dall'art. 1346, cod. civ. in relazione al successivo art. 1418, cod. civ. e, in particolare, la determinatezza o determinabilità.

La previsione di un compenso commisurato ad una percentuale della retribuzione mensile e con essa erogato, in mancanza di una espressa previsione di un congruo livello minimo del corrispettivo, non risponderebbe al requisito di determinabilità, poiché la non prevedibilità della durata del rapporto di lavoro renderebbe aleatorio il "prezzo" del lavoratore per la sua parziale rinuncia al diritto al lavoro[21].

In altri termini, secondo tale orientamento, il patto di non concorrenza deve prevedere, a pena di nullità, un corrispettivo predeterminato nel suo preciso ammontare al momento della stipulazione del patto, giacché è in tale momento che si perfeziona il consenso delle parti ed il lavoratore può valutarne la congruità: la previsione del pagamento di un corrispettivo durante il rapporto di lavoro viola la norma, in quanto rende "ex ante" indeterminabile il compenso, introducendo la variabile legata alla durata del rapporto di lavoro che, da un lato, conferisce al patto un inammissibile elemento di indeterminatezza e, dall'altro, fa dipendere l'entità del corrispettivo dalla durata del rapporto, finendo per attribuire a tale corrispettivo la funzione di premiare la fedeltà del lavoratore.

Altro orientamento ritiene che deve al contrario considerarsi determinabile, ex art. 1346, cod. civ., il corrispettivo del patto commisurato ad una percentuale dello stipendio e da corrisponderci nel corso del rapporto di lavoro: tale corrispettivo presenterebbe tutti gli elementi necessari al suo computo, quali l'entità della percentuale, la somma base sulla quale calcolarlo e l'estensione cronologica del rapporto di lavoro. L'adeguatezza di tale corrispettivo dovrebbe essere apprezzata in concreto ed a posteriori, alla stregua della valutazione del reale svolgimento del rapporto di lavoro, non essendovi norma che impone di stabilire preventivamente la complessiva entità di tale compenso, ma solo che sia determinabile [22].

Il pagamento in costanza di rapporto di lavoro non potrebbe considerarsi aleatorio in quanto un compenso crescente proporzionalmente alla sua durata meglio risponderebbe all'esigenza di un equo contemperamento degli interessi delle parti, considerato che la maggiore permanenza in un determinato settore merceologico comporta la maggiore specializzazione del lavoratore, rendendo più difficile la collocazione nel mercato del lavoro in un settore diverso e che, viceversa, tali difficoltà non incontra chi abbia svolto un breve periodo di lavoro.

E' stato da ultimo ritenuto inoltre ammissibile che il corrispettivo consista nella remissione di un debito del dipendente, che - in ragione della sua funzione, in questo caso, non meramente abdicativa ma

attributiva - sfugge al divieto di compensazione tra crediti del lavoratore e controcrediti del datore di lavoro[23].

- **I limiti di oggetto.**

I limiti di oggetto del patto possono riguardare una qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro, non dovendosi limitare alle sole mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto. Ciò che rileva è l'attività svolta dai due diversi datori di lavoro: se l'ambito in cui esse si esplicano è il medesimo, le due imprese devono essere ritenute in concorrenza, e, di conseguenza, l'ex dipendente che collabori con la seconda viola il patto sottoscritto con la prima[24].

La nullità può conseguire allorché la ampiezza di oggetto sia tale da comprimere la concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale (da valutarsi in relazione all'intera esperienza lavorativa maturata, non alle sole mansioni da ultimo svolte[25]), specie a fronte di un corrispettivo manifestamente iniquo e sproporzionato in rapporto all'esteso sacrificio richiesto al prestatore ed alla considerevole riduzione delle sue possibilità di guadagno[26].

E' stato così ritenuto nullo un accordo in cui si vietava al lavoratore, senza idoneo corrispettivo in suo favore, di occuparsi in settori produttivi che travalicavano l'oggetto sociale della società ex datrice di lavoro[27], o quando, pur espressamente limitato ai prodotti oggetto dell'attività lavorativa del dipendente, comprendeva attività estranee allo specifico settore produttivo o commerciale nel quale opera l'azienda, ove convergevano domande ed offerte di beni o servizi identici oppure reciprocamente alternativi o fungibili, comunque parimenti idonei ad offrire beni o servizi nel medesimo mercato[28].

Anche il divieto per il lavoratore di svolgere attività di concorrenza non solo a favore di imprese direttamente concorrenti, ma anche a favore di imprese clienti/utilizzatrici dei beni commercializzati dal datore di lavoro realizza un'asimmetria rispetto alla ratio dell'art. 2125, cod. civ.[29] così come è nullo il patto dove l'oggetto concerne ogni attività in concorrenza con quella di produzione e vendita dell'azienda con riguardo a tutto il territorio nazionale[30].

- **I limiti di tempo.**

La durata massima dell'impegno del lavoratore è di cinque anni, se dirigente, e tre anni negli altri casi: se è pattuita una durata maggiore, si ridurrà automaticamente al quinquennio o triennio, ai sensi dell'art. 1419, comma II, cod. civ..

La ratio di una durata massima superiore per chi riveste la qualifica di dirigente deve reperirsi nella maggior delicatezza delle mansioni affidate ai predetti soggetti, i quali spesso svolgono la funzione di alter ego[31] dell'imprenditore e hanno la possibilità di venire a conoscenza ed utilizzare informazioni più riservate ed importanti, oltre ad intrattenere non di rado direttamente i rapporti con i clienti dell'azienda, circostanze queste che fanno presumere possano creare maggiori danni in caso di concorrenza dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Si ritiene inoltre che, in caso di mancata previsione espressa di durata, il patto si intenderà stipulato per la durata massima prevista dall'art. 2125, cod. civ..

- **I limiti di luogo.**

In linea generale, la vastità geografica di efficacia del patto deve essere contro-bilanciata dalla sufficienza della controprestazione riconosciuta a favore del lavoratore[32]: ciò che non è ammissibile è la totale assenza o mancata determinazione entro limiti congrui del confine territoriale di sua applicabilità[33].

Ciò premesso, l'assenza di espressi limiti territoriali non determina per ciò solo la nullità: nell'ipotesi in cui sia ridotta l'area in cui il lavoratore non può occuparsi - sicché in un più esteso e differenziato settore merceologico, nel quale tale area si inserisce, egli, anche in considerazione dell'elevato livello di professionalità raggiunto, ha ampie possibilità di utilizzare capacità manageriali - la sua capacità redditizia non ne è compromessa in modo significativo ed è, quindi, salva la ratio dell'art. 2125, cod. civ.[34].

Il criterio di riferimento per stabilire se una certa sfera territoriale sia l'ambito massimo o una porzione limitata ai fini dell'art. 2125 cod. civ. è in altri termini dato dalla capacità pratica di lavoro del dipendente, elemento che contiene la possibilità di utilizzare le proprie conoscenze tecnico professionali: è legittima l'estensione del patto nello spazio ogni volta che la capacità professionale del lavoratore è più ampia dell'attività temporaneamente vietata, ed egli abbia la ragionevole possibilità di utilizzarla sul mercato del lavoro[35].

Anche l'eventuale estensione a tutto il territorio nazionale, di per sé, non rappresenta causa di nullità del patto qualora lo giustifichi l'organizzazione aziendale dell'ex datore di lavoro, o se ha per oggetto il divieto di produrre e commerciare un articolo tanto specifico e particolare da non impedire o comunque limitare in maniera eccessiva l'attività economica e lavorativa del soggetto obbligato. Considerato altresì che la fissazione del corrispettivo dell'obbligo assunto dal dipendente appartiene alla libera contrattazione delle parti, andrà valutato, in relazione al caso concreto, se sia stato o meno raggiunto quell'equo contemperamento dei due differenti e contrapposti interessi di cui sono titolari le parti[36].

3. Nullità e violazione del patto: le conseguenze.

Alla nullità del patto di non concorrenza consegue che le somme versate a titolo di corrispettivo, salvo un eventuale mutamento del titolo su cui si fondano, devono essere restituite ai sensi dell'art. 2033, cod. civ.[37]: il datore di lavoro può esercitare, nei limiti della prescrizione decennale, l'azione di ripetizione delle somme corrisposte al lavoratore[38].

Non è certo se la ripetibilità delle somme si debba intendere al netto o al lordo: al riguardo[39] si ritiene che il datore possa richiedere quanto il dipendente abbia effettivamente percepito (somma netta), non anche le ritenute fiscali operate quale sostituto d'imposta.

Non di rado, all'interno del patto viene prevista una specifica clausola penale che garantisce una tutela "certa" al datore di lavoro per il mancato rispetto del vincolo, con una predeterminazione dell'importo dovuto dall'ex prestatore, senza la necessità della prova del danno, eventualmente salvo il risarcimento del pregiudizio ulteriore.

In difetto di tale clausola, in caso di violazione del patto da parte del lavoratore, ovvero di attività coincidente con quella vietata, il lavoratore può essere condannato al risarcimento dei danni patiti e patienti dall'azienda in conseguenza del suo illegittimo comportamento, in misura proporzionale al provato nocumento al patrimonio immateriale dell'azienda nei suoi elementi interni ed esterni[40].

Il precedente datore di lavoro può altresì richiedere la concessione di un provvedimento cautelare ex art. 700, cod. proc. civ. [41] ed il giudice ordinare al lavoratore di cessare da un rapporto di lavoro subordinato in essere. È possibile, inoltre, in sede cautelare, adottare misure atipiche di coazione indiretta all'esecuzione di tale ordine, ponendosi a carico del lavoratore che non vi ottemperi una somma periodica da corrispondere per l'inadempimento al suddetto ordine[42].

4.

Corrispettivo a favore del lavoratore: aspetti contributivi e fiscali. Trattamento di Fine Rapporto

Il corrispettivo che il patto riconosce al lavoratore è soggetto agli obblighi contributivi previdenziali: pur

non avendo carattere retributivo, esso concorre a formare la base imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, sia che venga corrisposto in costanza del rapporto di lavoro, sia che venga interamente versato successivamente alla cessazione, in quanto il momento del pagamento non muta la natura dell'emolumento.

E' d'altronde da escludersi che il corrispettivo erogato ex art. 2125, cod. civ. possa essere inquadrato in una delle ipotesi di esclusione dalle basi imponibili, non avendo natura risarcitoria, costituendo il corrispettivo di una obbligazione di non fare e non essendo finalizzato ad incentivare l'esodo del lavoratore[43].

Il corrispettivo erogato a favore del dipendente rientra nella nozione di retribuzione, e dunque se versato in costanza del rapporto di lavoro è soggetto al prelievo IRPEF ordinario, se riconosciuto successivamente alla cessazione (in unica soluzione o a rate) a tassazione separata.

Dalla connessione del patto di non concorrenza con il rapporto di lavoro dipendente, infatti, "... discende la naturale qualificazione tributaria delle somme ad esso relative. Infatti, in forza del principio di omnicomprensività che caratterizza i redditi di lavorodipendente, di cui all'art. 51, comma 1, del TUIR, vengono considerati redditi di lavoro dipendente tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Nel concetto di retribuzione imponibile, inoltre, come rilevato con la circolare 23 dicembre 1977, n. 326/E, devono ricomprendersi tutte le somme ed i valori erogati al dipendente anche indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra la effettività della prestazione di lavoro resa ed i compensi percepiti"[44].

Da ultimo, se il pagamento del corrispettivo avviene alla cessazione del rapporto di lavoro, esso non concorre alla formazione della retribuzione utile per il calcolo del Trattamento di Fine Rapporto: diversamente, se si è di fronte ad una elargizione periodica in costanza di rapporto, si verificherà l'ipotesi opposta.

Volume consigliato

Note

[1] Articolo redatto nel mese di marzo 2020.

[2] Cfr. Tribunale di Catanzaro, sez. spec. impresa, 07/10/2016.

[3] Cfr. Tribunale di Milano, 31/07/2003.

[4] Cfr., sul punto, Tribunale di Torino, 09/12/2005; Cassazione Civile, sez. lav., 02/10/1998, n. 9802.

[5] Cfr., sul punto, Tribunale di Forlì, 12/01/2005; Cassazione civile, sez. lav., 21/06/1995, n. 6976; Cassazione civile, sez. lav., 24/08/1991, n. 9118; Tribunale di Alessandria, 06/03/1989.

[6] Cfr., sul punto, Cassazione civile, sez. lav., 21/03/2013, n. 7141; Cassazione civile, sez. lav., 06/05/2009, n. 10403; Cassazione civile, sez. lav., 23/07/2008, n. 20312; Tribunale di Forlì, 18/06/2002; Cassazione civile, sez. II, 06/11/2000, n. 14454; Cassazione civile, sez. lav., 23/11/1990, n. 11282.

[7] Cfr. Tribunale di Milano, 12/02/2003.

[8] Cfr. Cassazione civile, sez. I, 19/12/2001, n. 16026.

[9] Cfr., sul punto, Tribunale di Mantova, 07/06/2003 (“Il patto di non concorrenza non può considerarsi limitato alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore né ai dipendenti di alto livello (dirigenti), ma deve essere esteso anche ad altre attività ed anche ai lavoratori con compiti meramente esecutivi qualora ciò possa comunque recare pregiudizio all’imprenditore, con il solo limite di non compromettere ogni potenzialità reddituale del lavoratore”); Cassazione civile, sez. lav., 19/04/2002, n. 5691.

[10] Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 15/05/2007, n. 11104.

[11] Cfr., sul punto, Tribunale di Ancona, 13/06/2017; Tribunale di Milano, 30/05/2007; Cassazione civile, sez. lav., 13/06/2003; Cassazione civile, 12/06/1981, n. 3837 (“L’art. 2125, cod. civ., che disciplina il patto di non concorrenza del prestatore di lavoro per il tempo successivo alla cessazione del contratto, ha natura inderogabile ed imperativa e pertanto il giudice, deve compiere di ufficio l’indagine circa la validità o meno del patto, anche in relazione ai limiti dell’oggetto in cui è contenuto”).

[12] Cfr., sul punto, Tribunale di Ancona, 13/06/2017; Cassazione Civile, 08/01/2013 n. 212; Tribunale di Milano, 30/05/2007; Tribunale di Padova, sez. lav., 31/01/2006, n. 88; Cassazione civile, sez. lav., 13/06/2003; Tribunale Milano, 15/12/2001; Corte di appello di Milano, 12/04/2001; Tribunale di Milano, 25/07/2000. Contra, cfr. Cassazione civile, sez. lav., 24/03/1980, n. 1968 (lecito un patto di non concorrenza stipulato in termini di opzione con facoltà del datore di lavoro di scioglierla, invocando il patto, dopo le dimissioni del lavoratore dal rapporto d’impiego); Cassazione civile, sez. lav., 10/04/1978, n. 1686 (valida la clausola di un patto di non concorrenza che prevede la facoltà del datore di lavoro di recedere dal patto unilateralmente in qualsiasi momento dopo la cessazione del rapporto).

[13] Cfr., sul punto, Tribunale di Ancona, 13/06/2017; Tribunale di Milano, 25/07/2000.

[14] Cfr. Tribunale di Udine, sez. lav., 16/11/2018, n. 197.

[15] Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 12/06/1981, n. 3837.

[16] Cfr., sul punto Tribunale di Milano, sez. lav., 06/05/2015; Tribunale di Teramo, sez. lav., 30/03/2011, n. 209; Tribunale di Milano, 25/03/2011 (valido un patto di non concorrenza della durata di un anno esteso a tutto il territorio italiano e circoscritto al settore dello sviluppo, produzione, distribuzione e commercializzazione di prodotti biomedicali, e, in particolare, di prodotti di ortopedia, riabilitazione orale, traumatologia e chirurgia vertebrale, sul rilievo che il lavoratore avrebbe potuto utilmente sfruttare la professionalità acquisita come specialista di prodotto di una linea per la chirurgia spinale in altri settori del campo medico e con riferimento a prodotti appartenenti a settori diversi da quelli oggetto del patto); Tribunale di Milano, 27/01/2007; Cassazione civile, sez. lav., 04/04/2006, n. 7835; Tribunale di Milano, 22/10/2003 (in considerazione della specificità dell'attività vietata e del fatto che la capacità lavorativa e professionale del lavoratore non subivano un'eccessiva limitazione, valido un patto di non concorrenza della durata di due anni esteso all'intero territorio dei paesi della Comunità europea a fronte del pagamento di un corrispettivo pari al 15% dell'importo totale delle retribuzioni corrisposte al lavoratore negli ultimi due anni precedenti la risoluzione del rapporto di lavoro); Tribunale di Milano, 31/07/2003; Tribunale di Milano, 25/06/2003 (valido un patto della durata di un anno che inibiva al lavoratore con le mansioni di intermediario finanziario di svolgere attività in concorrenza con quelle della datrice di lavoro limitatamente al territorio dell'Emilia Romagna e di non trattare clientela dal lavoratore acquisita e/o gestita nel corso del rapporto di lavoro con l'ex datrice di lavoro anche al di fuori di tale limite territoriale); Tribunale di Milano, 08/06/2002 (nullo il patto con il quale era stato inibito a un lavoratore di svolgere, per un periodo di tre anni e nell'intero territorio della Repubblica italiana, qualsiasi attività in concorrenza con quella del datore di lavoro); Tribunale di Milano, 11/06/2001 (in considerazione della professionalità del lavoratore capace di dispiegarsi in aziende del terziario operanti in settori diversi da quelli del lavoro temporaneo, valido il patto esteso all'intero territorio italiano a fronte del pagamento di un compenso mensile equivalente alla media dello stipendio mensile netto percepito dal lavoratore nei due anni precedenti la risoluzione del rapporto di lavoro); Cassazione civile, sez. lav., 14/05/1998, n. 4891 (valido un patto, stipulato con impresa avente ad oggetto attività di riorganizzazione aziendale, che precludeva all'ex dipendente lo svolgimento dell'attività di analisi e consulenza tecnico amministrativa in organizzazioni aziendali limitatamente all'Italia settentrionale); Cassazione civile, sez. lav., 24/08/1990, n. 8641.

[17] Cfr., sul punto, Tribunale di Milano, 27/09/2005; Tribunale di Milano, 22/10/2003.

[18] Cfr. Tribunale di Milano, 25/03/2011 (valido il patto che prevedeva la corresponsione in costanza di rapporto di un corrispettivo pari a circa 2,5% della retribuzione annua e, comunque, l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere a tale titolo al lavoratore una somma complessiva, tenuto conto di quanto già percepito nel corso del rapporto, non inferiore al 40% dell'ultima retribuzione fissa annua lorda del lavoratore); Tribunale di Milano, 27/09/2005; Tribunale di Milano, 21/07/2005; Tribunale di Milano, 25/06/2003 (congruo un corrispettivo annuale pari a 5.200,00 €, a fronte di una pregressa retribuzione annua del lavoratore pari a 40.000,00 €); Cassazione civile, sez. lav., 14/05/1998, n. 4891 (valido il patto che prevedeva un compenso di duecentomila lire ogni quattro settimane più una maggiorazione non modesta delle provvigioni); Cassazione civile, sez. lav., 26/11/1994, n. 10062.

[19] In tema di ammontare del corrispettivo, ed a mero titolo di esempio si evidenzia come in caso di pagamento di una percentuale sulla retribuzione sia stato ritenuto congruo: (i) il 60% (Corte di appello di Milano, 10/04/2017, Tribunale di Milano, 25/11/2014, n. 3505); (ii) il 40% (Tribunale di Milano, 09/09/2019); (iii) il 26% (Tribunale di Milano, 20/09/2019).

[20] Cfr. Tribunale di Milano, 16/06/1999; Contra, Pretura di Milano, 06/08/1998 (secondo la quale la legge non richiede, quale requisito di validità del patto, l'oggettiva congruità del corrispettivo: il termine "corrispettivo" starebbe solo ad indicare la sinallagmaticità del rapporto, mentre per principio generale e salvo che non sia diversamente ed espressamente stabilito dalla legge - com'è per l'appunto in tema di retribuzione, con l'art. 36 cost. - l'ordinamento rimette all'autonomia contrattuale delle parti la valutazione economica degli interessi in gioco).

[21] Cfr., sul punto, Tribunale di Perugia, sez. lav., 10/10/2018, n. 369; Tribunale di Ascoli Piceno, 22/10/2010; Tribunale di Milano, 28/09/2010, Tribunale di Milano, 04/03/2009 (nullo il patto di concorrenza che prevedeva la corresponsione in costanza di rapporto di un corrispettivo di poco inferiore al 14% della retribuzione annua e, comunque, l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere a tale titolo al lavoratore una somma complessiva non inferiore al 25% della retribuzione annua percepita dal lavoratore alla cessazione del rapporto); Tribunale di Milano 19/03/2008; Tribunale di Milano, 13/08/2007; Tribunale di Milano, 11/09/2004 (inadeguato il corrispettivo annuo pattuito, pari al 13% circa della retribuzione annua del lavoratore, al sacrificio richiesto al lavoratore il quale si era obbligato ad astenersi dallo svolgere, sia come lavoratore subordinato che come agente o consulente, qualsiasi attività lavorativa in concorrenza con quella della datrice di lavoro nel territorio del centro e nord d'Italia, tenuto conto anche del fatto che nel predetto territorio avevano sede la maggior parte delle imprese del settore ove aveva sempre operato il lavoratore); Tribunale di Milano, 18/06/2001.

[22] Cfr., sul punto, Tribunale di Ancona, 13/06/2017; Tribunale di Milano, 27/01/2007; Tribunale di Milano, 27/09/2005; Tribunale di Milano, 21/07/2005; Pretura di Milano, 22/02/1999; Pretura de L'Aquila, 22/03/1989.

[23] Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 30/07/1987, n. 6618.

[24] Cfr., sul punto, Corte di appello di Perugia, sez. lav., 15/10/2018, n. 142; Corte di appello di Milano, 17/03/2006; Tribunale di Ravenna, 24/03/2005; Cassazione civile, sez. lav., 10/09/2003, n. 13282; Cassazione civile, sez. lav., 03/12/2001, n. 15253; Pretura di Milano, 22/02/1999; Tribunale di Torino, 23/09/1997; Cassazione civile, sez. lav., 26/11/1994, n. 10062; Cassazione civile, sez. lav., - 24/03/1980, n. 1968.

[25] Cfr. Tribunale di Ravenna, 24/03/2005.

[26] Cfr., sul punto, Corte di appello di Perugia, sez. lav., 15/10/2018, n. 142; Tribunale di Teramo, sez. lav., 30/03/2011, n. 209; Tribunale di Milano, 04/03/2009 (nullo un patto della durata di un anno esteso a

tutto il territorio italiano e avente a oggetto lo svolgimento di qualsiasi attività in concorrenza con la datrice di lavoro, attiva nel settore somministrazione di lavoro e selezione del personale, stipulato con un lavoratore che aveva maturato esperienze professionali solo in quel campo, stante l'impossibilità per il lavoratore di utilizzare all'estero tale professionalità in considerazione della normativa specifica applicabile alla realtà italiana); Tribunale di Milano, 12/07/2007 (nullo il patto che prevedeva il divieto per il lavoratore di svolgere l'attività di programmatore informatico a favore sia di imprese clienti della ex datrice di lavoro - società di fornitura di servizi informatici - sia di imprese che utilizzassero un comune software fornito dalla stessa, nei territori di Lombardia, Lazio e Campania); Corte di appello di Milano, 17/03/2006; Cassazione civile, sez. lav., 10/09/2003, n. 13282; Cassazione civile, sez. lav., 10/09/2003, n. 13282 (legittimo un patto con il quale un dipendente, assunto con qualifica di addetto marketing ufficio estero presso una società leader a livello internazionale nel settore della commercializzazione di articoli per il fitness, si era impegnato ad astenersi in territorio italiano ed europeo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la società datrice di lavoro, verso un corrispettivo mensile per tredici mensilità, dal prestare la propria opera, sia in qualità di lavoratore autonomo, che di lavoratore subordinato, in favore di aziende operanti nel medesimo settore, considerando che detta pattuizione non impediva al dipendente di esplicitare le proprie attitudini professionali in qualsiasi settore economico ad eccezione di quello del fitness; il giudice di merito aveva altresì ritenuto violato il patto descritto attraverso la costituzione da parte del dipendente, una volta cessato il rapporto di lavoro con la società, di una società avente ad oggetto la produzione, la lavorazione, la commercializzazione di prodotti e accessori per la ginnastica, lo sport ed il settore riabilitativo); Cassazione civile, sez. lav., 03/12/2001, n. 15253 (valido un patto stipulato con un'impresa operante nel settore della produzione di articoli per giardinaggio e irrigazione che precludeva all'ex direttore commerciale lo svolgimento in Italia, Francia, Svizzera, Germania e Austria per un biennio di qualsiasi attività lavorativa alle dipendenze di imprese operanti nel medesimo settore e qualsiasi attività indipendente con essa concorrente, sul principale rilievo che la capacità professionale specifica del lavoratore non doveva essere posta in relazione all'esperienza lavorativa nel suddetto settore merceologico, ma andava individuata nel nucleo significativo delle mansioni svolte di direttore commerciale); Pretura di Milano, 22/02/1999; Tribunale di Torino, 23/09/1997; Cassazione civile, sez. lav., 26/11/1994, n. 10062.

[27] Cfr. Corte di appello di Milano, sez. lav., 19/10/2018, n. 1622.

[28] Cfr. Cassazione civile, sez. lav., - 19/11/2014, n. 24662.

[29] Cfr. Tribunale di Milano, 12/07/2007.

[30] Cfr., sul punto, Pretura di Milano, 14/03/1983; Cassazione civile, sez. lav., - 19/04/2002, n. 5691 (non supera i limiti ragionevoli il divieto, per il lavoratore addetto alle vendite, di impiegarsi per cinque anni, presso altro datore di lavoro che operi nello stesso settore merceologico del precedente, nell'ambito della sola provincia ove si svolgeva il precedente lavoro); Tribunale di Torino, 27/07/2001 (non è nullo il patto limitativo della concorrenza allorché venga limitata l'attività professionale futura del lavoratore con riferimento ad uno specifico settore merceologico (prodotti in carta ad uso domestico sanitario "tissue"),

ove si dimostri essere la professionalità del lavoratore fungibile, quindi persista la possibilità di esplicazione della stessa in modo da soddisfare le sue esigenze di vita).

[31] Cfr. Cassazione civile, 04/08/2017, n. 19579: “La qualifica di dirigente non spetta al solo prestatore di lavoro che, come “alter ego” dell’imprenditore, ricopra un ruolo di vertice nella organizzazione o, comunque, occupi una posizione tale da poter influenzare l’andamento aziendale, essendo invece sufficiente che il dipendente, per l’indubbia qualificazione professionale, nonché per l’ampia responsabilità in tale ambito demandata, operi con un corrispondente grado di autonomia e responsabilità, dovendosi, a tal fine, far riferimento, in considerazione della complessità della struttura dell’azienda, alla molteplicità delle dinamiche interne nonché alle diversità delle forme di estrinsecazione della funzione dirigenziale ed alla contrattazione collettiva di settore, idonea ad esprimere la volontà delle associazioni stipulanti in relazione alla specifica esperienza nell’ambito del singolo settore produttivo”.

[32] Cfr. Corte di appello di Milano, sez. lav., 19/10/2018, n. 1622.

[33] Cfr. Tribunale di Ravenna, 24/03/2005.

[34] Cfr. Corte di appello di Milano, 31/07/2002.

[35] Cfr. Pretura di Milano, 10/02/1981.

[36] Cfr., sul punto, Pretura di Montebelluna, 31/03/1989; Tribunale di Milano, 16/12/1994; Cassazione civile, sez. lav., 04/02/1987, n. 1098 (nullo il patto che per un biennio vietava al lavoratore lo svolgimento su tutto il territorio nazionale di ogni tipo di attività, sia in proprio che per conto terzi, attinente a determinate macchine, comportando una drastica ed inaccettabile limitazione della libertà della capacità lavorativa e professionale, così esercitabile soltanto all’estero); Pretura di Milano, 12/10/1982 (legittimo un patto in cui era ricompreso l’intero territorio italiano che tuttavia lasciava al lavoratore un margine di attività lavorativa non coperta dal vincolo, atta a procurargli un guadagno idoneo a soddisfare le esigenze di vita sue e della famiglia. Il patto vietava al dipendente, per un periodo di due anni, sia in proprio che per conto di terzi, e sia direttamente che indirettamente, qualsiasi attività industriale e commerciale relativa ai macchinari trattati dalla società ex datrice di lavoro o comunque in concorrenza con gli stessi, nell’ambito del territorio da lui coperto durante il periodo d’impiego poiché un tale patto non preclude in modo eccessivo al lavoratore la possibilità di svolgere un’idonea e congrua attività lavorativa).

[37] Cfr., sul punto, Tribunale di Modena, 23/05/2019; Tribunale di Udine, 16/11/2018; Corte di appello di Milano, sez. lav., 19/10/2018, n. 1622.

[38] Cfr. Pretura di Lecco, 10/06/1992.

[39] Cfr. Cassazione Civile, sez. lav., 25/07/2018, n. 19735: “in caso di riforma totale o parziale della sentenza di condanna al pagamento di somme in favore del dipendente, il datore ha diritto di ripetere

quanto il dipendente abbia effettivamente percepito (somma netta) e non anche le ritenute fiscali operate quale sostituto d'imposta e mai entrate nella sfera patrimoniale del dipendente".

[40] Cfr., sul punto, Tribunale di Latina, sez. lav., 10/01/2012; Pretura di Montebelluna, 31/03/1989.

[41] Quanto al *fumus boni iuris*, dovrà essere dimostrata la validità del patto e la violazione da parte del dipendente; quanto al *periculum in mora*, un orientamento ritiene che esso sia in *re ipsa* nell'attività concorrenziale svolta dal lavoratore (es.: pericolo di sviamento della clientela: Tribunale di Milano, 09/09/2019; Tribunale di Ravenna, 12/06/2006), un'altra interpretazione richiede al ricorrente la prova del danno irreparabile che potrebbe subire (Tribunale di Milano, 20/12/2002).

[42] Cfr., sul punto, Tribunale di Bologna, 29/01/2002; Tribunale di Milano, 17/12/2001.

[43] Cfr., sul punto, Cassazione civile, sez. lav., 15/07/2009, n. 16489 ("A tale nozione [determinazione del reddito da lavoro dipendente a fini contributivi] va pertanto anche oggi ricondotto, in quanto erogato in dipendenza della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato - ancorchè per una obbligazione di non fare da adempiere nel tempo successivo alla sua cessazione - e in funzione di compenso a fronte delle limitazioni lavorative per tale tempo convenute, anche il corrispettivo del patto di non concorrenza, non rilevando infine, ai fini indicati, se lo stesso venga erogato in costanza di rapporto di lavoro, quale quota o parte della retribuzione periodica oppure al termine o dopo la cessazione del rapporto di lavoro (ad es. periodicamente per la durata dell'obbligazione di non fare)"); Cassazione civile, sez. lav., 04/04/1991, n. 3507; Cassazione civile, sez. lav., 20/07/1983, n. 5014.

[44] Cfr., Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 234/E del 10/06/2008 ("Interpello ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 212 del 200 - Somme corrisposte al lavoratore subordinato seguenti la stipula del c.d. "patto di non concorrenza" - Art. 17, comma 1, lett. a), del T.U.I.R").

<https://www.diritto.it/il-patto-di-non-concorrenza-del-prestatore-di-lavoro1/>