

AGENTI E RAPPRESENTANTI

Il patto di non concorrenza. Decorrenza

di Antonio Belsito

Sommario: 1. Introduzione. 2. Il patto di non concorrenza: 2/a per il lavoratore subordinato; 2/b per l'agente; 2/c post-contrattuale. 3. La concorrenza sleale e parassitaria. 4. Il rapporto di agenzia e la collaborazione coordinata e continuativa. 5. Indennità determinata dal Giudice in via equitativa. 6. Congruità del corrispettivo. 7. Competenza del Giudice del Lavoro in tema di patto di non concorrenza. 8. Conclusioni.

1. Introduzione

Il datore di lavoro ha la facoltà, qualora lo ritenga opportuno, di vincolare l'attività del proprio prestatore di lavoro stipulando un patto di non concorrenza.

Secondo la statuizione di cui all'art. 2125 cod. civ. la sottoscrizione di tale patto limiterebbe il libero svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro per un lasso di tempo ben determinato e successivo alla cessazione del contratto.

Durante tale periodo sarebbe preclusa al lavoratore la possibilità di svolgere attività in concorrenza con quella dell'azienda con la quale è intercorso il rapporto di lavoro.

Il patto di non concorrenza deve essere, a **pena di nullità**, stipulato necessariamente per iscritto, indicativo del corrispettivo da versare al

lavoratore, contenuto entro limiti determinati di oggetto, tempo e luogo. Deve altresì avere una durata pari ad un massimo di cinque anni se stipulato con dirigenti e di anni tre se contratto con semplici lavoratori dipendenti.

Una durata eccedente tali termini comporta l'automatica riduzione entro quelli appena sopra indicati.

Il codice civile all'art. 1751-bis ha previsto il patto di non concorrenza anche per gli agenti e rappresentanti di commercio per i quali tale accordo dovrà essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* nonchè riguardare la medesima zona, clientela e genere di beni o servizi¹ risultante dal precedente contratto di agenzia terminato ed, infine, rispettare il termine di durata massima biennale decorrente dal momento dell'estinzione del contratto stesso.

A fronte dell'accettazione della limitazione derivante dalla sottoscrizione del patto, il legislatore ha inteso riconoscere all'agente il diritto al conseguimento di un'indennità di natura non provvigionale da erogarsi in suo favore e determinata secondo parametri ben

¹ Trib. Milano, 23/05/2003: "In materia di contratto di agenzia, il patto di non concorrenza stipulato senza l'indicazione dei limiti territoriali previsti dall'art. 1751-bis c.c. deve intendersi circoscritto alla zona di competenza dell'agente nel corso del rapporto di agenzia".

precisi indicati dallo stesso art. 1751bis del codice civile.

2. Il patto di non concorrenza

2/a per il lavoratore subordinato

L'art. 2125 cod. civ. espressamente stabilisce che il patto di non concorrenza, limitativo dell'attività lavorativa valevole per il periodo successivo a quello in cui quella espletata a servizio del precedente datore è cessata, deve necessariamente rispettare i parametri dell'atto scritto - a pena di nullità - e prevedere la misura del corrispettivo in denaro, nonché essere contenuto nei limiti di tempo, oggetto e luogo.

Condizioni queste ultime da ritenersi inderogabili ed imperative.

Il patto dovrà ritenersi valido per tutto il territorio indicato nel contratto stipulato dalle parti.

E' chiaro che l'indicazione dei parametri previsti dall'art. 2125 c.c. dovrà essere ben precisa potendosi considerare nullo quel patto che, sia pure per un biennio, vieti al lavoratore lo svolgimento su tutto il territorio nazionale di qualsivoglia attività, sia in proprio che in conto terzi, poiché sarebbe un divieto troppo generico ed, altresì, comportante una drastica ed inaccettabile limitazione della libertà lavorativa e della capacità professionale che diverrebbe esercitabile solo all'estero².

Il patto dovrà essere in effetti considerato nullo qualora compri l'esplorazione della concreta professionalità del lavoratore nei limiti che non salvaguardano un margine di

attività sufficiente per il soddisfacimento delle esigenze di vita³.

Per altro verso, secondo la giurisprudenza di legittimità, tale patto dovrà riguardare il divieto di qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro e non limitarsi al divieto di svolgimento delle sole mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto⁴.

La violazione del divieto, infatti, si concretizzerà allorquando venisse a sussistere una effettiva potenzialità offensiva del lavoratore anche in relazione alle mansioni da lui espletate; verosimilmente, pertanto il rischio sarebbe direttamente proporzionale nonché parametrabile alla qualifica attribuita allo stesso dipendente ed alle mansioni da lui espletate.

Più alto si rivelerà il livello professionale raggiunto con l'attività svolta e maggiori saranno i rischi di concorrenza da parte dello stesso dipendente.

Il patto di non concorrenza, disciplinato dall'art. 2125 c.c., riguarda non soltanto i dipendenti che svolgono mansioni direttive o di alto livello, ma anche tutti coloro che, pur essendo impiegati in compiti non intellettuali (persino di natura esecutiva), operino in quei settori nei quali l'imprenditore, in ragione della specifica natura e delle peculiari caratteristiche dell'attività svolta, possa subire un concreto pregiudizio - in termini di penetrazione nel mercato e di capacità concorrenziale - dalla utilizzazione (sia in corso di rapporto che successivamente) da parte dei lavoratori medesimi della lunga esperienza e delle numerose

² Cass. civ., Sez. lav., 4 febbraio 1987, n. 1098.

³ Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 14 maggio 1998, n. 4891.

⁴ Cass. civ. Sez. lav., 3 dicembre 2001, n. 15253.

conoscenze acquisite alle proprie dipendenze⁵.

Di contro in assenza di un valido patto di non concorrenza non potrà essere ritenuta illecita quella attività simile a quella espletata intrapresa dal lavoratore dopo le dimissioni poiché cessato il rapporto di lavoro e con esso l'obbligo di fedeltà, il lavoratore può autonomamente o alle dipendenze di altri utilizzare l'esperienza e le cognizioni tecniche acquisite con il lavoro svolto⁶.

Ove sia provata la violazione del patto di non concorrenza ex art. 2125 cod. civ., il Giudice potrà ordinare al lavoratore la cessazione del rapporto di lavoro subordinato in corso, nonché attuare misure di coercizione indiretta all'esecuzione di tale ordine prevedendo, ad esempio, a carico del lavoratore che non ottemperi, una sanzione quantificata con una somma da corrispondere per ogni mese di inadempimento⁷.

Deve considerarsi nullo, in quanto contrastante con l'ordine pubblico costituzionale (artt. 4 e 35 Cost.), il patto di non concorrenza diretto non già a limitare l'iniziativa economica privata altrui, ma a precludere in assoluto ad una parte la possibilità di impiegare la propria capacità

professionale nel settore economico di riferimento⁸.

Altrettanto nulla dovrà ritenersi la clausola che consenta la facoltà di recesso dal patto di non concorrenza al datore di lavoro a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

Tale clausola è infatti in contrasto con quanto disposto dall'art. 2125 cod. civ. relativo alla durata del patto di non concorrenza che deve essere determinata già al momento dell'inizio del rapporto in modo tale da escludere ogni tipo di pattuizione improntata a far venir meno tale patto.

La *ratio* della norma è, altresì, ravvisabile nella necessità che il lavoratore possa essere messo al corrente e nelle condizioni di conoscere i termini e la durata del vincolo sin dall'inizio per orientare al meglio le proprie scelte non potendosi, al contrario, in ossequio a tale principio, consentire alla parte datoriale di variare liberamente i termini del patto⁹.

Qualora il lavoratore abbia deciso di rassegnare le proprie dimissioni non sarà possibile per l'azienda scegliere di pagare o meno la somma prevista dal patto di non concorrenza atteso che, in caso di recesso volontario, il dipendente ha diritto al conseguimento dell'intera somma pattuita senza che l'impresa possa far valere la clausola di esclusione, applicabile solo in caso di risoluzione del rapporto da parte della società¹⁰.

La competenza funzionale a conoscere le controversie relative al patto di non concorrenza per il tempo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro è esclusiva del Giudice del Lavoro, non suscettibile di deroga in

⁵ Cass. civ., Sez. lav., 19/04/2002 n. 5691 (Fattispecie relativa ad un commesso addetto alla vendita di capi di abbigliamento).

⁶ Cass. civ., Sez. lav., 13 novembre 1976 n. 4212.

⁷ Trib. Bologna, ordinanza del 29/01/2002 (“...il patto di non concorrenza sottoscritto dal lavoratore gli vietava di assumere impieghi presso altre aziende che svolgessero attività in concorrenza con quella presso cui aveva svolto tale attività. Non potendosi coercitivamente ottenere il *non facere* da parte del lavoratore, il Tribunale ha ritenuto di dover porre a carico del predetto il pagamento di una somma mensile per tutto il tempo che il predetto non ritenesse di ottemperare”).

⁸ Cass. civ., Sez. lav., 19 dicembre 2001, n. 16026.

⁹ Cass. civ., Sez. lav., 16 agosto 2004, n. 15952.

¹⁰ Cass. civ., Sez. lav., 15 maggio 2007, n. 11104.

forza di clausola compromissoria, poiché trattasi di contenzioso pur sempre in collegamento funzionale con la regolamentazione degli interessi derivanti dal rapporto di lavoro¹¹.

2/b per l'agente

Premettendo che per concorrenza debba intendersi la sana competizione tra persone, società oppure enti che cercano di ottenere un risultato positivo nel proprio settore superando gli altri, occorre considerare la necessità che l'ordinamento predisponga regole ed indichi precisi limiti entro i quali è lecito agire in ossequio ai principi di sana e libera competizione.

La concorrenza dovrà in effetti svolgersi nel rispetto delle norme costituzionali ed in maniera particolare nel rispetto dei limiti stabiliti dal combinato disposto degli artt. 4, 18, 35 e 41 della Costituzione che implicitamente riconoscono la libertà degli operatori commerciali *rectius* la libertà dell'iniziativa economica per perseguire finalità di utilità sociale.

All'iniziale previsione codicistica contenuta nell'art. 2125 c.c. disciplinante il patto di non concorrenza tra lavoratore subordinato ed azienda datrice di lavoro e nell'art. 2598 in materia di concorrenza sleale, limitatamente ai rapporti tra imprese, nel 1991 veniva inserito l'art. 1751-bis c.c. che estendeva tale patto anche a due particolari figure di lavoratori, rientranti nel *genus* di quelli parasubordinati - ex art. 409 n. 3 c.p.c. - nell'ambito di applicabilità della tutela offerta ai lavoratori con il processo del lavoro introdotto con la L. 533/73: gli agenti ed i rappresentanti di commercio.

¹¹ Cass. civ., Sez. lav., 17 novembre 1980 n. 6139.

L'art. 1751-bis cod. civ.¹² stabilisce che: *“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'art. 23 della L. n. 422/2000¹³ (denominata *Legge Comunitaria 2000*) oltre ad introdurre il nuovo comma dell'art. 1751-bis c.c., al comma 2 ha, altresì, previsto che la corresponsione di tale indennità e le relative regole di determinazione della stessa dovranno riferirsi *“esclusivamente agli agenti che esercitano in forma individuale, di società di persone o di società di capitali con un solo socio, nonché ove previsto da accordi economici nazionali di categoria, a società di capitali costituite esclusivamente o prevalentemente da agenti commerciali”*.

Secondo la statuizione dell'art. 1751-bis cod. civ. l'indennità degli agenti dovuta quale contropartita a fronte della limitazione dell'esercizio della propria attività deve essere commisurata alla durata, non superiore a due anni dopo l'estinzione del contratto, alla natura del contratto di agenzia ed all'indennità di fine rapporto.

¹² Inserito dall'art. 5 D.lgs. 10/09/1991 n. 303 e integrato dall'art. 23 L. 29/12/2000 n. 422 (Legge Comunitaria 2000).

¹³ Legge 29/12/2000: *“Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee”*.

La determinazione di tale indennità dovrà altresì essere affidata alla contrattazione tra le parti e tenendo conto degli AEC di categoria.

Stante la disciplina codicistica (art. 2125 cod. civ.), regola generale vorrebbe che l'assenza di un valido patto di non concorrenza comportasse la liceità dell'attività imprenditoriale intrapresa eventualmente dal lavoratore dopo la cessazione del rapporto ed avente caratteristiche in tutto simili all'attività sino a quel momento espletata.

Volendo proporre un confronto contenutistico tra le norme contemplanti significativi riferimenti in materia di concorrenza occorrerà considerare che se l'art. 2105 cod. civ. impone al lavoratore un obbligo di non fare (divieto di non concorrenza) l'art. 2125 cod. civ. prevede il patto di non concorrenza come estensione dell'obbligo di fedeltà anche alla cessazione del rapporto di lavoro, tutelando il datore da una ipotetica attività di concorrenza (purchè sia stato stipulato il patto); parallelamente l'art. 2596 cod. civ. si riferisce, invece, al generale divieto di concorrenza applicabile al lavoratore autonomo e l'art. 1751-bis estende l'obbligo di non fare anche all'agente.

Recente giurisprudenza di legittimità ha rilevato che nel lavoro parasubordinato il divieto di concorrenza vincola le parti, con la conseguenza che il termine di durata del patto di non concorrenza non può decorrere prima che il rapporto cessi in quanto durante lo svolgimento del rapporto l'obbligo di astenersi dalla concorrenza renderebbe inutile e privo di causa il patto di non concorrenza accessorio¹⁴.

¹⁴ Cass. civ. Sez. lav., 23 luglio 2008 n. 20312.

La giurisprudenza di merito ha suggerito che costituisce condotta di concorrenza sleale, per contrasto con i principi della correttezza professionale, di cui va disposta anche in via cautelare la inibitoria, quella tenuta da un'impresa che, in tal modo sottraendo clienti ad un concorrente, si avvale dell'opera di un ex agente, con violazione del patto di non concorrenza anteriormente stipulato da tali soggetti¹⁵.

Si rileva che mentre il patto di non concorrenza di cui all'art. 2596 cod. civ. è previsto per iscritto soltanto *ad probationem*, quello di cui all'art. 1751-bis prevede la forma scritta *ad substantiam*.

2/c post-contrattuale

Il patto di non concorrenza sia del lavoratore subordinato che di quello parasubordinato, può comunque essere previsto anche al termine del rapporto di lavoro.

Nel pieno rispetto della normativa codicistica il patto di non concorrenza dell'agente, anche se stipulato al termine della prestazione lavorativa, non potrà superare la durata di due anni decorrenti dalla cessazione del rapporto, dovrà essere concluso per iscritto ed espressamente prevedere la corresponsione indennitaria di natura non provvigionale.

In merito alla disciplina del patto di non concorrenza post-contrattuale si evidenzia che la Direttiva Comunitaria 86/653 ha previsto in questi casi l'obbligo in capo al preponente di corrispondere all'agente un'indennità di natura provvigionale quale obbligo meramente pattizio che sorgerebbe per la ditta mandante con il patto scritto di non concorrenza post-contrattuale.

¹⁵ Tribunale di Vercelli, 12 luglio 2006.

I requisiti essenziali, riguardanti la **delimitazione del luogo** e dell'**oggetto** del patto e la previsione del **corrispettivo**, sono rimessi dal legislatore alla libera autonomia delle parti contraenti. In particolare, per quanto riguarda la previsione del corrispettivo, accreditata giurisprudenza ha ritenuto nulla la pattuizione di compensi simbolici, iniqui o sproporzionati rispetto sia al sacrificio del lavoratore sia alla riduzione della possibilità di guadagno¹⁶.

Il patto sottoscritto può altresì far riferimento a tutte le attività espletate dal lavoratore ed avere valenza nel territorio stabilito nel contratto intercorso tra le parti.

Nella stipula di tale patto non potrà tralasciarsi l'equo contemperamento degli interessi contrapposti dell'imprenditore e del lavoratore poiché trattasi di una esigenza divenuta di importanza sostanziale atteso che sarebbe impensabile costringere, ad esempio, un dipendente a cambiare radicalmente mestiere all'improvviso e nel bel mezzo della propria vita o impedirgli di svolgere qualsivoglia attività su tutto il territorio nazionale consentendogli, pertanto, solo di lavorare all'estero.

La stipulazione del patto post-contrattuale tra datore e dipendente può aversi anche relativamente al rapporto di lavoro subordinato.

Esso dovrà sempre rispettare le indicazioni fornite dall'art 2125 c.c. ovvero essere concluso nel pieno rispetto dei limiti di oggetto, tempo e luogo anche con eventuale apposizione

di clausole aggiuntive purchè non in violazione di tali principi.

3. La concorrenza sleale e parassitaria

L'art. 2598 del codice civile stabilisce che compie **atti di concorrenza sleale** chiunque: usa nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con i nomi o con i segni distintivi legittimamente usati da altri, oppure imita servilmente i prodotti di un concorrente, o compie con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e con l'attività di un concorrente; chi diffonde notizie ed apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente idonei a determinarne il discredito, o si appropria di pregi dei prodotti o dell'impresa di un concorrente; chi si vale dei mezzi non conformi ai principi della correttezza professionale ed idonei a danneggiare l'altrui azienda.

La nozione di concorrenza sleale contenuta nella norma di cui all'art. 2598 cod. civ., deve essere desunta dalla *ratio* della norma stessa che impone alle imprese operanti nel mercato, regole di correttezza e di lealtà, in modo che nessuna si possa avvantaggiare nella diffusione e collocazione dei propri prodotti o servizi, con l'adozione di metodi contrari all'etica delle relazioni commerciali.

Ne consegue che si trovano in situazione di concorrenza **tutte le imprese i cui prodotti e servizi concernano la stessa categoria di consumatori** e che operano, quindi, in una qualsiasi delle fasi della produzione o del commercio destinata a sfociare nella collocazione sul mercato di tali beni.

¹⁶ F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU: "Diritto del Lavoro e rapporto di lavoro subordinato", UTET 2000, pag. 243 e ss. 411, Riva, Sanseverino, 1973.

Infatti, quale che sia l'anello della catena che porta il prodotto alla stessa categoria di consumatori in cui si collochi un imprenditore, questi viene a trovarsi in conflitto potenziale con gli imprenditori posti su anelli diversi, proprio perché è la clientela finale quella che determina il successo o meno della sua attività, onde ognuno di essi è interessato che gli altri rispettino le regole di cui all'art. 2598 cod. civ.¹⁷.

Va altresì considerato che in materia di concorrenza sleale, presupposto indefettibile della fattispecie di illecito prevista dall'art. 2598 cod. civ. risulta essere la sussistenza di una effettiva situazione concorrenziale tra soggetti economici, il cui obiettivo consiste nella **conquista di una maggiore clientela** a danno del concorrente. Logico corollario di quanto appena detto è che la **comunanza di clientela** – data non solo dalla identità soggettiva degli acquirenti dei prodotti delle due imprese, bensì dall'insieme dei consumatori che sentono il medesimo bisogno di mercato e, pertanto, si rivolgono a tutti i prodotti che quel bisogno sono idonei a soddisfare – è elemento costitutivo di detta fattispecie, la cui assenza impedisce ogni concorrenza¹⁸.

La concorrenza sleale, quale fattispecie tipicamente riconducibile ai soggetti del mercato in concorrenza, non sussiste, ove manchi il presupposto soggettivo del «rapporto di concorrenzialità» mentre sarà configurabile allorché l'atto lesivo del diritto del concorrente sia posto in essere dal soggetto terzo (cosiddetto interposto) che si trova in una relazione di interesse comune con l'imprenditore avvantaggiato¹⁹.

¹⁷ Cass. civ. Sez. lav., 20 maggio 1997, n. 4458.

¹⁸ Cass. civ. Sez. lav., 14 febbraio 2000, n. 1617.

¹⁹ Cass. civ., Sez. III, 20 marzo 2006, n. 6117.

Avendo specificato che presupposto giuridico per la legittima configurabilità di un atto di concorrenza sleale è la situazione di concorrenzialità tra due o più imprenditori insieme alla idoneità della condotta di uno dei due concorrenti ad arrecare pregiudizio all'altro, pur in assenza di danno attuale, ne consegue che la normativa dettata, in materia dall'art. 2598 cod. civ. non può ritenersi applicabile ai rapporti tra professionisti²⁰.

Presupposto della fattispecie di illecito, prevista dall'art. 2598 cod. civ., è la sussistenza di un effettiva situazione concorrenziale tra soggetti economici e la conseguente **idoneità della condotta di uno dei concorrenti ad arrecare pregiudizio all'altro, pur in assenza di un danno** attuale al fine dell'accaparramento di una maggiore clientela a danno del concorrente.

Ad integrare astrattamente tale situazione è sufficiente il contemporaneo esercizio, da parte di più imprenditori, di una medesima attività industriale o commerciale in un ambito territoriale anche solo potenzialmente comune²¹.

Proprio la comunanza della clientela, ossia l'insieme di consumatori che hanno lo stesso bisogno di mercato, costituisce un elemento di tale fattispecie.

Mentre l'identità del procedimento di commercializzazione adottato non è decisivo ma solo integrativo per l'individuazione di tale fattispecie, la comunanza di clientela va rilevata anche in una prospettiva potenziale ovvero se l'attività espletata configuri un'offerta di prodotti uguali, affini o succedanei rispetto a quelli offerti dal concorrente²².

²⁰ Cass. civ. Sez. lav., 13 gennaio 2005, n. 560.

²¹ Cass. civ. Sez. III, 15 febbraio 1999, n. 1259.

²² Cass. civ., Sez. lav., 14 febbraio 2000, n. 1617.

Secondo la giurisprudenza di legittimità ricorre la cosiddetta concorrenza parassitaria “... allorché l’attività commerciale dell’imitatore si traduce in un cammino continuo e sistematico, essenziale e costante, sulle orme altrui, atteso che l’imitazione di tutto o quasi tutto ciò che fa il concorrente, ovvero l’adozione più o meno immediata di ogni nuova iniziativa, seppure non realizzino una confusione di attività e di prodotti, risultano tuttavia contrarie alle regole che presidino all’ordinario svolgimento della concorrenza. Se, peraltro, è da considerare parassitaria anche l’attività la quale, in un colpo solo, ovvero in un unico momento, imiti le iniziative prese dal concorrente, ciò non esclude (anzi postula) che l’imitazione stessa, per considerarsi illecita, riguardi, però, tutte (o quasi tutte) le iniziative anzidette (elemento quantitativo) e risulti effettuata a breve distanza di tempo da questa (elemento temporale)”²³.

4. Il rapporto di agenzia e la collaborazione coordinata e continuativa

Il rapporto di agenzia costituisce una fattispecie diversa da quello di collaborazione coordinata e continuativa seppur entrambi indicati ai fini della tutela dei diritti nell’art. 409 n. 3 c.p.c. (rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato). Trattasi,

²³ Cass. civ., Sez. lav., 20/07/2004 n. 13423.

comunque, sempre di attività di lavoro parasubordinato.

La Suprema Corte ha cassato la decisione di merito che, in difetto di impugnazione sul punto, aveva qualificato il rapporto intercorso tra le parti in termini diversi (agenzia) da quelli affermati dal giudice di primo grado (collaborazione coordinata e continuativa), provvedendo ad applicare il disposto dell’art. 1751-bis c.c., in tema di patto di non concorrenza dopo lo scioglimento del contratto, senza verificare l’applicabilità della norma alle forme di collaborazione coordinata e continuativa diverse dal rapporto di agenzia²⁴.

5. Indennità determinata dal Giudice in via equitativa

Qualora l’indennità non sia stata concordata tra le parti sarà determinata dal Giudice in via equitativa anche con riferimento alla media dei corrispettivi riscossi dall’agente, in pendenza di contratto, oppure alle cause di cessazione del contratto di agenzia e/o all’ampiezza della zona assegnata all’agente stesso.

Esaminando i tre punti sopra riportati si rileva che per quanto concerne il riferimento alla media dei corrispettivi

²⁴ Cass. civ., Sez. lav., 1 febbraio 2005 n. 1889: “Nel rito del lavoro, la mancata impugnazione della sentenza in relazione alle questioni relative alla natura del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, se non è idonea a determinare il formarsi del giudicato interno sul punto, in quanto esso si forma solo su capi autonomi della sentenza, che risolvano questioni aventi una propria individualità e autonomia, tali da integrare una decisione del tutto indipendente, tuttavia preclude al giudice dell’impugnazione di pronunciarsi sul punto per non incorrere nella violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato”.

riscossi dall'agente, trattasi di una mera attività contabile da espletare.

Per quanto concerne le cause di cessazione del contratto di agenzia bisognerà verificarle di volta in volta anche ai fini dell'attribuzione di responsabilità.

Esaminando poi la zona ed i suoi limiti territoriali il contratto di agenzia deve intendersi circoscritto alla zona di competenza dell'agente nel corso del rapporto di agenzia²⁵.

Non si può ritenere soddisfatto il requisito richiesto dall'art. 1751-bis c.c. nell'aver le parti fatto riferimento a un elenco di nominativi di clienti perchè tale elenco non consente di ritenere specificata la zona²⁶.

Il patto che limita la concorrenza da parte dell'agente dopo lo scioglimento del contratto di agenzia deve riguardare la medesima zona, clientela e genere di beni o servizi per i quali il contratto di agenzia sia stato concluso.

“Mentre la zona e il genere di beni o servizi costituiscono un elemento essenziale del contratto di agenzia, la definizione della clientela è invece rimessa alla volontà delle parti, che possono prevedere che l'attività promozionale debba indirizzarsi nei confronti di un sottoinsieme specificamente individuato, secondo un criterio discriminante dei potenziali acquirenti che teoricamente potrebbero altrimenti corrispondere a qualunque abitante della zona. Il termine clientela usato dalla norma si riferisce non alla sola clientela costituente il portafoglio dell'agente, ma a tutti coloro sui quali l'agente poteva operare nei limiti del contratto di agenzia”²⁷.

²⁵ Trib. Milano, Sez. lav., 23 maggio 2003.

²⁶ App. Torino, Sez. lav., 11 maggio 2000.

²⁷ Pret. Torino, sez. lav., 01 aprile 1996.

Infine l'art. 23, co. 1, L. 29/12/2000 n. 422 con decorrenza 1 giugno 2001 ha aggiunto all'art. 1751-bis cod. civ. un quarto riferimento ai fini della determinazione dell'indennità da parte del giudice relativo all'esistenza o meno del vincolo di esclusiva per un solo proponente.

6. Congruità del corrispettivo

Secondo l'orientamento della giurisprudenza più recente l'indennità da liquidarsi al lavoratore in caso di stipulazione di un patto di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione di un rapporto di lavoro subordinato, deve risultare congrua, in relazione all'attività da questi espletata.

In una controversia esaminata dalla Suprema Corte il datore di lavoro aveva convenuto in giudizio due lavoratori-venditori di prodotti di uso domestico e sanitario che avevano stipulato un patto per il biennio successivo alla cessazione del rapporto che prevedeva un corrispettivo pari al 10% della retribuzione di ciascun venditore ed era limitato al territorio nazionale, ritenendo che il patto di non concorrenza sottoscritto fosse stato violato dai predetti.

I Giudici di merito avevano accolto la domanda e condannato i venditori al risarcimento del danno. Questi ultimi, proposto ricorso per Cassazione, ritenevano che il patto fosse nullo perché generico. La Corte, invece, ha ravvisato che il patto rispettava i parametri dell'art. 2125 cod. civ. in quanto determinato nell'oggetto, limitato nella durata e nell'estensione territoriale²⁸.

²⁸ Cass. civ., Sez. lav., 4 aprile 2006, n. 7835: « Nel rapporto di lavoro subordinato il patto di non

Questi criteri di valutazione riferiti alla durata, all'estensione territoriale ed all'oggetto sono quelli essenziali per ritenere congrua la quantificazione dell'indennità.

7. Competenza del Giudice del Lavoro in tema di patto di non concorrenza

La Corte di Cassazione ha annullato la sentenza di merito che, in difetto di impugnazione sul punto, aveva qualificato il rapporto intercorso tra le parti in termini diversi (agenzia) da quelli affermati dal giudice di primo grado (collaborazione coordinata e continuativa), provvedendo ad applicare il disposto dell'art. 1751-bis c.c., in tema di patto di non concorrenza dopo lo scioglimento del contratto, senza verificare l'applicabilità della norma alle forme di collaborazione coordinata e continuativa diverse dal rapporto di agenzia

“Nel rito del lavoro, la mancata impugnazione della sentenza in relazione alle questioni relative alla natura del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, se non è idonea a determinare il formarsi del giudicato interno sul punto, in quanto esso si forma solo su capi autonomi della

concorrenza è nullo se il divieto di attività successive alla risoluzione del rapporto non è contenuto entro limiti determinati di oggetto, di tempo e di luogo, poiché l'ampiezza del relativo vincolo deve essere tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non ne compromettano la possibilità di assicurarsi un guadagno idoneo alle esigenze di vita. La valutazione circa la compatibilità del suddetto vincolo concernente l'attività con la necessità di non compromettere la possibilità di assicurarsi il riferito guadagno come pure la valutazione della congruità del corrispettivo pattuito costituiscono oggetto di apprezzamento riservato al giudice del merito, come tale insindacabile in sede di legittimità se congruamente e logicamente motivato».

sentenza, che risolvano questioni aventi una propria individualità e autonomia, tali da integrare una decisione del tutto indipendente, tuttavia preclude al giudice dell'impugnazione di pronunciarsi sul punto per non incorrere nella violazione del principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato”²⁹.

Nelle premesse del patto di non concorrenza era fatto riferimento alle dimissioni da consigliere di amministrazione ed alla cessione della quota azionaria e il promittente si era impegnato ad astenersi dallo svolgimento di attività concorrenziale non solo dal punto di vista commerciale, ma con riferimento a qualsiasi attività, autonoma o subordinata, nei settori della produzione, assemblamento e commercializzazione dei macchinari oggetto dell'attività di impresa e aveva assunto obblighi di riservatezza riguardanti anche il rispetto della proprietà industriale e la non rivelazione di segreti e notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa.

“Il principio secondo cui sussiste la competenza del giudice del lavoro per le cause relative all'inadempimento di un patto di non concorrenza stipulato da un agente con l'impresa mandante, anche quando il patto, pur stipulato dopo la cessazione del rapporto di agenzia, sia funzionalmente collegato con tale rapporto, non è applicabile con riferimento al patto concluso da soggetto cumulante le posizioni di titolare di una rilevante quota azionaria e di collaborazione del gruppo di maggioranza, di componente del consiglio di amministrazione e di agente della società stessa, in

²⁹ Cass. civ., Sez. lav., 1 febbraio 2005, n. 1889.

*coincidenza temporale con la cessazione di ognuna di dette relazioni con la società, qualora dal tenore letterale e dalla portata oggettiva del patto si evinca che esso si riferisce alla posizione complessivamente rivestita dal soggetto rispetto alla società ed alla globale attività della medesima, mentre la rilevanza del pregresso rapporto di agenzia sia esclusa anche dalla stipulazione, quanto al medesimo, di una transazione generale novativa, determinante la radicale sostituzione dell'originario rapporto con quello derivante dal contratto di transazione (artt. 1230 e 1976 c.c.)*³⁰.

8. Conclusioni

Del patto di non concorrenza il codice civile si è inizialmente occupato limitandosi a tener conto dell'impegno assunto tra le parti ed all'obbligo di non compiere atti di concorrenza sleale ex art. 2598 cod. civ..

Nel rapporto di agenzia si faceva riferimento in termini generali a queste disposizioni ma soltanto con l'introduzione dell'art. 1751-bis cod. civ. inserito con l'art. 5 del D.lgs. 303/1991 si è legalmente regolamentato il *patto di non concorrenza* tra l'agente ed il committente per il periodo successivo allo scioglimento del contratto.

Le esigenze di prevedere uno specifico patto di non concorrenza per il rapporto di agenzia da stabilire per un periodo successivo alla cessazione del rapporto contrattuale in effetti ha trovato nell'esperienza pratica valida utilità dovendosi in questo modo le parti attenere alla specifica previsione normativa.

Peraltro, la legge comunitaria del 2000 ha sostanzialmente esteso tale disciplina anche alle società di persone ed a quelle di capitali a socio unico o altrimenti con prevalente partecipazione di agenti e rappresentanti.

L'esposizione sommaria dell'intera normativa evidenzia l'impossibilità di prevedere un patto di non concorrenza per gli agenti e rappresentanti durante il rapporto di lavoro.

L'orientamento più recente della giurisprudenza di legittimità ha ribadito che la decorrenza del patto di non concorrenza non può essere prevista prima della cessazione del rapporto lavorativo poiché non può sussistere il richiamo di cui all'art. 2516 del codice civile riguardante il patto stipulato tra imprenditori che si differenzia da quello tipico del rapporto di lavoro subordinato.

Il limite massimo della decorrenza è di cinque anni se trattasi di dirigenti e di tre anni negli altri casi.

La novità giurisprudenziale consiste nel rimarcare la sostanziale impossibilità della decorrenza del patto durante il rapporto di lavoro in quanto, pur trattandosi di un lavoro parasubordinato come quello di agenti e rappresentanti, è pressoché impensabile che nel periodo lavorativo in cui si è a continuo contatto con l'imprenditore si possa porre in essere attività di concorrenza perché in tal caso, violandosi l'obbligo di fedeltà come per il lavoratore subordinato, sussisterebbe una giusta causa per la risoluzione del contratto.

³⁰ Cass. civ., Sez. lav., 08 giugno 2001, n. 7814.