



Firenze	5 gennaio 2018
Titolo	Legittima la clausola di opzione del patto di non concorrenza a favore del datore
Preview	Per la Suprema Corte al lavoratore non spetta il corrispettivo stabilito se il patto non si perfeziona

* * *

Art 2105 del codice civile: 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 essa pregiudizio.

Il dipendente ha un dovere di fedeltà che si concretizza nell'obbligo di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne gli interessi; è un obbligo accessorio a quello principale di svolgere la propria attività lavorativa.

L'obbligo di fedeltà contempla due distinti doveri: divieto di concorrenza e obbligo di riservatezza (divieto di diffondere notizie attinenti l'impresa con pregiudizio per essa). Mentre l'obbligo di riservatezza permane per un ragionevole periodo, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il divieto di concorrenza opera, invece, solo in costanza di rapporto.

Il **patto di non concorrenza** è un contratto stipulato con il dipendente che consente al datore di lavoro di assicurarsi la "non concorrenza" dei lavoratori, per un determinato periodo, anche successivamente al termine del rapporto, quando non opera più **l'obbligo di fedeltà** previsto in vigenza del rapporto di lavoro.

La validità del patto di non concorrenza è subordinata al rispetto di specifiche **condizioni**, disponendo che lo stesso debba risultare da **atto scritto**, stabilire un vincolo contenuto entro determinati **limiti temporali** (durata non superiore a 3 anni o a 5 anni per i dirigenti), **di oggetto e di luogo**, nonché prevedere un **corrispettivo "congruo"** a favore del dipendente.

La sentenza 25462 del 26/10/2017 della Corte di Cassazione ha affermato che è valido il patto di non concorrenza, inserito in un contratto di lavoro subordinato, il quale prevede una **clausola di opzione** che consenta al datore di lavoro di decidere, entro un determinato termine dalla cessazione del rapporto, se aderire o meno allo stesso; il mancato esercizio dell'opzione rende il patto privo di efficacia, impedendone il perfezionamento. Nulla è, quindi, dovuto al lavoratore a titolo di **indennità** per l'impegno a non svolgere attività concorrenziale.

La sentenza in commento interviene sulla particolare fattispecie della **clausola di opzione** prevista dal patto di non concorrenza: qualora il lavoratore conceda al datore di lavoro un'**opzione irrevocabile** al rispetto del patto di non concorrenza (nel caso della sentenza da esercitare entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto lavorativo) in caso di esercizio dell'opzione da parte del datore, il patto entra automaticamente in vigore, acquistando efficacia



alle condizioni e ai termini previamente indicati nello stesso; in caso di rinuncia all'opzione, il patto non entra in vigore.

Ne consegue che il lavoratore non ha diritto al corrispettivo stabilito a suo favore in un patto di non concorrenza mai perfezionatosi.

Al contrario una precedente sentenza della Cassazione (15952/2004) aveva dichiarato nulla la clausola inserita all'interno di un **patto di concorrenza** già perfezionato che consentiva al datore di lavoro di recedere unilateralmente dallo stesso durante la sua vigenza; clausola considerata illegittima in quanto il codice civile prevede che la durata del vincolo debba essere decisa preliminarmente.

Per approfondire l'argomento potete partecipare al mini-master per le imprese del settore termoidraulico che si terrà a Milano <http://www.ifcsinergie.it/it/societa-di-consulenza-aziendale.php>

Giuseppe Frascani

Dottore Commercialista

Firenze