

Il patto di non concorrenza: equilibri tra tutela della concorrenza e protezione dei diritti del lavoratore

Prof. Raffele Fabozzi

RELATORE

Prof. Luigi Fiorillo

CORRELATORE

Antonella Di Iorio -170553

CANDIDATO

A mia sorella, esatta metà della mia anima

A mia madre, radice della mia esistenza

A mio padre, porto sicuro e stella polare

Ai miei nonni, Cosimo e Maria, fonte incondizionata di amore

A chi non respira più con me, ma continua a vivere al mio fianco

A me stessa, alla mia determinazione, alle mie insicurezze e ai miei sogni

A chi ci ha creduto fin dall'inizio e fino alla fine.

Sommario

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1: INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL PATTO DI NON CONCORRENZA	
1.Nozione del patto di non concorrenza	5
2.Limiti costituzionali e principi fondamentali	
2.1 Articoli 41 e 35 della Costituzione Italiana	7
2.2 Articolo 2125 del codice civile	10
3.Consizioni di validità del patto	
3.1 il momento della stipulazione	Errore. Il segnalibro non è definito.3
3.2 Forma del patto e ambito di applicazione oggettivo e soggettivo	16
3.3 criteri per la determinazione dell'equità del corrispettivo	23
4.Gli elementi accessori del contratto	27
5.Il patto di non concorrenza nei diversi settori dell'ordinamento	
5.1 il patto di non concorrenza con il lavoratore autonomo.	29
5.2 il patto di non concorrenza con l'agente	32
5.3 il patto di non concorrenza nei contratti dirigenziali	35
5.4 il patto di non concorrenza nei rapporti di lavoro subordinato.	37
CAPITOLO 2:IL PATTO DI NON CONCORRENZA NELLA GIURISPRUDENZA E NELLA PRASSI	
1.Verifica della legittimità del patto	40
2.conseguenze della nullità o inefficacia del patto	
2.1 nullità totale o parziale	41
2.2 clausole vessatorie	43
3.Analisi di casi pratici	
3.1 Giurisprudenza della Cassazione.	45
3.2 giurisprudenza di merito	49
4.Esperienza e modelli comparativi	
4.1 Stati Uniti	52
4.2 Francia e Germania	54

<i>CAPITOLO 3: BILANCIAMENTO TRA TUTELA DELL'IMPRESA E DIRITTI DEL LAVORATORE</i>	
1.liberta contrattuale vs tutela della concorrenza	
1.1 La posizione dell'imprenditore	57
1.2 la tutela della professionalità del lavoratore	60
2.rischi di abuso:vincoli eccessivi e compressione della libertà del lavoratore	
	63
3.il patto di non concorrenza nell'era del lavoro digitale	66
<i>CONCLUSIONI</i>	69
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	72

INTRODUZIONE

Il patto di non concorrenza rappresenta uno degli istituti più complessi del diritto del lavoro poiché si colloca al crocevia tra la libertà contrattuale delle parti, la tutela dell'iniziativa economica e il diritto del lavoratore alla libera espressione della propria professionalità.

Istituto previsto e disciplinato dall'art. 2125 del Codice civile, il patto consente al datore di lavoro di limitare, entro determinati limiti temporali, spaziali e oggettivi, l'attività lavorativa del prestatore anche successivamente alla cessazione del rapporto.

Tale vincolo, giuridicamente ammesso, deve essere interpretato e applicato nel rispetto dei principi costituzionali e dei diritti fondamentali della persona, primo fra tutti il diritto al lavoro e alla libera esplicitazione della personalità nel contesto produttivo.

L'interesse dell'impresa si confronta con l'esigenza di salvaguardare la capacità reddituale e la mobilità del lavoratore, il quale non può essere assoggettato a vincoli eccessivi e sproporzionati rispetto al sacrificio imposto. Da ciò deriva la necessità di un costante bilanciamento tra interessi contrapposti, cui la giurisprudenza e la dottrina hanno dato risposte articolate nel tempo, anche alla luce delle trasformazioni del mercato del lavoro, delle nuove forme contrattuali e della crescente digitalizzazione dei processi produttivi.

Questa tesi si permette di analizzare l'inquadramento giuridico dell'istituto. Dopo una ricostruzione del fondamento costituzionale del patto di non concorrenza alla luce degli articoli 35 e 41 della costituzione, viene descritta la natura giuridica dell'istituto, partendo dalla sua nozione, con riferimento all'ambito di applicazione, ai presupposti di validità e alle differenze rispetto ad altre clausole contrattuali.

Ampio spazio è dedicato all'analisi dell'art. 2125 c.c., con un focus sui criteri di equità del corrispettivo, sulla distinzione tra patto in costanza di rapporto e patto post contrattuale, nonché alle peculiarità del patto nei contratti di lavoro subordinato, autonomo e dirigenziale.

Successivamente viene approfondito il ruolo della giurisprudenza nell'interpretazione dell'istituto.

Vengono esaminati i principali orientamenti della corte di cassazione e dei giudici di merito, con riguardo alle condizioni di legittimità del patto, agli effetti della nullità o dell'inefficacia e alle possibili clausole vessatorie.

Un focus specifico è riservato all'analisi di casi concreti, nonché a un confronto con modelli comparati con l'obiettivo di evidenziare somiglianze e differenze in un'ottica di arricchimento critico e prospettico.

Infine, viene sottolineato il tema del bilanciamento tra la tutela dell'impresa e i diritti del lavoratore dove viene esaminato il rapporto tra libertà contrattuale e concorrenza, si indaga il concetto di professionalità del lavoratore come bene giuridico da tutelare e si analizzano i possibili rischi di abuso dell'istituto, specie quando il patto si traduce in vincoli eccessivi o in vere e proprie barriere all'ingresso nel mercato del lavoro.

La tesi si conclude con una riflessione sul futuro del patto di non concorrenza nell'era del lavoro digitale, ponendo interrogativi circa la sua tenuta sistemica in un contesto produttivo sempre più fluido e interconnesso.

Attraverso un approccio sistematico, che unisce l'analisi normativa, giurisprudenziale e comparata, la tesi intende offrire una ricostruzione critica dell'istituto, valorizzando i suoi profili di attualità e le tensioni interpretative ancora aperte.

Capitolo 1

INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL PATTO DI NON CONCORRENZA

1.Nozione del patto di non concorrenza

All'interno del rapporto di lavoro subordinato una delle clausole contrattuali più delicate e strategiche è il patto di non concorrenza; tale patto si inserisce in un complesso equilibrio tra la libertà lavorativa del dipendente e l'interesse dell'impresa a tutelare il proprio know-how e il vantaggio competitivo acquisito¹.

Questo patto è inquadrato come un accordo contrattuale mediante il quale il prestatore di lavoro si obbliga, in cambio di un corrispettivo, a non svolgere, per un determinato periodo di tempo definito e in un determinato ambito territoriale, attività in concorrenza con quella del datore di lavoro, dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Tale patto ha natura onerosa e costituisce una limitazione volontaria e temporanea della libertà di iniziativa economica del lavoratore, bilanciata dalla previsione di un adeguato compenso.²

Sebbene si ritenga che gli effetti del patto siano differiti nel tempo, ossia che la clausola produca effetti solo dopo la fine del contratto di lavoro, un'analisi più precisa evidenzia come in realtà tale vincolo inizia ad avere implicazioni pratiche già dal momento della stipulazione stessa.

Una volta firmato l'accordo, il dipendente si trova limitato nella sua libertà di progettare il proprio futuro lavorativo.

Durante il rapporto, pur essendo ancora alle dipendenze dell'azienda, egli potrebbe essere disincentivato o addirittura impossibilitato a esplorare opportunità professionali che, in futuro,

¹ G. Zilio Grandi, *Il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 2001, p. 29

² A. Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023

risulterebbero in contrasto con il patto di non concorrenza sottoscritto.

Senza questa clausola, invece, l'unico limite durante il rapporto lavorativo sarebbe quello previsto dall'art 2105 cc³.

In virtù di questa sovrapposizione temporale e concettuale, si pone l'esigenza di comprendere come si rapportino le due norme in questione: da un lato l'art 2105 cc, che disciplina l'obbligo di fedeltà durante l'esecuzione del contratto, e dall'altro l'art 2125 cc, che regola invece i vincoli post contrattuali.

Secondo una prima lettura queste due norme sarebbero accomunate dalla medesima finalità: evitare che il lavoratore danneggi l'impresa mediante attività concorrenziale, con la conseguenza che il patto di non concorrenza rappresenterebbe una naturale estensione temporale del dovere di fedeltà.

La dottrina dominante tende chiaramente a distinguere le due situazioni normative, sottolineando non solo le differenze negli obblighi imposti al lavoratore, ma anche le diverse finalità perseguite dalle sue disposizioni⁴.

L'articolo 2105 del Codice civile impone al lavoratore di astenersi da qualsiasi forma di concorrenza attiva durante il periodo di lavoro, proteggendo così il rapporto di fiducia che si instaura con il datore di lavoro. Al contrario, l'articolo 2125 c.c. disciplina un divieto che è invece limitato e pattizio, applicabile solo entro i termini stabiliti dalle parti e soltanto dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Questo divieto ha lo scopo di trovare un equilibrio tra la legittima tutela degli interessi aziendali e il diritto del lavoratore a mantenere

³ Codice civile, art 2105 ' *il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esse pregiudizio* ''

⁴ V. Speciale, *Clausole limitative della libertà professionale: analisi critica del patto di non concorrenza*, in *Giurisprudenza italiana*, 2017

la propria autonomia economica, evitando quindi restrizioni eccessive o troppo generiche.

Proprio per questa differenziazione, il patto di non concorrenza, anche se spesso inserito nel contratto di lavoro stesso, viene oggi interpretato come un accordo autonomo, dotato di una propria causa giuridica distinta. Da un lato, il lavoratore assume l'impegno di non intraprendere determinate attività, dall'altro il datore di lavoro si obbliga a corrispondere un compenso per questa rinuncia.

Tuttavia, nonostante questa autonomia, i due accordi sono collegati funzionalmente: il patto di non concorrenza è considerato accessorio al contratto di lavoro, mantenendo quindi un legame stretto ma senza confondersi completamente con esso.

Dottrina e giurisprudenza sottolineano la necessità di un bilanciamento attento tra l'esigenza del datore di lavoro di tutelare i propri interessi economici e quella del lavoratore di poter liberamente ricollocarsi nel mondo del lavoro. Il patto, infatti, non deve trasformarsi in un ostacolo eccessivo alla libertà professionale del dipendente, ma deve rispettare criteri di proporzionalità e ragionevolezza, specialmente nella delicata fase di transizione da un impiego all'altro.

2. Limiti costituzionali e principi fondamentali

2.1 Articoli 41 e 35 della Costituzione Italiana

Il patto di non concorrenza rappresenta una clausola contrattuale che, pur essendo pienamente legittima secondo l'ordinamento giuridico italiano, incontra limiti ben precisi sia di natura civilistica che costituzionale. La sua validità, infatti, non può essere valutata esclusivamente alla luce dell'art. 2125 del Codice civile – che prevede requisiti specifici– ma deve essere letta anche in chiave costituzionale, alla luce dei principi fondamentali che regolano il rapporto tra libertà contrattuale, dignità del lavoro e iniziativa economica privata.

In primo luogo, l'articolo 35 della Costituzione italiana afferma che *“la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”*. Non si tratta di un'affermazione meramente programmatica, bensì di un principio che orienta tutta la disciplina lavoristica, imponendo al legislatore e agli interpreti di salvaguardare non solo il posto di lavoro in sé, ma anche la libertà del lavoratore di esprimere la propria professionalità, sviluppare competenze, costruire percorsi occupazionali coerenti con le proprie capacità e aspirazioni⁵.

Il patto di non concorrenza, incidendo sulla possibilità del lavoratore di accedere a nuove opportunità dopo la cessazione del rapporto, deve quindi confrontarsi con questo valore costituzionalmente protetto.

Parallelamente, l'articolo 41 della Costituzione, che riconosce la libertà dell'iniziativa economica privata, introduce un importante limite: tale libertà *non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale, né recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana*. Questo implica che anche le scelte imprenditoriali e contrattuali più legittime – come la previsione di un patto restrittivo della concorrenza – devono essere bilanciate con l'interesse pubblico e con i diritti inviolabili della persona. Quando una clausola, per quanto formalmente corretta, si traduce in una limitazione eccessiva della possibilità di lavorare, essa rischia di entrare in conflitto diretto con l'assetto costituzionale⁶.

Alla luce di ciò, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha assunto un ruolo centrale nel dare concretezza ai limiti costituzionali del patto di non concorrenza. La Corte ha più volte ribadito che, per essere valido, il patto deve rispettare un criterio di proporzionalità,

⁵ A. Vallebona, *Costituzione e diritto del lavoro: l'attualità dell'art. 35 Cost.*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019

⁶ G. Perone, *Iniziativa economica e limiti costituzionali: la centralità dell'art. 41 Cost.*, in *Giur. cost.*, 2021

ossia deve trovare un equilibrio tra la tutela dell'interesse dell'impresa alla non divulgazione di informazioni riservate o alla difesa della propria posizione sul mercato e il diritto del lavoratore a reinserirsi liberamente nel contesto occupazionale⁷. In alcune sentenze significative, è stato escluso il valore vincolante del patto in caso di clausole eccessivamente generiche, di compensi inadeguati, o di limiti territoriali e temporali sproporzionati rispetto all'effettivo rischio concorrenziale.

In particolare, la Cassazione ha sottolineato che, pur trattandosi di un accordo legittimo tra le parti, il patto di non concorrenza non può costituire un prolungamento del vincolo di lavoro subordinato, né sostituzione di obblighi già presenti durante il rapporto, privandolo della possibilità di ricollocarsi nel mondo del lavoro con pari dignità e possibilità concrete⁸. Questo approccio mostra come l'interpretazione giurisprudenziale non si limiti a una lettura formalistica della norma, ma tenga conto della realtà sostanziale dei rapporti sociali ed economici, valorizzando gli aspetti costituzionali impliciti nella disciplina lavoristica.

La funzione del giudice, in questo contesto, diventa essenziale: non solo nel verificare il rispetto dei requisiti formali dell'art. 2125 c.c., ma soprattutto nel valutare la ragionevolezza e la compatibilità del patto con i valori costituzionali. Il controllo giudiziale si configura quindi come una garanzia a tutela della libertà personale e professionale del lavoratore, ma anche come uno strumento di equilibrio tra le diverse esigenze che convivono nel contratto di lavoro: quelle dell'impresa e quelle della persona.

In sintesi, la giurisprudenza più recente si è orientata nel senso di una lettura costituzionalmente orientata del patto di non concorrenza, interpretandola non solo come strumento di tutela

⁷ Cass. civ., sez. lav., 1° aprile 2010, n. 7990, in *Giust. civ. Mass.*, 2010

⁸ Cass., sez. lav., 4 aprile 2006, n. 7835, in *Giust. civ. Mass.*, 2006

imprenditoriale, ma anche come istituto da valutare alla luce dei principi di libertà, dignità e utilità sociale, in un'ottica che riconosce pienamente il valore umano del lavoro.

2.2 Articolo 2125 del Codice civile

La disciplina dell'art. 2125 del Codice civile si focalizza sul patto di non concorrenza nel lavoro subordinato ed è una norma che stabilisce in modo dettagliato le condizioni di validità del patto e che, nel contesto della disciplina lavoristica, assume un carattere eccezionale e di stretta interpretazione.

Secondo il tenore letterale 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 su indicata.”*

L'articolo in questione introduce una serie di requisiti formali e sostanziali a cui il patto deve conformarsi, pena la nullità radicale della clausola. Tali requisiti sono:

1. *La forma scritta ad substantiam*, ossia elemento essenziale per la validità dell'accordo, con esclusione di ogni possibilità di prova per testi o comportamenti concludenti⁹.
2. *La previsione di un corrispettivo economico*, che costituisce la controprestazione dell'obbligo di non concorrenza e deve essere

⁹ Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2000, n. 6728, in *Giust. civ. Mass.*, 2000

adeguato alla limitazione imposta, valutato in relazione alla durata del vincolo, all'ampiezza territoriale e all'intensità del divieto¹⁰.

3. *La delimitazione dell'obbligo in termini di oggetto, tempo e luogo*, criteri che non sono rigidamente predefiniti dalla legge, ma che devono essere concretamente determinati in modo da consentire un efficace controllo di proporzionalità e ragionevolezza¹¹.

Il legislatore ha previsto inoltre limiti massimi inderogabili di durata, differenziati in base alla qualifica del lavoratore: cinque anni per i dirigenti, tre anni per tutte le altre categorie. Ogni eventuale patto che ecceda tali limiti subisce una riduzione automatica ex lege, senza necessità di intervento giudiziale¹².

L'art. 2125 c.c. si configura quindi come una norma a tutela del lavoratore, volto a proteggere la sua libertà professionale in un momento particolarmente delicato: la cessazione del rapporto lavorativo, fase in cui egli potrebbe trovarsi in difficoltà economica e vulnerabilità contrattuale. A differenza di quanto avviene con l'art. 2596 c.c. (che disciplina il patto di non concorrenza tra imprese) e con l'art. 1751-bis c.c. (riferito agli agenti commerciali), il legislatore qui impone limiti più stringenti e maggiori garanzie, riconoscendo il lavoratore come parte contrattuale debole, meritevole di particolare protezione¹³.

L'orientamento della giurisprudenza è coerente con questa impostazione. La Corte di Cassazione ha ribadito che il patto deve essere specifico, dettagliato e bilanciato, e ha dichiarato la nullità di clausole troppo generiche o sproporzionate rispetto all'interesse

¹⁰ Cfr. G. Zilio Grandi, *Il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 2001

¹¹ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2000, n. 6728, in *Giust. civ. Mass.*, 2000

¹² Cass. civ., sez. lav., 30 gennaio 2006, n. 1864, in *Giurisprudenza italiana*, 2006.

¹³ F. Carinci, *Trattato di diritto del lavoro*, UTET, Torino, 2018, vol. III

dell'impresa¹⁴. In particolare, si è chiarito che il corrispettivo non può essere simbolico o irrisorio: deve garantire una compensazione reale alla limitazione della libertà lavorativa del dipendente.

Uno degli aspetti più controversi riguarda l'interpretazione dei concetti di "oggetto", "tempo" e "luogo". Sul piano pratico, ad esempio, ci si chiede quale sia il livello minimo di dettaglio necessario perché un patto possa ritenersi valido: può bastare il riferimento a un settore merceologico ampio, o è necessario circoscrivere con precisione le attività vietate? Analogamente, in assenza di una definizione normativa di "ambito territoriale", la giurisprudenza tende a valorizzare l'effettiva dimensione geografica dell'attività aziendale e il rischio concorrenziale concreto.

Inoltre, la previsione dell'art. 2125 c.c. ha una funzione non solo protettiva, ma anche di equilibrio tra libertà economica e dignità del lavoro, inserendosi nel più ampio disegno costituzionale che tutela il lavoratore da vincoli sproporzionati e il datore da comportamenti lesivi dei suoi legittimi interessi. Per questo motivo, il patto di non concorrenza viene spesso letto anche alla luce dell'art. 41 della Costituzione, che limita l'iniziativa economica privata quando questa si traduca in violazioni della libertà o dignità umana.

In conclusione, l'art. 2125 c.c. costituisce una norma di garanzia, ispirata all'esigenza di evitare forme di vincolo eccessive e non giustificate nei confronti del lavoratore. La sua applicazione, tuttavia, non è priva di incertezze interpretative, soprattutto in assenza di criteri univoci per la valutazione della congruità del corrispettivo e della delimitazione del vincolo. Spetta dunque alla giurisprudenza il compito di colmare le lacune, mantenendo vivo un costante bilanciamento tra le esigenze dell'impresa e i diritti fondamentali del lavoratore.

¹⁴ Cass. civ., sez. lav., 6 luglio 2007, n. 15240, in *Giust. civ. Mass.*, 2007.

3. Condizioni di validità del patto

3.1 il momento della stipulazione

Tra le questioni più dibattute in materia di patto di non concorrenza vi è quella relativa al momento in cui questo accordo può essere validamente sottoscritto dalle parti.

Il dato normativo di riferimento, ossia l'art. 2125 del Codice civile, non indica espressamente un limite temporale entro cui il patto debba essere stipulato. Ne deriva perciò un'apertura interpretativa, che ha dato origine a soluzioni differenti da parte sia di dottrina che di giurisprudenza.

Sul piano pratico, si è ormai affermata l'idea che il patto possa essere sottoscritto non solo durante il rapporto di lavoro, ma anche contestualmente all'assunzione¹⁵. Questa impostazione si fonda sul principio di autonomia contrattuale e sulla libertà delle parti di autoregolamentare, in anticipo, eventuali situazioni future. D'altro canto, proprio perché l'art. 2125 c.c. non individua espressamente un *dies a quo*, ci si è interrogati sulla legittimità della stipula del patto anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

A una prima lettura, questa possibilità potrebbe sembrare una logica estensione della libertà contrattuale. Tuttavia, a ben vedere, questa ipotesi fa emergere dubbi rilevanti, soprattutto in relazione all'effettiva sussistenza di un interesse concreto e meritevole di tutela da parte dell'ex datore di lavoro. È infatti lecito domandarsi quale tipo di utilità possa ricavarne l'impresa dalla stipula di un patto nel momento in cui il lavoratore, ormai svincolato dal rapporto, ha già intrapreso una nuova esperienza professionale o, peggio ancora, ha già trasferito competenze e conoscenze acquisite altrove.

È proprio su questo punto che parte della dottrina ha manifestato forti perplessità, ritenendo che la sottoscrizione del

¹⁵ Cass. civ., sez. lav., 17 dicembre 2015, n. 25552.

patto oltre il termine della cessazione del rapporto lavorativo rischi di configurarsi come uno strumento potenzialmente abusivo, volto più a recuperare il controllo su un'ex risorsa che a prevenire un reale danno competitivo. Di conseguenza, si è affermato un orientamento secondo cui il momento ultimo utile per la sottoscrizione del patto coinciderebbe con la risoluzione del rapporto stesso, non potendo l'obbligo nascere *ex novo* in un momento successivo¹⁶.

Tale interpretazione, tuttavia, è stata oggetto di revisione alla luce di un importante intervento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che hanno introdotto una distinzione significativa

In particolare, la Suprema Corte ha riconosciuto la legittimità della stipula di un patto di non concorrenza anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, a condizione però che tale accordo risulti strettamente legato e funzionale alla disciplina degli interessi economici sorti con la fine del rapporto stesso¹⁷.

In altre parole, si ritiene ammissibile la stipula del patto se inserita nel contesto di una più ampia transazione o comunque in un accordo che regoli le conseguenze della cessazione del rapporto, come può accadere in sede conciliativa.

Diversa è invece la situazione in cui, a distanza di tempo dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro tenti di far firmare al lavoratore un patto di non concorrenza privo di ogni riferimento a un pregresso assetto di interessi. In tal caso, il patto non può più considerarsi riconducibile all'ambito dell'art. 2125 c.c., bensì andrà eventualmente valutato alla luce dell'art. 2596 c.c., che disciplina i

¹⁶ Cfr. G. Perone, *Patto di non concorrenza e limiti alla libertà lavorativa*, in *Giurisprudenza italiana*, 2021

¹⁷ Cass. civ., Sez. Un., 3 novembre 2017, n. 26262.

limiti alla concorrenza in senso più generale, fuori dal rapporto lavorativo¹⁸.

Questa distinzione, tuttavia, non scioglie i nodi interpretativi. Restano, infatti, due questioni aperte: in primo luogo, se sia sempre necessaria la forma della transazione per ritenere legittimo un patto postumo, oppure se basti un qualsiasi accordo scritto tra le parti con funzione compositiva. In secondo luogo, occorre interrogarsi sulle conseguenze delle condotte eventualmente già attuate dal lavoratore nel periodo compreso tra la cessazione del rapporto e la sottoscrizione del patto. È chiaro che in tale finestra temporale, il lavoratore non può essere vincolato da obblighi retroattivi, salvo eventuali responsabilità derivanti da violazione del dovere di fedeltà ancora in corso o da utilizzo illecito di informazioni riservate¹⁹.

Alla luce di tali considerazioni, appare evidente come il momento della stipula del patto di non concorrenza non sia una questione meramente formale, ma incida profondamente sulla legittimità e sulla funzione stessa del vincolo. Il legislatore tace, ma la prassi e la giurisprudenza ci mostrano che non tutto ciò che è formalmente possibile è anche sostanzialmente lecito o equilibrato. La conclusione del patto dopo la cessazione del rapporto deve dunque essere un'eccezione ben motivata, inserita in un contesto negoziale coerente e fondata su un reale bilanciamento degli interessi in gioco.

¹⁸ Art. 2596 c.c.: *“Il patto che limita la concorrenza deve essere contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo, e non può eccedere i cinque anni”*

¹⁹ Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2014, n. 15759: *“L’efficacia del patto di non concorrenza decorre dalla sua stipulazione e non può avere effetti retroattivi salvi i casi di dolo o abuso di informazioni riservate”*

3.2 Forma del patto e ambito di applicazione oggettivo e soggettivo

Nel contesto del diritto del lavoro, noto per la sua preponderante attenzione alla volontà sostanziale delle parti e alla ricerca di un equilibrio tra la libertà contrattuale e la protezione del contraente più debole, l'art. 2125 c.c. rappresenta un'eccezione significativa.

La norma impone la forma scritta *ad substantiam* a pena di nullità per la validità del patto, segnando in questo modo un chiaro cambio di rotta rispetto al principio di informalità che, tradizionalmente, contraddistingue la disciplina del diritto del lavoro.

Questa prescrizione non si limita a un mero formalismo: essa riflette una scelta precisa del legislatore, che con ogni evidenza guarda con sospetto ad accordi che possono comprimere in modo significativo la libertà professionale del lavoratore²⁰. In un certo senso, la forma scritta rappresenta uno strumento di garanzia, pensato per richiamare l'attenzione del lavoratore sull'importanza dell'impegno che si assume, tutelandolo da possibili abusi.

Eppure, ci si può legittimamente chiedere se tale forma, per quanto rigorosa, sia di per sé sufficiente a garantire la piena consapevolezza del lavoratore riguardo sue scelte future.

Non sono infatti mancate, nel dibattito dottrinale, voci che hanno sollevato dubbi sull'adeguatezza della semplice sottoscrizione scritta, ipotizzando che, proprio in ragione della delicatezza del vincolo assunto, potrebbe essere opportuna una sottoscrizione in sede "protetta", simile a quella prevista per le rinunzie e transazioni²¹.

²⁰ Cfr. M. Rusciano, *L'art. 2125 c.c. tra autonomia contrattuale e tutela del lavoratore*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2020

²¹ Cfr. G. Amoroso, *La forma scritta come presidio di trasparenza nel patto di non concorrenza*, in *Lavoro e Diritto*, 2019

Tuttavia, ad oggi non esiste alcuna previsione normativa che imponga una tale forma rafforzata per il patto di non concorrenza, e la giurisprudenza ha ritenuto di escluderne la necessità, anche per non ostacolare eccessivamente la libertà contrattuale delle parti.

Nonostante ciò, la riflessione rimane aperta: è lecito domandarsi per quale motivo per alcune dichiarazioni negoziali (come le rinunzie) si richieda una tutela maggiore, mentre per un vincolo come il patto di non concorrenza – che può limitare per anni le possibilità lavorative dell'ex dipendente – non si preveda una simile cautela²².

Un ulteriore quesito riguarda la natura giuridica del patto, e in particolare la possibilità che esso rientri tra le clausole vessatorie di cui all'art. 1341 c.c., tali da richiedere una specifica approvazione scritta. Anche su questo fronte, la giurisprudenza è stata piuttosto netta: il patto di non concorrenza non necessita di un doppio consenso, poiché non può essere assimilato alle condizioni generali di contratto, né alle clausole particolarmente gravose di cui parla l'art. 1341²³.

La ratio di questa esclusione è duplice: da un lato, l'art. 2125 c.c. già impone una disciplina più rigorosa e dettagliata, dall'altro, l'elenco delle clausole vessatorie è tassativo e non comprende i patti di non concorrenza.

Tuttavia, se la questione della forma può dirsi in parte assestata sul piano teorico, più complessa è la riflessione sugli elementi del patto che devono risultare espressamente per iscritto. Secondo una parte della dottrina e della giurisprudenza, sarebbe sufficiente che nella scrittura risultino i requisiti essenziali per la validità del patto identificati nell'oggetto, nell'estensione territoriale e nel

²² Cass. civ., sez. lav., 28 giugno 2015, n. 13244: *“La validità del patto non richiede la sede protetta, trattandosi di accordo bilaterale non assimilabile alla transazione”*.

²³ Cass. civ., sez. lav., 19 ottobre 2016, n. 21137.

corrispettivo²⁴. Su altri aspetti, come la durata, si è proposto che, in mancanza di una previsione specifica, il contratto possa essere integrato automaticamente con il limite massimo previsto dalla legge (tre anni per i lavoratori, cinque per i dirigenti)²⁵.

Questa tesi, però, non ha convinto la maggioranza degli studiosi. Secondo l'orientamento prevalente, infatti, tutti gli elementi caratterizzanti del patto devono essere espressamente e chiaramente indicati, e la loro mancanza non può essere colmata attraverso l'applicazione dell'art. 1374 c.c. sull'integrazione del contratto.

Il patto di non concorrenza, proprio perché è uno strumento eccezionale e limitativo della libertà lavorativa, non tollera mancanze: è necessario che ogni sua componente – oggetto, durata, corrispettivo e ambito territoriale – sia stabilita chiaramente al momento della stipula²⁶.

In questa prospettiva, ogni tentativo di “aggiustamento” postumo da parte del giudice risulta poco coerente con lo spirito stesso della norma. Per questo motivo, molte decisioni, anche recenti, hanno negato la possibilità di integrare o interpretare in modo estensivo clausole lacunose, ritenendo che ciò comporterebbe una sostanziale violazione del principio di certezza contrattuale e di tutela del lavoratore²⁷.

Detto ciò, non mancano comunque precedenti giurisprudenziali – seppur risalenti – che hanno invece ammesso forme di interpretazione integrativa, soprattutto in contesti in cui l'intento delle parti appariva comunque chiaro e il vincolo non risultava manifestamente squilibrato²⁸. Si tratta però di decisioni isolate, che

²⁴ Trib. Milano, 3 febbraio 2014: “*La validità del patto dipende dalla presenza dei requisiti minimi: oggetto, durata, corrispettivo, territorio*”.

²⁵ Cass. civ., sez. lav., 11 gennaio 2013, n. 518.

²⁶ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 15 settembre 2020, n. 19384.

²⁷ Cfr. Trib. Bologna, sez. impresa, 27 luglio 2021, n. 1757

²⁸ Cass. SS.UU. 10 aprile 1965, n. 630

sembrano oggi meno compatibili con l'approccio restrittivo e garantista che si è affermato negli ultimi anni.

In conclusione, la forma del patto di non concorrenza non è una semplice questione di tecnicismi giuridici. Al contrario, rappresenta una componente essenziale della sua validità e della sua efficacia, e al tempo stesso un indicatore dell'equilibrio tra le parti. Pretendere che ogni elemento rilevante sia messo nero su bianco è non solo coerente con l'art. 2125 c.c., ma anche rispettoso della dignità del lavoratore, che ha diritto a comprendere con precisione che cosa gli sarà vietato, per quanto tempo, dove e in cambio di quale compenso.

Il patto di non concorrenza costituisce un'eccezione al principio generale di libertà del lavoro sancito dall'art. 1 della Costituzione e dall'art. 35 Cost., che garantisce la tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Per tale ragione, la sua validità è subordinata a una serie di condizioni di forma e contenuto tassativamente previste dall'art. 2125 del Codice civile. In particolare, nella redazione e nell'applicazione del patto di non concorrenza, rivestono un ruolo centrale due criteri interpretativi fondamentali: l'ambito oggettivo e l'ambito soggettivo. A questi si affiancano due ulteriori elementi di assoluto rilievo: la durata del vincolo e la sua estensione territoriale, che costituiscono strumenti fondamentali per valutare la proporzionalità dell'impegno richiesto al lavoratore.

Il primo criterio da considerare riguarda il contenuto del patto, ossia ciò che esso vieta tassativamente al lavoratore di compiere una volta concluso il rapporto. Ai sensi dell'art. 2125 c.c., il patto deve avere ad oggetto attività effettivamente concorrenziali rispetto a quelle dell'ex datore di lavoro, e non può estendersi ad ambiti professionali

privi di connessione con l'impresa di provenienza²⁹. La giurisprudenza ha chiarito che un divieto generalizzato e indeterminato viola il principio di proporzionalità e, quindi, è nullo³⁰.

Non è raro, purtroppo, imbattersi in clausole di non concorrenza formulate in modo vago o eccessivamente ampio, come ad esempio quelle che vietano genericamente al lavoratore di “operare in qualsiasi settore affine” o “utilizzare le competenze acquisite altrove”. Ma senza una chiara delimitazione dell'attività vietata – in termini di ambito merceologico, funzioni coinvolte, clientela o mercato di riferimento – il rischio di nullità è concreto e attuabile. Questo vale ancor più nei settori ad alta mobilità professionale, dove la definizione di “concorrente” può cambiare anche nel giro di pochi mesi.

La validità oggettiva del patto è, inoltre, strettamente connessa a due parametri specifici: la durata del vincolo e la sua estensione territoriale. Entrambi fungono da indicatori necessari per valutare la ragionevolezza della limitazione imposta.

Il legislatore, pur non imponendo espressamente una durata minima o massima, stabilisce implicitamente che il patto non possa protrarsi oltre un tempo congruo.

In particolare, l'art. 2125 c.c. ammette che il patto non concorrenza duri al massimo tre anni per i lavoratori subordinati e cinque anni per i dirigenti³¹. Al di là di questi limiti, qualsiasi patto è da considerarsi nullo per violazione dell'ordine pubblico contrattuale.

²⁹ Cfr. art. 2125 c.c.: “Il patto [...] è valido solo se risulta da atto scritto e se è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore”.

³⁰ Cfr. Cass. civ., sez. lav., ordinanza 5 maggio 2025, n. 11765

³¹ Cfr. Trib. Modena, 23 maggio 2019: «Il patto di non concorrenza stipulato fra azienda e lavoratore rischia di essere nullo se ha un contenuto indeterminato».

Nel valutare la congruità della durata, è necessario considerare il ruolo del lavoratore all'interno dell'impresa e il tempo stimato in cui le conoscenze acquisite durante il rapporto potrebbero effettivamente creare un vantaggio competitivo tale da ledere l'ex impresa. Per un tecnico specializzato o un commerciale che ha trattato con clienti chiave, un vincolo di due anni può essere ragionevole. Al contrario, per un impiegato addetto a mansioni standardizzate, anche un anno potrebbe essere eccessivo³². È fondamentale che la durata sia proporzionata al rischio di concorrenza effettiva. Un vincolo temporale troppo lungo rischia di degenerare in una compressione ingiustificata della libertà lavorativa del soggetto, soprattutto se accompagnato da un corrispettivo economico esiguo o da un ambito di attività eccessivamente ampio.

Accanto alla durata, la delimitazione territoriale rappresenta un altro pilastro su cui si fonda la validità del patto. Anche in questo caso, non esistono limiti normativi rigidi, ma la giurisprudenza richiede una coerenza concreta tra l'area geografica coperta dal divieto e l'effettiva estensione dell'attività aziendale.

È illogico e contrario a buona fede pretendere, ad esempio, che un lavoratore di un'impresa locale non possa svolgere attività analoghe in tutta Italia o all'estero, se l'azienda stessa opera solo in ambito provinciale o regionale. In questi casi, i giudici hanno più volte dichiarato nullo il patto, proprio perché non calibrato sulla realtà operativa dell'impresa.

Inoltre, l'estensione territoriale deve essere espressamente indicata nel contratto, in modo che il lavoratore sia consapevole del perimetro del divieto al momento della firma. Frasi generiche come "in Italia"

³² Cass., civ., sez.lav.,21 aprile 2016, n.8042

o “all’interno dell’Unione Europea” sono accettabili solo se motivate da reali esigenze aziendali e dalla posizione del lavoratore³³.

Non è raro che le aziende più strutturate definiscano aree precise – ad esempio "Nord Italia" o "Regioni in cui l’azienda ha filiali operative" – e allegano anche una mappa commerciale per chiarire il raggio d’azione. Questo approccio, oltre a essere trasparente, favorisce la tenuta giuridica del patto in caso di controversia e ne, quasi, azzerà le possibilità della dichiarazione di nullità.

In definitiva, l’efficacia e la legittimità del patto di non concorrenza dipendono da una calibratura puntuale tra le esigenze dell’impresa e i diritti fondamentali del lavoratore. Gli ambiti oggettivo e soggettivo forniscono il quadro logico su cui si innestano i limiti di durata e di territorio: nessuna di queste componenti può essere trascurata o definita in modo arbitrario.

Un patto redatto con attenzione, che definisce chi è coinvolto, cosa è vietato, per quanto tempo e dove, rispetta non solo la normativa civilistica, ma anche l’etica dei rapporti di lavoro. È in questa prospettiva che il patto può diventare non un ostacolo, ma un meccanismo di tutela bilanciata, in grado di garantire lealmente la competitività dell’impresa senza compromettere la dignità professionale del lavoratore.

³³ Cfr. Cass. civ., sez. lav., ordinanza 5 maggio 2025, n. 11765: *il patto di non concorrenza deve rispettare il principio di proporzionalità e avere un’estensione territoriale commisurata all’ambito operativo dell’azienda, non potendo essere arbitrario o eccessivamente ampio*

3.3 Criteri per la determinazione dell'equità del corrispettivo

Un punto essenziale nella validità del patto di non concorrenza nel lavoro subordinato risiede nella sua natura di negozio giuridico autonomo rispetto al contratto di lavoro.

L'ordinanza della Corte di Cassazione n. 9256 dell'8 aprile 2025 ha ribadito che la congruità del corrispettivo va valutata ex ante, ossia al momento della stipula del patto, senza che possano assumere rilievo la durata effettiva del rapporto o altri eventi sopravvenuti³⁴. In altre parole, ciò che conta è il sacrificio che il lavoratore si impegna a sostenere nel momento in cui viene sottoscritto l'accordo, non quello che effettivamente si realizzerà in seguito.

Questo orientamento segna una distinzione cruciale tra la logica contrattuale e quella lavoristica tradizionale: mentre il contratto di lavoro si fonda su un rapporto sinallagmatico continuativo, il patto di non concorrenza richiede un equilibrio tra l'obbligazione futura del lavoratore e un corrispettivo economicamente apprezzabile, già pattuito al momento della firma.

Il corrispettivo non può essere né simbolico né sproporzionato rispetto alla limitazione della libertà professionale imposta al lavoratore. L'articolo 2125 del Codice civile, norma cardine della materia, impone che il compenso sia «determinato e congruo», ossia conforme ai principi di proporzionalità rispetto all'oggetto del patto, alla sua durata e all'estensione territoriale³⁵.

Non è quindi sufficiente che il datore trovi vantaggiosa la clausola; è necessario verificare, con approccio sostanziale, se il lavoratore riesca realmente a tutelare le proprie aspirazioni professionali e reddituali, o se viene, invece, ingiustamente penalizzato.

³⁴ Cass. civ., ord.8 aprile 2025, n. 9256

³⁵ Cass. civ., Sez. Lav., ord.26 maggio 2020, n. 9790.

Affinché si possa parlare di validità del patto, il compenso deve essere determinato o, almeno, determinabile secondo parametri oggettivi e facilmente ricostruibili. Questo principio, stabilito dall'articolo 1346 del Codice civile, è stato più volte ribadito anche dalla giurisprudenza recente³⁶. Le ordinanze n. 9256 e n. 9258 del 2025 hanno sottolineato come possano essere considerati legittimi i compensi parametrati, ad esempio, alla retribuzione annua lorda (RAL) o legati alla durata del rapporto, a condizione che tali criteri siano espressi con sufficiente chiarezza nel contratto e consentano una loro quantificazione immediata³⁷. Questo consente di escludere ogni discrezionalità del datore di lavoro e rafforza il principio di trasparenza contrattuale, essenziale per la tutela del consenso del lavoratore.

Un criterio essenziale per valutare la validità di un patto di non concorrenza è la proporzionalità tra l'entità delle limitazioni imposte al lavoratore e l'ammontare del compenso previsto.

In proposito, la Corte di Cassazione ha ribadito che il patto può essere dichiarato nullo anche quando il compenso, sebbene determinato, risulti concretamente inadeguato rispetto alla reale incidenza delle restrizioni.

Con l'ordinanza n. 11765 del 5 maggio 2025, la Corte ha annullato un patto in cui il corrispettivo era pari al solo 10% della retribuzione annua lorda (RAL), ritenendolo insufficiente rispetto all'ampiezza del vincolo, sia in termini temporali che per estensione territoriale e oggettiva.

È quindi evidente che i limiti imposti dal patto – temporalità, territorialità e oggetto – devono essere definiti in modo chiaro, specifico e non modificabile unilateralmente. In particolare, la giurisprudenza richiede che l'oggetto del divieto sia definito in

³⁶ Cass. civ., sez.lav. 8 aprile 2025, n. 9258.

³⁷ Cass. civ., sez.lav. 8 aprile 2025, n. 9256

termini precisi, evitando formule generiche come «*qualsiasi attività concorrente*». Allo stesso modo, l'ambito territoriale non può essere lasciato alla discrezionalità del datore, come nel caso di patti che prevedano la possibilità di modificare la zona geografica in funzione di eventuali trasferimenti del lavoratore³⁸. Tali clausole, come dimostrato dalla già citata ordinanza n.11765/2025, sono in contrasto con l'esigenza di determinabilità ex ante e comportano la nullità dell'intero patto.

Inoltre, la durata massima del vincolo deve rispettare i limiti stabiliti dalla legge; deve essere anch'essa specificata nel contratto, poiché un vincolo privo di limite temporale o eccessivamente dilatato nel tempo, configura un'illegittima compressione della libertà professionale.

Il cuore della valutazione resta tuttavia il sacrificio del lavoratore.

È questo l'elemento che, più di ogni altro, deve orientare il giudizio sulla congruità del corrispettivo. Il compenso deve rappresentare una forma di ristoro reale e proporzionata alla limitazione imposta.

Come osservato in sede giudiziale, ciò che deve essere bilanciato è l'effettiva perdita di occasioni professionali, clienti, contatti e redditività³⁹. In quest'ottica, non basta che il compenso sia formalmente espresso in termini percentuali o in somme forfettarie: deve trattarsi di un importo che, concretamente, consenta al lavoratore di affrontare la limitazione con una ragionevole sicurezza economica.

È inoltre fondamentale distinguere tra vizi di forma e vizi di sostanza. Un patto può essere nullo per indeterminatezza del corrispettivo, quando mancano criteri chiari di calcolo, oppure per incongruità sostanziale, quando, pur in presenza di un compenso definito, questo risulta insufficiente a bilanciare il sacrificio imposto.

³⁸ Cass. civ., ord.5 maggio 2025, n. 11765

³⁹ Cass. civ., Sez. Lav., ordinanza 26 maggio 2020, n. 9790

L'ordinanza n. 9258/2025 ha tracciato una linea netta tra queste due forme di invalidità, richiamando i principi generali di buona fede e correttezza nella formazione del contratto⁴⁰.

Da questo quadro emerge un orientamento giurisprudenziale chiaro: il patto di non concorrenza può svolgere una funzione legittima di tutela dell'impresa solo se si fonda su un accordo bilanciato, che rispetti i diritti fondamentali del lavoratore. Non è sufficiente predisporre una clausola formale: è necessario che essa sia il frutto di una trattativa consapevole, in cui entrambe le parti abbiano ben presente il contenuto e le conseguenze dell'impegno assunto.

Alla luce di quanto sopra esposto, è possibile delineare alcune direttrici pratiche per la redazione di patti efficaci e legittimi: il compenso deve essere esplicitato con precisione e calcolato su parametri oggettivi; l'ambito territoriale e l'oggetto devono essere chiaramente delimitati; la durata del vincolo deve rispettare i limiti legali e risultare proporzionata alla funzione perseguita. Soprattutto, è necessario che il corrispettivo riconosciuto al lavoratore sia tale da compensare in modo adeguato la limitazione imposta alla sua libertà professionale.

Solo a queste condizioni il patto di non concorrenza può essere considerato valido, efficace e compatibile con i principi costituzionali che tutelano il diritto al lavoro, alla libera scelta dell'attività e alla piena realizzazione della persona.

In caso contrario, si rischia di trasformare uno strumento di tutela dell'impresa in una gabbia contrattuale, in cui il lavoratore si ritrova privo di reale possibilità di autodeterminazione e con prospettive economiche fortemente compromesse.

⁴⁰ Cass. civ., ord.11 aprile 2025, n. 9258

4.Gli elementi accessori del contratto

Il patto di non concorrenza è un accordo particolare che, pur dovendo rispettare determinati limiti di legge, lascia alle parti una certa autonomia nella definizione del contenuto, soprattutto per quanto riguarda l'inserimento di clausole accessorie.

Queste clausole, anche dette elementi accidentali, non sono essenziali alla validità del contratto, ma servono a integrare o precisare alcune condizioni dell'accordo, incidendo sulle modalità di attuazione del patto senza alterarne la struttura fondamentale. A differenza delle clausole essenziali – che stabiliscono i presupposti di base del patto, come oggetto, durata e ambito territoriale – le clausole accessorie non sono indispensabili, ma possono influenzare in modo rilevante l'efficacia operativa del contratto.

A differenza delle clausole essenziali, che definiscono gli elementi fondamentali del patto, come l'oggetto, la durata o l'ambito territoriale, le clausole accessorie non sono indispensabili per la sua esistenza ma possono influenzare in maniera significativa il modo in cui l'accordo viene attuato tra le parti.

Tra le clausole accessorie inserite in modo più frequente nel patto di non concorrenza si trovano il recesso unilaterale, che consente a una delle parti di recedere dal patto prima della sua scadenza naturale, l'opzione, che attribuisce a una parte il diritto di scegliere tra diverse soluzioni contrattuali, la penale, che stabilisce una somma a titolo di risarcimento nel caso di inadempimento, e il foro esclusivo, cioè la designazione di un tribunale specifico competente a decidere eventuali controversie⁴¹.

Queste clausole svolgono la funzione di arricchire il contenuto del patto, fornendo strumenti di flessibilità e sicurezza alle parti, ma è fondamentale che esse siano compatibili con la natura e i limiti del patto stesso. Va inoltre sottolineato che, mentre le clausole essenziali

⁴¹P. Rescigno, *Diritto privato*, 13^a ed., Milano, 2017

incidono sulla validità del contratto e ne determinano la struttura fondamentale, le clausole accessorie agiscono sul piano dell'efficacia e della gestione pratica del rapporto, potendo condizionare gli effetti dell'accordo senza tuttavia modificarne la sostanza. Tale distinzione è importante perché consente alle parti di modulare liberamente alcuni aspetti operativi del patto senza dover intervenire sui suoi elementi di base. Nel contesto del rapporto di lavoro subordinato, ad esempio, l'inserimento di clausole accessorie assume una particolare rilevanza poiché può incidere sul grado di tutela del lavoratore, parte considerata più debole nel rapporto contrattuale, e richiede quindi una valutazione attenta della loro compatibilità. Le clausole accessorie, quindi, rappresentano uno strumento utile per adattare il patto di non concorrenza alle esigenze concrete delle parti, offrendo possibilità di recesso⁴², di scelta contrattuale, o di previsione di garanzie economiche come le penali, oltre a definire con maggiore precisione gli aspetti processuali attraverso la scelta del foro competente. In definitiva, la loro funzione è quella di integrare e completare il patto, senza però sostituire o modificare gli elementi fondamentali che ne definiscono la natura giuridica. Questa distinzione tra clausole essenziali e accessorie si riscontra in modo chiaro anche nel più ampio contesto del diritto contrattuale, dove le prime sono considerate indispensabili per la formazione del contratto, mentre le seconde hanno carattere opzionale e servono a regolare dettagli o condizioni particolari. Comprendere questa differenza aiuta a orientarsi meglio nella redazione e nell'interpretazione dei contratti, permettendo di valorizzare al meglio l'autonomia contrattuale delle parti senza perdere di vista i vincoli imposti dalla legge e dalla natura stessa dell'accordo. In sintesi, le clausole accessorie del patto di non concorrenza sono strumenti flessibili e utili che, pur non essendo

⁴² Cfr. Cass. civ., sez. lav., ord. 3 giugno 2020, n. 10535

indispensabili per il contratto, contribuiscono a personalizzarlo e a renderlo più aderente alle esigenze specifiche dei contraenti, differenziandosi nettamente dalle clausole essenziali che, invece, definiscono i presupposti fondamentali e imprescindibili del patto.

5. Il patto di non concorrenza nei diversi settori dell'ordinamento

5.1 Il patto di non concorrenza con il lavoratore autonomo

Il legislatore ha previsto una specifica regolamentazione per i patti che limitano la concorrenza così come previsto dall'articolo 2596 del Codice civile. Questa norma stabilisce che gli accordi devono essere provati per iscritto e *esso è valido se circoscritto ad una determinata zona o ad una determinata attività, e non può eccedere la durata di cinque anni*. Se la durata non è indicata o risulta superiore a questo limite descritto nella norma, la legge automaticamente prevede che l'accordo si intenda valido per un periodo di cinque anni.⁴³

L'articolo 2596 c.c. non si limita a regolamentare solo i rapporti tra imprenditori, ma può applicarsi anche a persone fisiche e giuridiche in generale. Da ciò deriva che la forma scritta ad substantiam a prova del patto è un requisito imprescindibile, sia per tutelare la certezza dell'accordo, sia per delimitarne i confini territoriali che in termini di attività coinvolte.

⁴³ Cass.civ.n. 6707/1992, *La norma di cui al capoverso dell'art. 2596 c.c., secondo cui se la durata del patto di non concorrenza non è determinata o è stabilita per un periodo superiore a cinque anni, il patto è valido per la durata di un quinquennio, fissa soltanto un termine oltre il quale i patti diretti a contenere la libertà di iniziativa economica tra imprenditori concorrenti perdono, per forza imperativa di legge, la loro validità, ma non implica che il vincolo, ove sia previsto in correlazione con uno specifico regime contrattuale che abbia, in virtù dell'originaria pattuizione e per sopraggiunta legittima riduzione, durata inferiore a cinque anni, debba rapportarsi al predetto termine massimo.*

Un aspetto che ha suscitato particolare dibattito riguarda proprio il requisito della circostanza che il patto sia *cirscritto a una determinata zona o a una determinata attività*: il dubbio è se questi due limiti debbano operare congiuntamente o se invece siano alternativi. La maggior parte degli studiosi e della giurisprudenza tende a ritenere che si tratti di limiti alternativi, dato che il legislatore ha utilizzato una congiunzione disgiuntiva nel testo normativo.

È altresì fondamentale considerare che l'efficacia e la portata dell'articolo 2596 c.c. sono state in parte ridimensionate dall'intervento della normativa antitrust comunitaria, in particolare dall'articolo 81 del Trattato CE (oggi art. 101 TFUE) e dalla legge 10 ottobre 1990, n. 287, che tutelano la concorrenza a livello europeo⁴⁴. Questo implica che l'articolo 2596 c.c. si applica principalmente a patti che limitano la concorrenza soltanto tra le parti e non hanno effetti sul mercato nazionale o su una sua parte significativa. In quest'ottica, occorre sempre tenere presente il divieto previsto dalla normativa comunitaria che vieta accordi o pratiche concordate tra imprese suscettibili di pregiudicare la concorrenza all'interno del mercato comune⁴⁵.

Questa situazione evidenzia la natura residuale della disciplina prevista dall'art. 2596 c.c., soprattutto in un'epoca in cui la tutela della concorrenza è regolata da normative specifiche e più stringenti. Tuttavia, il riferimento a questa norma rimane importante, in particolare per delineare il rapporto con la disciplina speciale prevista per il patto di non concorrenza nel contratto di lavoro subordinato, contenuta nell'articolo 2125 del Codice civile.

⁴⁴ Normativa antitrust: art. 81 Trattato CE (oggi art. 101 TFUE) e legge 10 ottobre 1990, n. 287

⁴⁵ Cfr. art. 81 Trattato CE e relativo orientamento giurisprudenziale comunitario, Corte di Giustizia UE, sentenza C-209/07, 2008.

Nel dibattito dottrinale esistono due orientamenti principali riguardo al rapporto tra queste due norme. Secondo una prima tesi, l'art. 2125 c.c. sarebbe una specie del più generale articolo 2596 cc, per cui quest'ultimo potrebbe trovare applicazione anche nel settore del lavoro subordinato, salvo deroga specifica da parte della norma speciale. Tuttavia, una posizione prevalente considera invece queste due norme come autonome e distinte, da applicare separatamente in ragione di diversi elementi: l'ambito di applicazione, che per l'art. 2125 riguarda esclusivamente i lavoratori subordinati mentre l'art. 2596 si applica a lavoratori autonomi e altre categorie; la diversa collocazione nel codice civile, che sottolinea la specificità del rapporto di lavoro; la differente disciplina, in quanto l'art. 2125 richiede la forma scritta ad substantiam e prevede un corrispettivo, mentre l'art. 2596 necessita solo della forma scritta ad probationem e non impone compensi; infine, i diversi interessi tutelati, poiché l'art. 2125 mira a proteggere il diritto al lavoro del dipendente, limitando le facoltà del datore, mentre l'art. 2596 tutela la libertà del mercato.

In particolare, la dottrina ha evidenziato come la disciplina dell'articolo 2125 cc costituisca una forma più rigorosa e più favorevole per il soggetto passivo del patto, con limiti più stringenti e maggiori garanzie rispetto alla normativa generale. Questa posizione è stata confermata anche dalla giurisprudenza recente, tra cui la Corte di Cassazione, che ha ribadito la natura speciale e autonoma della disciplina riservata ai lavoratori subordinati⁴⁶,

⁴⁶ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 11 ottobre 2017, n. 23846, in cui la Corte ha confermato l'importanza degli indici fattuali di subordinazione nel rapporto di lavoro; successivamente, Cass. civ., sez. lav., 15 giugno 2018, n. 15631, ha ulteriormente chiarito che i tratti distintivi del lavoro subordinato consistono nell'eterodirezione, nella collaborazione sistematica e nel coordinamento con le esigenze aziendali, elementi che contribuiscono a distinguere nettamente tale figura dal lavoro autonomo.

distinguendola nettamente dalla normativa generale sui patti limitativi della concorrenza.

Pertanto, è escluso che l'art. 2596 c.c. possa trovare applicazione diretta o analogica nel settore del lavoro subordinato, dove il legislatore ha inteso garantire una tutela specifica data la condizione di maggiore debolezza del lavoratore. Questa distinzione riflette una precisa scelta politica e giuridica, volta a bilanciare la libertà contrattuale con la necessità di proteggere il diritto al lavoro e la posizione dei soggetti più vulnerabili nel rapporto di lavoro.

5.2 Il patto di non concorrenza con l'agente

Il patto di non concorrenza nel rapporto tra agente e preponente rappresenta uno strumento contrattuale cruciale per la protezione degli interessi commerciali del preponente, volto a prevenire che l'agente, una volta terminato il rapporto, possa sfruttare le informazioni acquisite, i contatti e la clientela in modo da danneggiare l'attività dell'impresa con cui ha collaborato. Questa clausola, che limita la libertà professionale dell'agente, deve però essere formulata con particolare attenzione, rispettando i principi di proporzionalità e ragionevolezza, al fine di evitare restrizioni eccessive che potrebbero risultare ingiustificate e pertanto inefficaci facilitando la loro successiva dichiarazione di nullità.

Nel contratto di agenzia, infatti, la posizione dell'agente è caratterizzata da una certa autonomia, ma al contempo da una

dipendenza economica dal preponente, che rende necessaria una tutela equilibrata per entrambe le parti⁴⁷.

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha più volte ribadito l'importanza di circoscrivere il patto di non concorrenza non solo sotto il profilo temporale e territoriale, ma anche in relazione all'attività oggetto della limitazione, evitando che esso si traduca in un divieto generico e privo di specificità⁴⁸. Solo un patto dettagliatamente delimitato può garantire la sua efficacia senza ledere in modo sproporzionato la libertà dell'agente di intraprendere nuove attività professionali.

Inoltre, la stessa Corte ha evidenziato che il patto di non concorrenza deve essere sempre compensato, in linea con la natura autonoma del

⁴⁷ Art 1751cc “ *il patto che limita la concorrenza da parte dell'agente dopo lo scioglimento del contratto deve farsi per iscritto. Esso deve riguardare la medesima zona, clientela e genere di beni o servizi per i quali era stato concluso il contratto di agenzia e la sua durata non può eccedere i due anni successivi all'estinzione del contratto. L'accettazione del patto di non concorrenza comporta, in occasione della cessazione del rapporto, la corresponsione all'agente commerciale di una indennità di natura non provvigionale. L'indennità va commisurata alla durata, non superiore a due anni dopo l'estinzione del contratto, alla natura del contratto di agenzia e all'indennità di fine rapporto. La determinazione della indennità in base ai parametri di cui al precedente periodo è affidato alla contrattazione tra le parti tenuto conto degli accordi economici nazionali di categoria. In difetto di accordo l'indennità è determinata dal giudice in via equitativa anche con riferimento: 1) alla media dei corrispettivi riscossi dall'agente in pendenza di contratto ed alla loro incidenza sul volume d'affari complessivo nello stesso periodo; 2) alle cause di cessazione del contratto di agenzia; 3) all'ampiezza della zona assegnata all'agente; 4) all'esistenza o meno del vincolo di esclusiva per un solo preponente*

⁴⁸ Cass. civ., sez. Iav., 19 novembre 2014, n.24662

contratto di agenzia, che presuppone una relazione di scambio economico tra le parti. Il compenso, infatti, non costituisce solo un obbligo formale, ma rappresenta un elemento essenziale per bilanciare la limitazione imposta all'agente, consentendo un'effettiva tutela del suo interesse a mantenere una libertà di iniziativa economica, seppur regolata. Senza questo equilibrio, la clausola rischierebbe di apparire come una semplice imposizione unilaterale, il che sarebbe incompatibile con i principi di buona fede e correttezza che devono governare i rapporti contrattuali.

Dal punto di vista pratico, la negoziazione di tali patti richiede quindi un'attenta valutazione delle esigenze del preponente di tutelare la clientela e il know-how aziendale, ma anche un'adeguata ponderazione degli interessi dell'agente a non essere limitato in modo ingiustificato nello svolgimento della propria attività professionale futura. Questa esigenza di bilanciamento è confermata anche dalla dottrina, che sottolinea come un patto troppo ampio o vago possa essere disapplicato dai giudici o portare a contenziosi lunghi e onerosi. Di conseguenza, è fondamentale che le parti definiscano con chiarezza le condizioni della clausola, fissando limiti temporali ragionevoli, una delimitazione geografica precisa e una descrizione puntuale delle attività vietate, oltre a prevedere un adeguato corrispettivo per l'agente.

In definitiva, il patto di non concorrenza con l'agente è uno strumento di grande utilità, ma anche di complessa gestione, che richiede un'attenzione particolare nella sua formulazione e nell'applicazione, al fine di evitare che diventi fonte di contenzioso o di squilibri contrattuali che danneggerebbero entrambe le parti.

5.3 Il patto di non concorrenza nei contratti dirigenziali

Nel settore dei contratti dirigenziali, il patto di non concorrenza assume un ruolo di particolare importanza, riflettendo la posizione centrale e strategica che il dirigente occupa all'interno dell'azienda. Quest'ultimo, infatti, grazie alle sue responsabilità elevate e al suo accesso privilegiato a informazioni riservate, dati sensibili, piani aziendali e strategie commerciali, rappresenta una figura di fondamentale importanza per il successo e la competitività dell'impresa. Tale posizione comporta che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'eventuale attività concorrenziale del dirigente possa arrecare danni rilevanti al datore di lavoro, soprattutto se il dirigente decidesse di utilizzare conoscenze o contatti acquisiti durante il servizio in favore di un concorrente o a proprio vantaggio. Per questo motivo, il patto di non concorrenza nei contratti dirigenziali viene spesso utilizzato come uno strumento imprescindibile di tutela, volto a limitare la libertà professionale del dirigente per un periodo e in un ambito definiti, salvaguardando così gli interessi economici e strategici dell'azienda.

È però importante sottolineare che il patto non può costituire una restrizione assoluta e generalizzata della libertà del dirigente, pena la sua invalidità o inefficacia. La giurisprudenza ha infatti più volte ribadito che la clausola di non concorrenza deve essere proporzionata e giustificata da specifiche esigenze aziendali, determinando in maniera chiara la durata, l'ambito territoriale e l'attività vietata⁴⁹. In particolare, la durata del vincolo deve essere commisurata al tempo strettamente necessario per evitare che il dirigente possa sfruttare conoscenze o relazioni a vantaggio proprio o di terzi, senza però ledere in maniera ingiustificata la sua capacità di reinserimento professionale. Analogamente, la delimitazione

⁴⁹ Cass. civ., sez. lav., 19 novembre 2014, n. 24662; delimitazione del patto di non concorrenza escludendo attività estranee e non affini.

geografica deve tenere conto dell'area effettivamente interessata dall'attività economica del datore di lavoro, evitando restrizioni troppo ampie o sproporzionate rispetto al mercato di riferimento.

Un ulteriore elemento essenziale affinché il patto possa essere considerato valido e giuridicamente efficace è la previsione di un corrispettivo economico adeguato a favore della figura del dirigente; tale compenso rappresenta non solo un riconoscimento formale della limitazione imposta, ma anche un bilanciamento necessario tra l'interesse del datore di lavoro a proteggere il proprio patrimonio aziendale e il diritto del dirigente a mantenere la libertà di svolgere un'attività lavorativa. La giurisprudenza ha ribadito che l'assenza o l'insufficienza del corrispettivo può portare all'inefficacia della clausola, poiché renderebbe la limitazione eccessivamente gravosa e contraria ai principi di buona fede e correttezza contrattuale⁵⁰. Questo equilibrio economico è particolarmente rilevante proprio nella disciplina dirigenziale, dove l'autonomia e la professionalità del soggetto si accompagnano a un rapporto contrattuale che, pur essendo caratterizzato da una posizione apicale, non può comunque comprimere in modo illimitato i diritti personali e professionali del dirigente.

Dal punto di vista pratico, la stipula di un patto di non concorrenza nei contratti dirigenziali richiede dunque una negoziazione attenta e bilanciata, volta a definire condizioni chiare e specifiche, evitando ambiguità o formule generiche che potrebbero dar luogo a controversie giudiziarie. La dottrina sottolinea come patti troppo ampi o vaghi rischiano di essere disapplicati o ridotti dai tribunali,

⁵⁰ Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2024, n. 10679

con conseguente insicurezza per entrambe le parti⁵¹. Pertanto, la chiarezza nella formulazione, la determinazione precisa dei confini temporali, territoriali e oggettivi, nonché la quantificazione congrua del corrispettivo, rappresentano requisiti fondamentali per assicurare l'effettività e la legittimità della clausola.

In sintesi, il patto di non concorrenza nel contratto dirigenziale costituisce un delicato strumento di equilibrio tra la tutela degli interessi aziendali e il rispetto della libertà individuale del dirigente. La sua efficacia dipende da un'attenta calibratura degli elementi essenziali che lo compongono, nonché da una ponderata valutazione degli effetti concreti che tale patto può avere sulla carriera e sul futuro professionale del dirigente stesso. Solo così si potrà evitare che questa clausola si trasformi in un vincolo eccessivamente gravoso, ma al contempo si garantirà al datore di lavoro un'efficace tutela contro la concorrenza sleale e il rischio di dispersione del proprio capitale intellettuale e commerciale.

5.4 Il patto di non concorrenza nei rapporto di lavoro subordinato

Nel contesto del rapporto di lavoro subordinato, il patto di non concorrenza rappresenta una clausola di particolare rilievo, volta a tutelare gli interessi legittimi del datore di lavoro nel momento in cui il rapporto di lavoro si conclude. Tale patto consiste nell'impegno assunto dal lavoratore di astenersi, per un periodo e in un ambito determinati, dallo svolgimento di attività in concorrenza con il datore di lavoro stesso. Data la posizione di soggezione e la minore forza contrattuale del lavoratore subordinato rispetto al datore, la normativa e la giurisprudenza pongono stringenti limiti all'efficacia

⁵¹ Cfr. G. Zilio Grandi, *Il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 2001

di tale patto, al fine di non comprimere in maniera eccessiva la libertà professionale del lavoratore e di garantire un giusto bilanciamento tra le esigenze di tutela aziendale e i diritti personali del lavoratore⁵².

Il legislatore, all'articolo 2125 del Codice civile, stabilisce infatti che il patto di non concorrenza deve essere stipulato per iscritto e deve prevedere un congruo corrispettivo economico a favore del lavoratore, a compensazione della limitazione alla libertà di lavoro. Tali condizioni rappresentano garanzie fondamentali, poiché evitano che il vincolo risulti imposto unilateralmente e senza un giusto ristoro, circostanza che, se verificata, porterebbe all'inefficacia del patto. La previsione del corrispettivo è stata più volte ribadita dalla Corte di Cassazione, la quale ha sottolineato come esso debba essere adeguato rispetto all'entità della limitazione e commisurato al sacrificio economico e professionale sopportato dal lavoratore⁵³.

Oltre alla forma scritta e al corrispettivo, la durata e l'ambito territoriale della limitazione costituiscono elementi essenziali e imprescindibili del patto. La giurisprudenza ha più volte ribadito che tali limiti devono essere chiaramente definiti e proporzionati alle concrete esigenze di tutela del datore di lavoro, evitando in tal modo che il patto si trasformi in un vincolo eccessivamente gravoso o illimitato nel tempo e nello spazio. Per esempio, un patto che vieti al lavoratore di operare in qualsiasi settore o in tutto il territorio nazionale per un periodo troppo lungo potrebbe essere considerato sproporzionato e quindi non applicabile.

⁵² Cfr. Cass. civ., sez. lav., 11 giugno 2018, n. 15097

⁵³ Cass. civ., sez. lav., 1° marzo 2021, n. 5540; importanza del compenso economico.

È importante anche sottolineare che il patto di non concorrenza nel rapporto subordinato ha una funzione principalmente preventiva e compensativa: da un lato mira a impedire che il lavoratore possa, dopo la cessazione del rapporto, utilizzare informazioni riservate, clienti o know-how acquisiti in azienda per avvantaggiare un concorrente; dall'altro, il corrispettivo economico previsto funge da indennizzo per la rinuncia alla libertà di lavoro, riconoscendo al lavoratore un diritto fondamentale anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

Infine, la giurisprudenza ha posto in rilievo come il patto debba essere chiaro e specifico, evitando formulazioni vaghe o generiche che potrebbero dar luogo a controversie e rendere incerta l'efficacia della clausola⁵⁴. Questo vale in particolare nel rapporto subordinato, dove la tutela del lavoratore richiede una maggiore attenzione nel bilanciamento degli interessi contrapposti. Il patto di non concorrenza, dunque, si configura come uno strumento delicato e imprescindibile, che va negoziato con cura per garantire una tutela effettiva senza ledere i diritti fondamentali del lavoratore.

⁵⁴ Cass. civ., sez. lav., 15 settembre 2020, n. 19384

CAPITOLO 2

IL PATTO DI NON CONCORRENZA NELLA GIURISPRUDENZA E NELLA PRASSI

1. Verifica della legittimità del patto

Il patto di non concorrenza rappresenta uno strumento fondamentale per l'impresa e il datore di lavoro, ma allo stesso tempo implica una limitazione alla libertà lavorativa del dipendente; pertanto, la sua legittimità va verificata in conformità dei requisiti previsti dalla legge e dalla giurisprudenza.

Così come descritto dall'articolo 2125 c.c., il primo requisito essenziale è la stipula del patto in forma scritta che ne prescrive anche la limitazione nel tempo e nello spazio.

Seguono l'ammontare del corrispettivo a favore del lavoratore, che, secondo la giurisprudenza deve essere determinato o almeno determinabile, pena la nullità stessa del contratto.

Il patto non può eccedere i tre anni dalla cessazione del rapporto di lavoro- 5 per i dirigenti- in quanto una durata superiore stabilita dalle parti le riporta automaticamente ai requisiti predisposti per legge; devono inoltre essere indicate zone specifiche limitative dell'attività lavorativa senza il bisogno di comprimere eccessivamente la capacità di guadagno del lavoratore poiché il patto non può estendersi fino al punto di compromettere la professionalità del lavoratore.

A questo proposito, la Cassazione rileva, preliminarmente, che il patto di non concorrenza non deve limitarsi a contemplare le mansioni che il lavoratore ha espletato nel corso del rapporto cui si riferisce, ben potendo ricomprendere anche altre prestazioni che in qualche modo competano con le attività economiche che svolge il datore. Per la sentenza del 2021, infatti, presupposto di legittimità indispensabile è che il patto non può estendersi sino al punto di compromettere qualsivoglia potenzialità reddituale del lavoratore, comprimendo ogni esplicitazione della sua concreta professionalità.

Secondo i Giudici di legittimità, inoltre, il corrispettivo non deve essere simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato, ma deve tener conto del sacrificio imposto al dipendente, a prescindere dall'utilità che lo stesso apporta al datore.

Ritenendo dette condizioni rispettate nel caso di specie, la Suprema Corte conferma la validità dell'impugnato patto di non concorrenza specificando che il corrispettivo può essere erogato anche durante il rapporto di lavoro e non necessariamente alla fine di tale, conseguentemente, rigetta il ricorso del lavoratore.⁵⁵

2. Conseguenza della nullità o inefficacia del patto

2.1 Nullità totale o parziale

L'importanza del rispetto dei requisiti di legittimità consiste nel tutelare il lavoratore e la sua attività lavorativa rispetto all'esplicazione della sua professionalità e, contestualmente, nell'assicurare al datore di lavoro di mantenere intatto il proprio patrimonio aziendale nei confronti sia del lavoratore che degli altri imprenditori del mercato globale⁵⁶.

L'articolo 2125 cc sanziona con la nullità il patto che sia stato stipulato senza forma scritta o che sia privo di uno degli elementi costitutivi⁵⁷.

Poiché è un contratto a titolo oneroso ed a prestazioni corrispettive, il patto di non concorrenza è dotato di una causa distinta da quella del contratto di lavoro, incardinata sul nesso sinallagmatico tra l'obbligo di non fare concorrenza e quello di pagare un compenso.

⁵⁵ Cass. civ., sez. lav., ord. 25 agosto 2021, n. 23418

⁵⁶ F. Lattanzio, *Il patto di non concorrenza del lavoratore subordinato, tra diritto e prassi*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019

⁵⁷ Art.2125, corrispettivo, limiti di oggetto, tempo e luogo

La previsione del compenso, quale “prezzo” del mancato sfruttamento di ciò che nel tempo, attraverso l’acquisizione di professionalità, è diventata una possibilità di mercato, risulta coerente con la funzione giuridica che la norma intende realizzare⁵⁸. A differenza della nullità parziale prevista dall’art. 1419 cc⁵⁹, la disciplina dell’art 2125 opera una sanatoria preventiva, dove la mancata determinazione del compenso o la previsione in misura simbolica, iniqua o sporzionata comporta la nullità totale senza possibilità di salvaguardare singole clausole⁶⁰.

La Corte di Cassazione – con l’ordinanza n. 10819 del 19 aprile 2024 – ha chiarito che un patto viene classificato come nullo se il datore di lavoro mantiene la facoltà unilaterale di sospendere il corrispettivo in caso di cambiamento delle mansioni del lavoratore, pur mantenendone in vita gli obblighi post-contrattuali. In simili ipotesi si verifica una indeterminatezza del corrispettivo, equiparata alla sua mancata previsione, che determina la nullità dell’intero patto. Lo stesso approccio è stato confermato in altre pronunce recenti: la previsione di una modifica unilaterale dell’area territoriale in caso di trasferimento del lavoratore è considerata una clausola nulla che si estende alla validità dell’intero accordo⁶¹.

⁵⁸ A. Biagiotti, *Nullità del patto di non concorrenza: la differenza tra il corrispettivo indeterminato e il corrispettivo inadeguato*, nota a Cass. Sez. Lav., ord. 1° marzo 2021, n. 5540

⁵⁹ Art 1419 cc, *La nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità.*

La nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative.

⁶⁰ Cass. civ., sez. lav., ord. 19 aprile 2024, n. 10819

⁶¹ Cass. civ., sez. lav., ord. 5 maggio 2025, n. 11765

2.2 Clausole vessatorie

Il patto di non concorrenza è oggetto di una dettagliata e stringente disciplina prevista dall'art. 2125 cc dove vengono stabiliti i presupposti di validità e si attribuisce all'istituto una natura eccezionale rispetto ad altre clausole contrattuali.

Per evitare che il patto si trasformi in un mezzo per estendere il vincolo subordinativo o comprimere indebitamente la libertà lavorativa, il legislatore ha escluso espressamente il patto dai vincoli del Codice del Consumo che disciplinano le clausole vessatorie⁶².

Questa esclusione viene motivata tramite la presenza dell'art. 2125 c.c. che impone una forma rigorosa tale da prevenire abusi e la

⁶² Art 33 cod. consumo. *'' Nel contratto concluso tra il consumatore ed il professionista si considerano vessatorie le clausole che, malgrado la buona fede, determinano a carico del consumatore un significativo squilibrio dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto [...]''*

Art 34 cod. consumo *'' 1. La vessatorietà di una clausola è valutata tenendo conto della natura del bene o del servizio oggetto del contratto e facendo riferimento alle circostanze esistenti al momento della sua conclusione ed alle altre clausole del contratto medesimo o di un altro collegato o da cui dipende.*

2. La valutazione del carattere vessatorio della clausola non attiene alla determinazione dell'oggetto del contratto, né all'adeguatezza del corrispettivo dei beni e dei servizi, purché tali elementi siano individuati in modo chiaro e comprensibile.

3. Non sono vessatorie le clausole che riproducono disposizioni di legge ovvero che siano riprodotte di disposizioni o attuative di principi contenuti in convenzioni internazionali delle quali siano parti contraenti tutti gli Stati membri dell'Unione europea o l'Unione europea.

4. Non sono vessatorie le clausole o gli elementi di clausola che siano stati oggetto di trattativa individuale.

5. Nel contratto concluso mediante sottoscrizione di moduli o formulari predisposti per disciplinare in maniera uniforme determinati rapporti contrattuali, incombe sul professionista l'onere di provare che le clausole, o gli elementi di clausola, malgrado siano dal medesimo unilateralmente predisposti, siano stati oggetto di specifica trattativa con il consumatore.''

tassatività dell'elenco delle clausole vessatorie non lascia spazio a interpretazioni estensive.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte confermato l'impossibilità di assimilare i patti di non concorrenza a contratti "con consumatori" "perciò, si richiede una garanzia interna maggiore, ottenuta tramite i vincoli oggettivi della norma, e non tramite una forma protetta come quella prevista per le transazioni o le rinunce di diritti; in particolare, si afferma che la forma scritta sia sufficiente a garantire la consapevolezza del lavoratore, senza richiedere l'intervento di un giudice o notaio⁶³.

Tuttavia, non mancano nella dottrina posizioni critiche nei confronti di questa visione. Parte della letteratura giuslavoristica ha infatti proposto un approccio più rigoroso, ritenendo che la sola forma scritta non sia sempre sufficiente a tutelare adeguatamente il prestatore di lavoro⁶⁴.

In questi casi, si è auspicata l'introduzione di una forma "rafforzata" – similmente a quanto previsto per estinguere rapporti contrattuali mediante transazioni o rinunce – in modo da garantire ulteriormente la consapevolezza del lavoratore e prevenire forme di pressione o scelte impulsive neglette durante la conclusione del contratto⁶⁵.

A sostegno di questa prospettiva, sono spesso richiamati i profili etico-relazionali implicati nel patto di non concorrenza e l'esigenza di una maggiore trasparenza nei rapporti di forte squilibrio. Alcuni autori hanno richiamato all'esempio della transazione ex art. 1965 c.c., sostenendo che, se questa richiede una forma ad substantiam per

⁶³ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 28 giugno 2015, n. 13244.

⁶⁴ Cfr. L. Zoppoli, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2017

⁶⁵ Cfr. G. Amoroso, *La forma scritta come presidio di trasparenza nel patto di non concorrenza*, in *Lavoro e Diritto*

assicurare chiarezza e libero consenso, non si vede perché non possa essere estesa ad altri accordi che incidono sulla sfera economica e professionale del lavoratore⁶⁶.

Secondo l'orientamento prevalente, tuttavia, la norma italiana non ha seguito questa soluzione, ritenendo che la forma scritta – correttamente intesa – sia sufficiente.

La Cassazione, inoltre, con la sentenza n. 33424 dell'11 novembre 2022 ha chiarito che il patto di non concorrenza è autonomo rispetto al contratto di lavoro subordinato, anche se stipulato contemporaneamente.⁶⁷

In conclusione, emerge un quadro complesso: da un lato, l'intervento normativo e giurisprudenziale ha relegato i patti di non concorrenza fuori dall'ambito delle clausole vessatorie e delle forme protette; dall'altro, una parte della dottrina ha richiamato l'attenzione sulla precaria dialettica tra la tutela dell'azienda e la libertà del prestatore, auspicando strumenti in grado di garantire meglio trasparenza, consenso informato e equità contrattuale.

3. Analisi di casi pratici

3.1 Giurisprudenza della Cassazione

L'applicazione concreta dei principi giuridici viene compresa appieno analizzando i casi pratici affrontati dalla Corte di Cassazione.

Attraverso l'analisi della stessa giurisprudenza ci si rende conto sia dell'interpretazione normativa che dell'orientamento consolidato ma altrettanto mutevole della Suprema Corte su questioni di rilevanza giuridica.

⁶⁶ Art. 1965 cc *“La transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro [...] e della contestazione delle parti.”*

⁶⁷ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 11 novembre 2022, n. 33424

Le pronunce più recenti riflettono il tentativo di bilanciare i diritti e i doveri del lavoratore e del datore di lavoro-attento alla salvaguardia della sua impresa -e i rispettivi obblighi che si inseriscono in un meccanismo che tende a ripetersi nel tempo per salvaguardare gli interessi tutelati di entrambi le parti.

Tale dinamica può degenerare in una spirale negativa che spinge la Cassazione a pronunciarsi per dirimere contrasti interpretativi e rispondere alle difficoltà applicative riscontrate nella prassi giudiziaria.

Partendo dall'analisi dell'ordinanza n.9256 della Cassazione della sezione lavoro del 2025, riguardante uno dei criteri esplicitati nell'articolo 2125 del Codice civile, la Corte ha sottolineato ancora una volta l'importanza di stabilire la congruità del corrispettivo pattuito ex ante, dunque al momento della stipula e non in base ad eventi avvenuti successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

La Corte accogliendo il ricorso, ha rilevato un errore nella valutazione della congruità del compenso da parte della Corte d'Appello che lo aveva invece considerato come elemento successivo alla stipula del contratto stesso.

Il patto di non concorrenza viene infatti, a seguito di questa pronuncia della Cassazione, definito come autonomo rispetto al contratto di lavoro e al rapporto medesimo.⁶⁸

Il principio affermato nella sentenza n.9256 viene ripreso e confermato nella sentenza successiva n.9258, depositata l'8 aprile 2025 che ne ha ulteriormente chiarito la portata applicativa; Sebbene formalizzato all'interno del contratto di lavoro, il patto di non concorrenza deve essere distinto dalla retribuzione effettiva derivante dalla prestazione d'opera e deve essere *determinato o almeno determinabile*, ma non necessariamente congruo con una

⁶⁸ Cass. civ., sez.lav. 8 aprile 2025, n. 9256

disamina puntuale da effettuarsi per ogni singola fattispecie, nonostante venga considerato legittimo solo se ad essere tutelati sono entrambe le parti.

Eventuali vizi attinenti al patto di non concorrenza così come inserito nel contratto di lavoro, non derivano dalle vicende del rapporto di lavoro perché sono due atti che seppur collegati, sono considerato distinti, l'uno indipendente dall'altro, tanto che *'a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava : a) il Tribunale non ha negato la funzione autonoma del patto di non concorrenza, né ha fatto discendere la nullità del patto dal versamento del corrispettivo in costanza di rapporto di lavoro; b) la nullità è stata dichiarata perché il corrispettivo è stato ritenuto indeterminato e indeterminabile sulla base delle clausole negoziali del patto, in quanto correlato alla durata del rapporto di lavoro e in mancanza di un minimo garantito'*⁶⁹.

Entrambe le pronunce cercano di trovare un equilibrio ragionevole tra due esigenze che seppur legittime sembrano spesso contrapporsi; da un lato c'è la necessità del datore di lavoro di proteggere l'impresa e le conoscenze fornite al lavoratore durante il periodo di prestazione lavorativa, salvaguardando così il suo patrimonio immateriale, mentre dall'altro il diritto del lavoratore di non vedersi privato delle proprie capacità personali e non vedersi privato della propria libertà nel cercare nuove opportunità dopo la cessazione del rapporto medesimo.

La corte, dunque, sembra ribadire con un approccio pragmatico quanto sia essenziale che il patto di non concorrenza venga effettivamente considerato valido solo se realmente equo fin dal momento della stipula, prevedendo un compenso equo per il sacrificio richiesto, evitando in questo modo che possa diventare un

⁶⁹ Cass. civ., sez.lav. 8 aprile 2025, n. 9258

mezzo punitivo con l'unico intento di demolire la personalità lavorativa del soggetto subordinato.

Successivamente, la sentenza numero 9263 del 2025 dispone che la congruità del patto di non concorrenza va valutata secondo una prospettiva ex ante, tenendo conto della durata del patto svincolata però da quella del rapporto di lavoro effettivo.

La Corte ribadisce, in linea con le precedenti pronunce che il patto di non concorrenza pur essendo uno strumento lecito ed autonomo rispetto al contratto effettivo, può dirsi valido e non nullo solo se sorretto da un bilanciamento di principi tra la libertà professionale del lavoratore e l'equo compenso concesso a seguito della minima privazione di tale libertà per un periodo di tempo specificato, valutato al momento della stipula in relazione alla durata e all'estensione del vincolo, perché tutelare l'azienda non vuol dire privare il lavoratore della sua libertà intesa come capacità.

Con la sentenza 11765 del 2025, la Cassazione focalizza la sua attenzione sul criterio dell'estensione territoriale e sulle eccessive limitazioni all'attività lavorativa; il patto di non concorrenza stipulato tra datore di lavoro e lavoratore viene infatti definito nullo quando presenta una sproporzione sia in riferimento al corrispettivo, ma tale sentenza si concentra sui limiti oggettivi territoriali e di luogo che non risultano determinati o determinabili al momento della conclusione del negozio giuridico.

È altresì nullo il patto che presenta un'ampiezza tale da comprimere l'esplicazione della concreta possibilità lavorativa del lavoratore in modo da comprometterne ogni potenzialità reddituale e che consegue dall'indeterminatezza dei limiti territoriali del vincolo, in modo particolare quando il datore di riserva la facoltà di modificare discrezionalmente e unilateralmente l'area territoriali interessata dal divieto attraverso l'esercizio dello ius variandi relativo al trasferimento del lavoratore, rendendo imprevedibili i limiti dell'operatività territoriale dell'obbligo interdittivo e

compromettendo la corretta formazione del consenso delle parti in sede di stipula.⁷⁰

La cassazione ha dunque richiamato i diritti fondamentali del lavoratore: il vincolo deve essere chiaro, proporzionato e adeguato, altrimenti rischia di diventare uno strumento ingiusto e inefficace.

La corte getta un'ombra su quei patti che lasciano il territorio vincolato in balia di scelte unilaterali del datore: se fin dall'inizio non si sa con chiarezza dove il divieto opera e quanto vale, quell'impegno può considerare non efficace e non produttivo di effetti giuridici.

3.2 Giurisprudenza di merito

La giurisprudenza di merito ha un ruolo fondamentale nel dare una forma concreta al patto di non concorrenza, un istituto che, pur essendo previsto nel Codice civile dall'articolo 2125 lascia ampi margini di interpretazione.

I giudici di primo e secondo grado sono spesso chiamati a valutare la validità di questi accordi sulla base di elementi molto specifici: dalla durata, all'estensione territoriale, fino alla congruità del corrispettivo pattuito.

Le decisioni dei tribunali non solo riflettono l'applicazione pratica della norma, ma mostrano anche come viene affrontato il delicato equilibrio tra l'interesse dell'azienda e la libertà del lavoratore di costruire un futuro professionale.

Analizzare questa giurisprudenza significa quindi osservare da vicino come il diritto si adatti alla realtà del lavoro e alle esigenze delle parti coinvolte, offrendo una chiave di lettura essenziale per comprendere l'evoluzione dell'istituto.

⁷⁰ Cass. civ., ord.5 maggio 2025, n. 11765

In merito a ciò durante gli anni diverse sono state le pronunce dei tribunali che hanno contribuito a chiarire ed ampliare l'applicazione stessa del patto in seguito considerati gli inadempimenti occorsi sia da parte del lavoratore che del datore di lavoro; il tribunale di Reggio Emilia con la pronuncia n. 235 dell'11 ottobre 2022 ha provveduto a dichiarare la risoluzione contrattuale per grave inadempimento del patto stesso a seguito della violazione provata in causa con i fatti dedotti.

Il patto era stato stipulato nella lettera di assunzione che prevedeva un contratto a tempo determinato , convertito poi in indeterminato; è infatti infondata l'eccezione che prevede la nullità del patto di non concorrenza in quanto il patto stesso risulta indipendente dal contratto di lavoro e la lettera di assunzione a cui era allegato il patto nominata "assunzione di personale" prevedeva al suo interno i criteri stabiliti dall'articolo del codice civile ma non in modo determinato o determinabile tale da non lasciar spazio a fraintendimenti; dunque il lavoratore è stato condannato alla restituzione delle somma indebitamente percepite al termine del contratto, che prevedeva la durata del patto di non concorrenza per tre anni, al netto delle ritenute, ma il patto è stato dichiarato nullo in quanto la somma pattuita era inferiore alla retribuzione percepita durante il rapporto di lavoro.

Il tribunale di Reggio Emilia in questo specifico caso ha dunque applicato i principi espressi dalla suprema corte in merito ai criteri de descrivere specificatamente tali da rispettare le condizioni del lavoratore, non idonee a remunerare il gravoso impegno con delle somme irrisorie, ma ha condannato lo stesso alla restituzione di ciò che gli era in parte dovuto in quanto *non vi sono elementi per affermare che il trattamento di base riconosciuto al dipendente sia*

*stato inferiore ai minimi contrattuali e che il corrispettivo del patto sia andato a colmare la mancanza*⁷¹.

Nel panorama degli ampi contenziosi attinenti ai requisiti di validità del patto di non concorrenza spesso il giudizio di merito si discosta dalle decisioni della Corte di Cassazione come nel caso del tribunale di Agrigento con la sentenza numero 33 pubblicata il 14 gennaio del 2025.

La vicenda riguardava un ex dipendente che successivamente alle sue dimissioni è passato con analoghe mansioni ad una società concorrente e ha citato in giudizio l'ex datore di lavoro al fine di far dichiarare nullo il patto di non concorrenza.

Il tribunale però ha rigettato tale questione, accogliendo però quella riconvenzionale proveniente dal suo datore in riferimento alla violazione del patto.

Il giudice ha dunque affermato la validità del patto sostenendo che fossero congrui i criteri di legittimità contenendone la durata, l'estensione territoriale essendo l'obbligo di non concorrenza *limitato all'area geografica della regione Sicilia ovvero a quella della diversa regione ove risulti ubicata la diversa sede di lavoro in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro cosicché al lavoratore residua un'amplissima zona sul territorio nazionale ed estero, in cui può sviluppare le proprie competenze e professionalità acquisite*⁷², e soprattutto in funzione del corrispettivo pattuito rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore.

In ossequio alle direttive della Cassazione il Tribunale di Parma con sentenza del febbraio 2025⁷³, in composizione monocrotica, si è occupato della questione relativa al pagamento della penale stabilita

⁷¹ Trib. Reggio Emilia, sentenza n. 235 del 11 ottobre 2022 (in ragione delle problematiche relative alla validità del patto di non concorrenza e alla restituzione delle somme percepite dal lavoratore)

⁷² Trib. Agrigento, sentenza n. 33 del 14 gennaio 2025

⁷³ Trib. Parma, sentenza n.132 del 26 febbraio 2025

nel patto di non concorrenza a seguito della violazione del divieto di concorrenza tramite la disponibilità della propria prestazione per un'impresa concorrente.

Il tribunale di Parma nella sentenza ha accertato la violazione del patto e conseguentemente *in via riconvenzionale nel merito inibire al lavoratore lo svolgimento lo svolgimento e la prosecuzione dell'attività concorrenziale illegittima e(...) attualmente vietata, ordinandogli, in particolare di cessare di svolgere attività di acquisizione diretta o indiretta per conto proprio o di terzi (...).* ; ci si è soffermato sull'oggetto del contratto che seppur non determinato, risultava determinabile poiché il lavoratore aveva conoscenza del luogo in cui era svolta la sua prestazione lavorativa⁷⁴; viene dunque accolta la domanda riconvenzionale che riguarda il pagamento della penale prevista in caso di violazione contrattuale essendo provata l'inadempienza del ricorrente.

In definitiva, la giurisprudenza di merito concorre a definire i confini dell'art. 2125 c.c. e tende a valorizzare gli elementi essenziali del patto di non concorrenza in modo tale da poter assicurare un bilanciamento effettivo tra l'interesse datoriale alla tutela della sua impresa e il diritto del lavoratore riguardo l'autodeterminazione professionale.

4. Esperienza e modelli comparativi

4.1 Stati Uniti

La disciplina del patto di non concorrenza varia sensibilmente nei diversi ordinamenti giuridici, ognuno dei quali riflette la propria libertà economica, tutela del lavoro e iniziativa imprenditoriale.

⁷⁴ Cass., ord. 16 maggio 2025, n. 13050 (*La ratio della disposizione 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, al fine di assumere le determinazioni più opportune sulle scelte lavorative*)

In particolare, il confronto tra l'ordinamento italiano e quello statunitense rivela degli approcci profondamente diversificati; in Italia la disciplina è dettata dall'art 2125 c.c. in modo dettagliato e specifico con aggiunta di giurisprudenza di legittimità e di merito per chiarirne in modo ancor più efficace l'applicazione, mentre negli Stati Uniti la disciplina è lasciata alla libertà dei singoli stati e si caratterizza per una maggiore flessibilità: si passa da stati che ammettono ampiamente il patto di non concorrenza-non compete agreements- ad altri che li vietano quasi del tutto.

A seguito della pronuncia del 23 aprile 2024, la Federal Trade Commission ha vietato i patti di non concorrenza stipulati tra lavoratori e datori di lavoro in quanto risultanti in contrasto con la legge vigente che vieta atti ingiusti o pratiche ingannevoli tali da influenzare il commercio.

Il pensiero è che tali azioni possano ridurre le opportunità di carriera del lavoratore, limitandone la sua libertà di iniziativa economica.⁷⁵

Tale disposizione si preoccupa di salvaguardare la figura del lavoratore nel clima commerciale del paese in modo tale da, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, permettergli di poter esercitare la propria professione in coerentemente con l'attività lavorativa svolta in precedenza.

I patti di non concorrenza nel panorama statunitense vengono considerati lesivi della libertà professionale non solo per la libera circolazione dei lavoratori ma anche per la concorrenza leale tra imprese.

A differenza del quadro giuridico degli Stati Uniti, in Italia il patto di non concorrenza è ammesso solo in base a condizioni rigide e tassative riguardanti i criteri dell'art 2125 c.c. per evitare che possa

⁷⁵ *About Labour, Patti di non concorrenza vietati negli USA*, pubblicato il 28 giugno 2024

trasformarsi in uno strumento di abuso per limitare la libertà lavorativa e salvaguardare i segreti commerciali dell'impresa.

La differenza nei due ordinamenti sta nei presupposti poiché negli Stati Uniti l'attenzione è rivolta alla promozione di una concorrenza leale sul mercato, mentre in Italia l'approccio è orientato a tutelare l'interesse del datore di lavoro consentendo la stipula di patti di non concorrenza purché entro i limiti stabiliti dalla disciplina vigente tali da non comprimere eccessivamente la libertà professionale del lavoratore.

4.2 Francia e Germania

Nell'Unione Europea il quadro giuridico è fissato dalla Direttiva del Consiglio 86/653/CEE⁷⁶ ma ci sono significative differenze tra le normative nazionali e la giurisprudenza degli stati membri.

Il contratto di lavoro in Francia prevede implicitamente l'obbligo di non concorrenza; nel caso in cui le parti decidano di prorogarlo dopo la scadenza del contratto deve essere riportato in forma scritta e circoscritta al territorio per un periodo non superiore ai due anni dalla data di cessazione del rapporto in cambio di un corrispettivo⁷⁷.

In Francia, il diritto di esclusiva viene stabilito di comune accordo tra le parti e può essere attribuito al lavoratore o per una determinata categoria di clienti o per una determinata area ma il dipendente ha diritto alla provvigione anche se non è intervenuto direttamente nella

⁷⁶ Direttiva 86/653/CEE del Consiglio del 18 dicembre 1986, relativa al coordinamento dei diritti degli Stati membri concernenti gli agenti commerciali indipendenti.

⁷⁷ *LegalMondo, Contratto di agenzia commerciale in Francia*, pubblicato nel 2018

conclusione del contratto purché rientri nella zona o nella clientela riservata al datore di lavoro.⁷⁸

Non solo nel diritto italiano e francese, bensì anche in quello tedesco il patto di non concorrenza riveste un'importanza fondamentale dati i costi effettivi che potrebbero ripercuotersi in caso di invalidità o inefficacia dello stesso.

Il patto di non concorrenza nel panorama tedesco viene regolato dal codice di commercio tedesco (Handellsgesetzbuch-HGB) dove il divieto di non concorrenza termina con la cessazione del rapporto lavorativo ma per tutelare il datore di lavoro è possibile estenderlo per un periodo futuro con caratteristiche specifiche per far sì che sia dichiarato valido; il patto di non concorrenza stipulato dopo la fine del rapporto di lavoro deve essere firmato dalle parti e consegnato al dipendente con firma autografa, pena la sua nullità⁷⁹.

In conclusione, la disciplina del patto di non concorrenza post contrattuale nei tre ordinamenti, Francia, Germania e Italia mostra un'ispirazione comune europea seppur con differenze strutturali; il patto è ammesso con rigidi requisiti che talvolta ne limitano l'applicazione.

I riferimenti normativi e le modalità attuative variano nonostante abbiano alla base un'impostazione comune: il patto di non

⁷⁸ Code de commerce art. L134-6 (*Per ogni transazione commerciale conclusa durante la durata del contratto di agenzia, l'agente commerciale ha diritto alla provvigione definita dall'articolo L. 134-5 quando la transazione è stata conclusa tramite il suo intervento o quando la transazione è stata conclusa con un terzo di cui ha precedentemente ottenuto la clientela per transazioni simili. Quando è responsabile di una specifica area geografica o di un gruppo di persone, l'agente commerciale ha diritto alla provvigione anche per qualsiasi transazione conclusa durante la durata del contratto di agenzia con una persona appartenente a tale area o gruppo.*)

⁷⁹ *Filodiritto, Patto di non concorrenza in Germania e Italia: confronto tra i due ordinamenti*, 10 marzo 2022

concorrenza è lecito solo se non sproporzionato, strettamente necessario, indennizzato adeguatamente, ma soprattutto a tutela dell'equilibrio tra libertà professionale e interesse imprenditoriale.

CAPITOLO 3

BILANCIAMENTO TRA TUTELA DELL'IMPRESA E DIRITTI DEL LAVORATORE

1. LIBERTA' CONTRATTUALE VS. TUTELA DELLA CONCORRENZA

1.1 La posizione dell'imprenditore

Il patto di non concorrenza, nel diritto italiano, è un istituto contrattuale che assume rilevanza per entrambe le parti che lo sottoscrivono, sebbene comporti obblighi e vincoli differenti per ciascuna di esse; per la figura dell'imprenditore, in particolare, costituisce un mezzo giuridico essenziale per tutelare l'integrità dell'azienda, i segreti professionali, la clientela, il know-how e tutti gli altri beni immateriale che costituiscono il patrimonio competitivo dell'impresa sul mercato.

Tuttavia, la sua validità è subordinata all'osservanza di vincoli rigidi normativi e giurisprudenziali tali da riuscire a bilanciare correttamente la libertà contrattuale e la tutela della libertà professionale.

Come già precedentemente definito, il patto deve essere stipulato per iscritto ad substantiam, delineare in modo chiaro e determinato o determinabile il contenuto, la durata e l'ambito territoriale del vincolo in modo da poter determinare un corrispettivo distinto dalla retribuzione che sia proporzionato al sacrificio richiesto al lavoratore⁸⁰ che reprima la sua libertà lavorativa.

La posizione dell'imprenditore è dunque caratterizzata da una duplicità poiché da un alto egli è titolare della libertà contrattuale e può in modo legittimo inserire un vincolo di non concorrenza all'interno del contratto di lavoro e di altra relazione negoziale;

⁸⁰ Brocardi.it, art. 2125 c.c.; Studio Legale Ghibellini, ordinanza n. 10679/2024

dall'altro è, invece, soggetto a limiti legali stringenti che impongono una valutazione di bilanciamento tra l'interesse imprenditoriale e la tutela della libertà professionale del lavoratore dell'altra parte contrattuale.

Secondo una consolidata lettura dottrinale, il patto di non concorrenza è un contratto a titolo oneroso e a causa atipica, dotato di autonoma funzione rispetto al contratto di lavoro; *il patto ha la funzione di limitare, entro precisi limiti temporali, spaziali e oggettivi, la libertà lavorativa del dipendente dopo la cessazione del rapporto in cambio di un corrispettivo economico proporzionato al sacrificio richiesto.*⁸¹

Le pronunce della giurisprudenza di legittimità- 9256/2025 e 10679/2024- rafforzano la posizione sostenuta dalla dottrina autorevole secondo cui l'imprenditore per poter godere della tutela offerta dal patto, deve assumersi la responsabilità di redigerlo in modo chiaro, determinato e rispettoso del principio di proporzionalità.

L'imprenditore può, infatti, legittimamente vincolare il lavoratore a non svolgere attività concorrenziale dopo la cessazione del rapporto di lavoro, solo a condizione che tale vincolo non ecceda quanto è considerato strettamente necessario alla tutela degli interessi aziendali.⁸²

La legittimità del patto si fonda sulla capacità della figura dell'imprenditore di equilibrare, già in sede negoziale, le esigenze di protezione dell'impresa con i diritti fondamentali della controparte; dall'ambito territoriale della controparte definito con

⁸¹ A. M. Battisti, *Patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.)*, in Codice civile Commentato, Utet, 2009.

⁸² A. Boscati, *Commentario all'art. 2125 c.c.*, in Codice civile Giuffrè, Milano, 2010

decisione⁸³, al piano temporale, l'imprenditore è tenuto a rispettare i limiti massimi previsti per legge.

La non osservazione di tali principi cardine stabiliti dal legislatore comportano la nullità e la non efficacia del patto come ad esempio un'eccessiva estensione dell'oggetto, che impedisca al lavoratore di svolgere qualsiasi attività affine o collegata.

Non è ammesso che il datore di lavoro riservi a sé la facoltà di attivare o meno il patto alla cessazione del rapporto, o che subordini il pagamento del corrispettivo a condizioni future relative alla mansione svolta, come affermato dalla cassazione nell'ordinanza del 2024⁸⁴.

La responsabilità dell'imprenditore si estende non solo alla corretta impostazione formale del patto ma anche alla sua sostenibilità giuridica definita in modo concreto, in quanto il sottoscritto non può permettersi di abusare della propria posizione per limitare in modo ingiustificato la libertà economica del lavoratore.

L'abuso della libertà contrattuale è infatti ravvisabile tutte le volte in cui l'imprenditore impone al lavoratore condizioni che possono rendere eccessivamente gravoso il vincolo di non concorrenza in assenza di un adeguato bilanciamento compensativo.⁸⁵

La posizione dell'imprenditore non è dominante, egli è titolare di un potere ma deve essere esercitato con correttezza e buona fede e nell'osservanza dei criteri di ragionevolezza e proporzionalità.

L'inosservanza di tali principi cardine può generare, oltre alla nullità, responsabilità risarcitoria tramite il pagamento di una penale qualora il lavoratore, vincolato da un patto illegittimo, abbia

⁸³ Cass., ord. 5 maggio 2025, n. 11765

⁸⁴ Cass., ord. 19 aprile 2024, n. 10679 (patto di non concorrenza nullo per indeterminatezza del compenso)

⁸⁵ Cass., sez. lav., 3 marzo 2021, n. 5540 (nullità in ragione dell'assenza di un importo minimo garantito in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro)

subito una compromissione della propria capacità reddituale o della sua libertà professionale.

La dottrina tende ad evidenziare come la centralità del ruolo imprenditoriale nel patto di non concorrenza implichi una maggior attenzione nella redazione di clausole e nella previsione di meccanismi che ne garantiscono l'equilibrio e la giustiziabilità.⁸⁶ Dunque, la posizione dell'imprenditore non può essere ridotta alla sola iniziativa negoziale ma deve essere interpretata come una posizione di responsabilità giuridica perché egli non può permettersi di utilizzare il patto per contrastare la concorrenza né per esercitare pressioni indebite sui propri ex dipendenti, pena la sua inefficacia e potenziale nullità.

Solo il rispetto integrale delle condizioni legali consente al patto di essere uno strumento efficace di tutela, in grado di resistere al vaglio giudiziale e di garantire un'effettiva protezione degli interessi imprenditoriali legittimi imponendo una responsabilità negoziale rigorosa e una formulazione del vincolo che garantisca proporzionalità in tutti i suoi aspetti.

1.2 La tutela della professionalità del lavoratore

Il patto di non concorrenza è uno strumento di protezione per il patrimonio immateriale dell'impresa tale da limitare l'esercizio dell'attività professionale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto; Tuttavia, per essere valido il patto deve attenersi ai requisiti prescritti dall'art 2125 c.c. -forma scritta, corrispettivo adeguato, limiti preciso di oggetto tempo e luogo- in modo tale da evitare la compressione iniqua della professionalità del lavoratore.⁸⁷

⁸⁶ Ghiotto e Ruscello, *La disciplina del patto di non concorrenza*, in *Trattato di diritto commerciale*, Giuffrè, 2018

⁸⁷ A. Boscati, *Patto di non concorrenza. Art. 2125*, Milano, Giuffrè, 2010

Il requisito della forma scritta è ritenuto condizione di validità essenziale poiché volta a garantire la consapevolezza del lavoratore sulle clausole limitative cui si obbliga; ugualmente stringente è il dovere di prevedere un corrispettivo non simbolico ma effettivo: deve essere congruo in relazione al sacrificio imposto al lavoratore, in relazione alle sue concrete possibilità future di guadagno e di spendita delle proprie capacità, non in relazione al vantaggio che ne trae il datore di lavoro⁸⁸.

La dottrina ha evidenziato che l'utilità del vincolo deve essere bilanciata dal sacrificio reddituale imposto, in un'ottica di proporzionalità della restrizione, garantendo così che il patto di non concorrenza non si traduca in un pregiudizio eccessivo rispetto ai benefici che ne derivano per il datore di lavoro.⁸⁹

La determinazione dei limiti è fondamentale: l'oggetto del patto deve essere chiaramente individuato e non potenzialmente illimitato; un ambito eccessivamente ampio è suscettibile di rendere nullo l'accordo, perché finisce per comprimere la concreta professionalità del lavoratore, comprimendo la sua capacità di trovare un'altra occupazione⁹⁰.

Allo stesso modo, i limiti spaziali e temporali devono essere predeterminati: il divieto non può superare la durata massima di tre anni per i lavoratori comuni e cinque anni per i dirigenti, pena la sua riduzione automatica per effetti di legge⁹¹.

Valutando la portata della restrizione, il giudice- e la dottrina- tendono a sottolineare qual è l'importanza dell'analisi del profilo personale del lavoratore, delle sue competenze professionali, della

⁸⁸ P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2003

⁸⁹ F. Carinci, *Il lavoro subordinato. Vol. 2: Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, Torino, Giappichelli, 2007

⁹⁰ G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, Giappichelli, 2017.

⁹¹ A. Vallebona, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2023

mobilità geografica e del mercato del lavoro di riferimento:

l'applicazione della regola deve essere realistica e non meramente astratta.⁹²

La dottrina insiste sul ruolo dello scambio sinallagmatico: il divieto di concorrenza post-contrattuale deve essere giustificato da un corrispettivo che renda equilibrato l'imposizione, consentendo al lavoratore di preservare una concreta capacità reddituale dopo l'uscita dell'impresa⁹³.

La dottrina specialistica, invece, offre una ricostruzione storica dell'istituto, evidenziando come esso sia stato modellato per proteggere interessi legittimi dell'impresa, pur contemperando la libertà professionale del lavoratore; enfatizza la necessità di equità contrattuale per evitare che il patto diventi strumento di esclusione dal mercato⁹⁴.

Il bilanciamento degli interessi richiede non solo l'analisi formale, ma anche l'apprezzamento sostanziale del sacrificio cui viene sottoposto il lavoratore.

La giurisprudenza ha considerato nullo anche il patto che consentisse al datore di esercitare discrezionalmente un potere di recesso o di riduzione della durata, privando il lavoratore della certezza necessaria.⁹⁵

Il patto di non concorrenza rappresenta un istituto giuridico valido nella misura in cui rispetta una struttura razionale: limiti chiari e circoscritti, corrispettivo proporzionato, scambio equilibrato.

⁹² A. Boscati, *Il patto di non concorrenza. Art. 2125*, in *Codice civile commentato*, Milano, Giuffrè, 2010

⁹³ P. Fabris, *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1976

⁹⁴ A. Boscati, *Il patto di non concorrenza. Art. 2125*, cit.

⁹⁵ Cass. civ., sez. lav., 26 maggio 2020, n. 7790, in *Diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2020

In tale contesto, la tutela della professionalità del lavoratore è un principio strutturale che deve permeare la disciplina: solo un patto ben calibrato garantisce la libertà professionale senza pregiudicare la protezione degli investimenti dell'impresa.

2. Rischi di abuso: vincoli eccessivi e compressione della libertà del lavoratore

Il patto di non concorrenza, nato come strumento di tutela legittima degli interessi imprenditoriali, può facilmente trasformarsi in un meccanismo di abuso e compressione ingiustificata della libertà del lavoratore, in particolar modo quando non vengano rispettati i principi di proporzionalità, trasparenza e certezza previsti dalla legge e dalla giurisprudenza.

Il rischio di abuso si manifesta in varie forme che in tal modo possono compromettere significativamente la posizione giuridica e la capacità reddituale del lavoratore.

In primis, l'abuso si verifica quando il patto impone dei vincoli eccessivamente ampi, senza margini, in termini di durata, ambito territoriale, oggetto dell'attività vietata, andando ben oltre la reale necessità di protezione degli interessi aziendali.

La giurisprudenza ha più volte ribadito che tali limiti devono essere chiaramente definiti e ragionevolmente circoscritti, altrimenti il patto può essere dichiarato nullo per eccessiva onerosità o indeterminatezza, come evidenziato dalla cassazione con sentenza che annullano clausole definite troppo vaghe o estese.⁹⁶

Un ulteriore profilo di abuso si manifesta con la mancanza del profilo economico adeguato.

⁹⁶ Cass. civ., sez. lav., 26 maggio 2020, n. 7790, in *Diritto del lavoro e relazioni industriali*, 2020, e

Cass. civ., sez. lav., 1° marzo 2021, n. 5540, in *Soluzioni Lavoro*, 2021

La previsione di un compenso simbolico o inesistente, in presenza di restrizione significative, rappresenta un'alterazione del naturale equilibrio contrattuale e un grave pregiudizio per il lavoratore, che viene privato di un'opportuna tutela reddituale per il periodo di limitazione.

La funzione del corrispettivo non si limita ad essere meramente formale ma viene definita sostanziale poiché rappresenta il controvalore del sacrificio richiesto al lavoratore in termini di libertà professionale e di accesso al mercato del lavoro.

La dottrina prevalente sottolinea come la previsione non possa essere elusa mediante formule simboliche o pretestuose: il compenso deve essere effettivo, proporzionato e congruo.⁹⁷

Anche la giurisprudenza della Cassazione è ormai univoca nel ritenere che un corrispettivo non congruo renda il patto di non concorrenza nullo, poiché si verifica uno squilibrio contrattuale insanabile; è stato affermato che il compenso pattuito deve risultare *proporzionato al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno* e non può ridursi ad una mera formalità priva di reale valore economico⁹⁸.

La corte ha ribadito che *non è sufficiente la presenza di un qualsiasi corrispettivo ma occorre verificare che lo stesso non sia manifestamente iniquo o irrisorio*, anche in relazione alla durata del vincolo, alla sua estensione territoriale e all'ambito delle attività vietate.⁹⁹

La medesima corte ha chiarito poi che, per rispettare i requisiti di determinabilità richiesti dall'art. 1346 c.c., il corrispettivo può anche essere variabile, purché basato su criteri oggettivamente verificabili e non su parametri incerti.

⁹⁷ F. Carinci, *Il lavoro subordinato*, Vol. 2, cit.

⁹⁸ Cass. civ., sez. lav., 1° marzo 2021, n. 5540

⁹⁹ Cass. civ., sez. lav., 25 agosto 2021, n. 23418

Una clausola che preveda un compenso legato esclusivamente alla durata del rapporto di lavoro, senza garantire un importo minimo in caso di cessazione anticipata, non è automaticamente nulla: quello che rileva è *l'effettiva adeguatezza del corrispettivo al vincolo imposto al lavoratore*¹⁰⁰.

Queste pronunce evidenziano come il corrispettivo non sia assolutamente un elemento negoziale secondario, ma una garanzia essenziale di equità contrattuale, volta a prevenire l'abuso dello strumento pattizio da parte del datore di lavoro.

La logica sinallagmatica del patto di non concorrenza impone che il sacrificio del lavoratore sia compensato in misura idonea, pena la trasformazione del vincolo in un ostacolo arbitrario alla libera espressione della professionalità.

La giurisprudenza svolge in questo ambito un ruolo fondamentale di bilanciamento, richiamando in modo costante la necessità di tutela del diritto del lavoro e della mobilità professionale come sancito dall'art. 4 della Costituzione¹⁰¹.

Un ulteriore elemento di criticità è dato dalla eccessiva discrezionalità lasciata al datore di lavoro, ad esempio attraverso clausole che consentano di recedere unilateralmente del patto senza preavviso, privando in questo modo il lavoratore della certezza giuridica necessaria per programmare il proprio percorso professionale futuro; la corte di Cassazione ha infatti giudicato nulla tale facoltà poiché essa viola i principi di buona fede e di

¹⁰⁰ Cass. civ., sez. lav., 11 novembre 2022, n. 33424

¹⁰¹ Costituzione della Repubblica Italiana, art. 4 (*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società)

determinatezza contrattuale, creando uno squilibrio a danno del lavoratore ¹⁰².

È opportuno considerare che l'abuso può riguardare anche la concreta applicazione del patto stesso; i tribunali, nel momento della valutazione della validità e legittimità del patto, devono esaminare con attenzione il profilo soggettivo del lavoratore, il mercato del lavoro di riferimento e le sua capacità professionale connesse con la reale incidenza che tale patto potrebbe avere sulle sue prospettive di carriera.

Solo un'analisi attenta e contestuale può prevenire situazioni di abuso e in questo modo garantire che il patto di non concorrenza rimanga uno strumento equilibrato, rispettoso dei diritti fondamentali del lavoratore e degli interessi dell'impresa ¹⁰³.

I rischi di abuso in tema di patto di non concorrenza sono molteplici e richiedono una costante vigilanza da parte di giuristi e giudici affinché vengano rispettati tutti i limiti di proporzionalità, trasparenza e compenso.

È l'unico modo in cui si può assicurare una tutela efficace della libertà professionale del lavoratore, evitando che un istituto nato per proteggere l'impresa diventi successivamente uno strumento di esclusione e compressione ingiustificata, in contrasto con i principi costituzionali e di equità contrattuale.

3. Il patto di non concorrenza nell'era del lavoro digitale

Nell'era del lavoro digitale il patto di non concorrenza si colloca in un contesto in costante mutazione, dove assume una posizione complessa e inedita.

¹⁰² Cass. civ., sez. lav., 30 settembre 2021, n. 23723

¹⁰³ A. Boscati, *Il patto di non concorrenza. Art. 2125*, in *Codice civile commentato*, Milano, Giuffrè, 2010

La digitalizzazione ha prodotto una duplice accelerazione smaterializzando il lavoro e i beni tutelati e rendendo più breve la vita utile del patrimonio conoscitivo aziendale a causa di una nuova velocità dell'informazione.¹⁰⁴

In questo contesto il patto di non concorrenza rischia non solo di divenire inefficace ma anche di essere dannoso tanto per il lavoratore quanto per il sistema economico complesso.

L'era digitale è caratterizzata da innovazioni tecnologica, diffusione del lavoro agile e globalizzazione che devono confrontarsi con sfide e criticità che richiedono una rilettura della normativa tradizionale.

L'articolo 2125 c.c. si preoccupa di stabilire i criteri di applicazione e validità dell'istituto ma nel contesto digitale il know-how aziendale si manifesta spesso in algoritmi, dati e software difficilmente delimitabili territorialmente, rendendo problematica la circoscrizione di confini geografici rigidi.

Il lavoro agile e le nuove forme di occupazione digitale evidenziano delle criticità in tema di rapporti di lavoro discontinui o intermittenti quando l'area di operatività è globale o diffusa in rete.

La giurisprudenza italiana ha ribadito la necessità di un bilanciamento tra tutela degli interessi dell'impresa e il diritto del lavoratore a mantenere una sfera di autonomia professionale con attenzione ai limiti imposti dalla normativa.¹⁰⁵

La dottrina recente propone di superare l'approccio tradizionale e di considerare la dimensione funzionale dei mercati digitali e delle piattaforme, introducendo degli strumenti normativi flessibili che

¹⁰⁴ V. Deakin, S. Markou, *Digital Labour Markets and the Regulation of Work*, Cambridge University Press, 2018

¹⁰⁵ Cass. Civ., Sez. Lavoro, sentenza n. 21557 del 10 dicembre 2019

prevedano una revisione periodica e dei meccanismi che si adeguino all'evoluzione tecnologica.¹⁰⁶

Il quadro normativo richiede aggiornamenti continui in virtù delle condizioni di lavoro digitale che mutano costantemente affinché il patto di non concorrenza mantenga la sua efficacia.¹⁰⁷

È necessario considerare l'impatto della digitalizzazione nel complesso tenendo conto del rispetto della privacy e della protezione dei dati personali e in questa cornice il patto deve essere considerato uno strumento equilibrato e adattabile, in grado di salvaguardare il patrimonio immateriale dell'impresa senza però ostacolare la mobilità professionale e l'innovazione individuale.

¹⁰⁶ G. Zilio Grandi, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018

¹⁰⁷ Michele Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 335/2017, Università di Modena e Reggio Emilia, 2017

CONCLUSIONI

Questa tesi ha cercato di esplorare in modo critico e sistematico il patto di non concorrenza, mettendone in luce la complessità giuridica, l'evoluzione normativa e le implicazioni pratiche esso comporta all'interno del rapporto di lavoro.

L'analisi ha confermato che il patto non è un mero strumento contrattuale accessorio, ma una clausola di rilevante importanza, capace di incidere sull'equilibrio tra diritti della persona del lavoratore e esigenze dell'impresa.

L'approccio metodologico ha evidenziato come la disciplina del patto di non concorrenza, pur trovando il suo fondamento nell'articolo 2125 del Codice civile, debba necessariamente essere interpretata alla luce dei principi costituzionali.

La libertà di iniziativa economica e la tutela del lavoro devono trovare un punto di equilibrio che consenta la coesistenza tra la libertà d'impresa e la protezione del lavoratore, anche oltre la cessazione del rapporto contrattuale.

Sotto il profilo tecnico-giuridico, è emersa con chiarezza la necessità di rispettare requisiti formali e sostanziali precisi affinché il patto sia considerato valido ed efficace: la previsione di limiti di durata, oggetto e ambito territoriale, così come l'obbligo di corrispondere un compenso proporzionato al vincolo imposto al lavoratore, rappresentano elementi imprescindibili. Tali condizioni non solo rispondono a un'esigenza di legalità formale, ma assumono un significato sostanziale nella prospettiva del bilanciamento tra le parti.

La giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, ha svolto un ruolo fondamentale nel chiarire e specificare l'ambito di applicazione del patto, intervenendo con orientamenti talvolta rigorosi per evitare abusi o eccessive compressioni della libertà professionale del lavoratore. In particolare, la Corte di Cassazione ha più volte ribadito la necessità di interpretare restrittivamente i

patti che risultano troppo ampi o generici, sanzionandone la nullità totale o parziale nei casi di inadeguatezza del corrispettivo, eccessiva durata o ambito territoriale irragionevole. La prassi giurisprudenziale, dunque, si dimostra uno strumento efficace di controllo e riequilibrio, soprattutto laddove il lavoratore non si trovi in una posizione contrattuale paritaria.

L'approfondimento delle esperienze straniere – in particolare quelle di Francia, Germania e Regno Unito – ha consentito un confronto utile a evidenziare i punti di forza e le criticità del sistema italiano. Da tale analisi comparata emergono approcci diversificati ma accomunati dalla finalità di garantire una protezione effettiva delle imprese senza compromettere in modo ingiustificato le prospettive occupazionali e la libera circolazione dei lavoratori.

L'Italia, pur mantenendo un'impostazione flessibile, potrebbe trarre beneficio da una maggiore tipizzazione e da linee guida più chiare per la contrattazione collettiva e individuale.

Un ulteriore elemento emerso con forza nel corso del lavoro è il ruolo crescente che il patto di non concorrenza assume nel contesto del lavoro digitale e delle nuove forme di organizzazione produttiva. L'evoluzione tecnologica, la diffusione del lavoro agile e l'espansione delle competenze digitali rendono sempre più sfumati i confini tra ambito personale e professionale, tra tempo di lavoro e tempo libero, tra collaborazioni autonome e rapporti subordinati. In questo scenario, la possibilità per le imprese di proteggere know-how, dati sensibili e relazioni commerciali attraverso patti di non concorrenza può risultare essenziale.

Tuttavia, la crescente portabilità delle competenze impone anche una riflessione attenta sul rischio di vincoli eccessivi, che potrebbero compromettere la mobilità professionale e l'innovazione individuale.

Alla luce di queste considerazioni, appare evidente come il patto di non concorrenza debba essere gestito con grande attenzione, sia in fase di redazione che di attuazione. Un utilizzo consapevole e responsabile di questo strumento contrattuale può rappresentare un'opportunità per rafforzare la fiducia tra le parti, tutelare gli investimenti aziendali e valorizzare il capitale umano. Al contrario, un uso distorto o sbilanciato rischia di tradursi in una compressione indebita della libertà del lavoratore, configurandosi come una forma di fidelizzazione forzata incompatibile con i principi fondamentali dell'ordinamento.

In conclusione, il patto di non concorrenza richiede un costante lavoro di mediazione tra interessi contrapposti, un dialogo virtuoso tra diritto e prassi, tra esigenze di tutela e principi di libertà. Per il futuro, sarebbe auspicabile un intervento del legislatore volto a chiarire alcuni aspetti applicativi, magari introducendo parametri più certi per la determinazione del corrispettivo e ampliando le tutele per il lavoratore, soprattutto nei casi di rapporti squilibrati o posizioni deboli. Allo stesso tempo, è fondamentale promuovere una cultura della contrattazione trasparente e bilanciata, in grado di affrontare le sfide del mercato del lavoro contemporaneo senza sacrificare i diritti fondamentali della persona.

BIBLIOGRAFIA

- **AMOROSO G.**, *La forma scritta come presidio di trasparenza nel patto di non concorrenza*, in *Lav. dir.*, 2019.
- **BATTISTI A. M.**, *Patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.)*, in *Codice civile commentato*, UTET, Torino, 2009.
- **BOSCATI A.**, *Commentario all'art. 2125 c.c.*, in *Codice civile*, Giuffrè, Milano, 2010.
- **BOSCATI A.**, *Il patto di non concorrenza. Art. 2125*, Milano, Giuffrè, 2010.
- **CARINCI F.**, *Il lavoro subordinato. Vol. 2: Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, Giappichelli, Torino, 2007.
- **CARINCI F.**, *Trattato di diritto del lavoro*, UTET, Torino, 2018, vol. III.
- **DEAKIN V., MARKOU S.**, *Digital Labour Markets and the Regulation of Work*, Cambridge University Press, Cambridge, 2018.
- **FABRIS P.**, *Il patto di non concorrenza nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1976.
- **GHIOTTO – RUSCELLO**, *La disciplina del patto di non concorrenza*, in *Trattato di diritto commerciale*, Giuffrè, Milano, 2018.
- **ICHINO P.**, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003.
- **LATTANZIO F.**, *Il patto di non concorrenza del lavoratore subordinato, tra diritto e prassi*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, 2019.
- **PERONE G.**, *Iniziativa economica e limiti costituzionali: la centralità dell'art. 41 Cost.*, in *Giur. cost.*, 2021.
- **PERONE G.**, *Patto di non concorrenza e limiti alla libertà lavorativa*, in *Giur. it.*, 2021.
- **RESCIGNO P.**, *Diritto privato*, 13^a ed., Giuffrè, Milano, 2017.
- **RUSCIANO M.**, *L'art. 2125 c.c. tra autonomia contrattuale e tutela del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020.
- **SANTORO-PASSARELLI G.**, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2017.
- **SPEZIALE V.**, *Clausole limitative della libertà professionale: analisi critica del patto di non concorrenza*, in *Giur. it.*, 2017.
- **TIRABOSCHI M.**, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 335/2017, Univ. Modena e Reggio Emilia, 2017.
- **VALLEBONA A.**, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023.
- **VALLEBONA A.**, *Costituzione e diritto del lavoro: l'attualità dell'art. 35 Cost.*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2019.
- **VALLEBONA A.**, *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2023.

- **ZILIO GRANDI G.**, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018.
- **ZILIO GRANDI G.**, *Il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 2001.
- **ZOPPOLI L.**, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *Dir. lav. mercati*, 2017.

Corte di Cassazione

- Cass., Sez. Un., 10 aprile 1965, n. 630.
- Cass., Sez. Un., 3 novembre 2017, n. 26262.
- Cass. civ., sez. lav., 22 maggio 2000, n. 6728, in *Giust. civ. Mass.*, 2000.
- Cass. civ., sez. lav., 30 gennaio 2006, n. 1864, in *Giur. it.*, 2006.
- Cass., sez. lav., 4 aprile 2006, n. 7835, in *Giust. civ. Mass.*, 2006.
- Cass. civ., sez. lav., 6 luglio 2007, n. 15240, in *Giust. civ. Mass.*, 2007.
- Cass. civ., sez. lav., 1° aprile 2010, n. 7990, in *Giust. civ. Mass.*, 2010.
- Cass. civ., sez. lav., 11 gennaio 2013, n. 518.
- Cass. civ., sez. lav., 10 luglio 2014, n. 15759.
- Cass. civ., sez. lav., 19 novembre 2014, n. 24662.
- Cass. civ., sez. lav., 28 giugno 2015, n. 13244.
- Cass. civ., sez. lav., 17 dicembre 2015, n. 25552.
- Cass. civ., sez. lav., 21 aprile 2016, n. 8042.
- Cass. civ., sez. lav., 19 ottobre 2016, n. 21137.
- Cass. civ., sez. lav., 11 ottobre 2017, n. 23846.
- Cass. civ., sez. lav., 11 giugno 2018, n. 15097.
- Cass. civ., sez. lav., 26 maggio 2020, n. 9790.
- Cass. civ., sez. lav., 3 giugno 2020, n. 10535.
- Cass. civ., sez. lav., 15 settembre 2020, n. 19384.
- Cass. civ., sez. lav., 1° marzo 2021, n. 5540.
- Cass. civ., sez. lav., 25 agosto 2021, n. 23418.
- Cass. civ., sez. lav., 30 settembre 2021, n. 23723.
- Cass. civ., sez. lav., 11 novembre 2022, n. 33424.
- Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2024, n. 10679.
- Cass. civ., sez. lav., ord. 19 aprile 2024, n. 10819.
- Cass. civ., sez. lav., ord. 8 aprile 2025, nn. 9256 e 9258.
- Cass. civ., sez. lav., ord. 5 maggio 2025, n. 11765.
- Cass., ord. 16 maggio 2025, n. 13050.
- Cass. civ., sez. lav., sent. 10 dicembre 2019, n. 21557.

Corti sovranazionali

- Corte di Giustizia UE, sent. C-209/07, 2008 (art. 81 CE, oggi art. 101 TFUE).

Giurisprudenza di merito

- Trib. Milano, 3 febbraio 2014.
- Trib. Modena, 23 maggio 2019.
- Trib. Bologna, Sez. Impresa, 27 luglio 2021, n. 1757.
- Trib. Reggio Emilia, 11 ottobre 2022, n. 235.
- Trib. Agrigento, 14 gennaio 2025, n. 33.
- Trib. Parma, 26 febbraio 2025, n. 132.

RINGRAZIAMENTI

Al termine del mio elaborato, desidero esprimere la mia gratitudine al Prof. Raffaele Fabozzi per la disponibilità, la guida attenta e i preziosi consigli che hanno accompagnato lo sviluppo e la realizzazione di questo lavoro.