

1  
- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -  
- EST. DOTT. MARANGONI - 13-10-2020 N. 350 - PATTO DI NON CONCORRENZA -  
- ART. 2125 C.C. - VIOLAZIONI IN CAPO AL DIPENDENTE -  
- N. R.G. 950/2017 - SUSSISTENZA - CONSEGUENZE -  
- RISARCIMENTO DEL DANNO -



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI MODENA  
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Andrea Marangoni, al termine dell'udienza del 13/10/2020, celebrata con il rito della trattazione scritta, all'esito della camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 950 /2017 promossa da:

\_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_ elettivamente domiciliata in via Emilia Est 18  
41124 Modena ITALIA , c/o lo studio degli Avv.ti FIORINI FABRIZIO e BOVA ANNALISA che  
la rappresentano e difendono;

RICORRENTE

contro

\_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_ , elettivamente domiciliata in VIA C.  
BATTISTI 63 41100 MODENA, rappresentata e difesa dall'Avv. RUSTICHELLI MONICA;

RESISTENTE

OGGETTO: retribuzione

**Ragioni di fatto e diritto**

Con ricorso depositato in data 19/07/2020, la \_\_\_\_\_ azienda produttrice di aceto  
balsamico di Modena, prodotto I.G.P. (INDICAZIONE GEOGRAFICA PROTETTA) che può  
essere realizzato solo a Modena e a Reggio Emilia, premettendo di aver avuto alle proprie  
dipendenze la Sig.ra \_\_\_\_\_ dall'1.4.2014 fino al 30.4.2017, con la mansione  
di impiegata – Addetta all'Ufficio Customer Italia Estero 3A°, con la quale aveva stipulato un  
patto di non concorrenza della durata annuale, ne ha dedotto la violazione da parte della lavoratrice,  
giacché quest'ultima, immediatamente dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la  
\_\_\_\_\_ avrebbe iniziato una attività di lavoro subordinato alle dipendenze di  
\_\_\_\_\_ a socio unico, società in concorrenza con la \_\_\_\_\_ in quanto



produttrice anch'essa di aceto balsamico di Modena; dunque, ha chiesto che venga condannata alla corresponsione in suo favore della somma complessiva di € 43.000,00, oltre interessi legali, somma così determinata: € 21.000,00 a titolo di restituzione delle somme a suo dire erogate a titolo di patto di non concorrenza per l'intero periodo lavorato (ad eccezione di aprile 2017); € 22.000,00 a titolo di penale di cui al punto 5 del patto di non concorrenza sottoscritto dalle parti.

Si è costituita [redacted], la quale ha eccepito la simulazione e la nullità del patto di non concorrenza, poiché – rispettivamente – l'importo di € 500 sarebbe stato corrisposto a titolo retributivo e il patto le avrebbe reso impossibile l'esercizio di ogni altra attività lavorativa inerente le proprie attitudini professionali, nonché per l'indeterminabilità *ex ante* del compenso; ha dedotto, inoltre, l'infondatezza delle domande di restituzione e di pagamento della penale, poiché la stessa non avrebbe percepito alcunché a titolo di patto di non concorrenza e perché l'attività svolta presso la nuova società e da quest'ultima non sarebbe affatto in concorrenza con quella svolta dall'odierna ricorrente.

Istruita con i documenti prodotti dalle parti e con l'assunzione di prove testimoniali, la causa è stata trattenuta in decisione all'odierna udienza, all'esito della discussione orale.

E' pacifico che le parti abbiano sottoscritto congiuntamente un documento, accessorio al contratto di lavoro, recante "patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c.", in merito al quale la resistente ha sollevato le sopra menzionate eccezioni.

Mette conto osservare come le questioni della simulazione, dell'utilizzo fraudolento del patto per eludere norme imperative attinenti alla tutela del rapporto di lavoro in tutta la sua ampiezza e (ipotesi sanzionata con la nullità ex art. 1344 c.c.) e l'imputazione delle somme asseritamente erogate a tale titolo vadano considerate separatamente.

Sotto il primo profilo, l'accertamento in concreto della sussistenza di un interesse del datore di lavoro limitare l'autonomia del lavoratore in epoca successiva alla cessazione del rapporto conduce ad escludere la simulazione (assoluta) del relativo patto, potendosi ragionevolmente scartare l'ipotesi che le parti avessero concordato che il patto non fosse produttivo di effetto alcuno.

Ciò posto, nel caso di specie appare presumibile la sussistenza dell'interesse del datore nel senso sopra enunciato, tenendo conto delle peculiarità del prodotto oggetto dell'attività di impresa (I.G.P.,

<sup>1</sup> L'accertamento della sussistenza di un reale interesse del datore di lavoro alla stipulazione del patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.), se consente di escludere con sicurezza la simulazione di tale patto, non è tuttavia sufficiente, di per sé solo, a far altresì escludere che lo stesso patto - in quanto contemplante un corrispettivo volto in realtà a compensare non l'astensione dalla futura concorrenza ma le prestazioni già rese dal lavoratore - costituisca un mezzo per eludere norme imperative attinenti alla tutela del rapporto di lavoro in tutta la sua ampiezza e integri, pertanto, la fattispecie fraudolenta che è sanzionata da nullità ai sensi dell'art. 1344 c.c. e riguardo alla quale elementi di convincimento possono trarsi anche da presunzioni gravi, precise e concordanti (Cassazione civile sez. lav., 26/10/1982, n.5617).



realizzabile solo a Modena e a Reggio Emilia, seguendo una particolare ricetta con particolari ingredienti, sottoposti al controllo di un ente certificatore (CSQA) nominato dallo Stato), del numero di aziende concorrenti nel medesimo ambito selezionato ( 80 aziende) e delle mansioni svolte dalla ricorrente (gestione *latu sensu* delle relazioni con i clienti).

Quanto all'utilizzo del patto di non concorrenza (*rectius* per il corrispettivo) per dissimulare un aumento retributivo, nessuna prova (pur ammissibile anche in assenza di controdiagnosi ex art. 421 c.p.c.) è stata fornita dalla resistente.

Non è infatti stato provata in giudizio l'asserzione secondo cui le parti avrebbero concordato un corrispettivo – maggiorato rispetto alla paga base prevista dal CCNL applicabile in relazione alle mansioni svolte – parametrato a quanto precedentemente percepito dalla resistente presso una diversa azienda.

Né ciò può desumersi *sic et simpliciter* dal fatto che le somme asseritamente erogate a titolo di PnC siano state corrisposte in busta paga sotto la voce “merito”; se, in effetti, tale imputazione non è *icto oculi* riconducibile al patto *de quo*, è altrettanto vero le somme erogate corrispondono a quelle a quelle indicate nel contratto di lavoro in relazione a ciascuna delle voci ivi compendiate:

- Qualifica e livello: **Impiegata - Addetta all'Ufficio Costomer Italia Estero - 3A'**
- Luogo di lavoro: **– Via**
- **Trattamento economico:** la sua retribuzione lorda annua sarà di €35.000,00# del patto di non concorrenza (allegato A), che avrà durata di un anno terminato lavoro. La retribuzione sarà così composta:

Paga base €.	1.312,91
Cintingenza	€. 525,84
E.d.r.	€. 10,33
Premio El.G (da ccnl)	€. 25,40
Ad Personam	€. 125,52 (assorbibile da futuri aumenti co
Patto di non concorrenza	€. 500,00
<b>Retribuzione Lorda mensile</b>	<b>€. 2.500,00</b>

- **Periodo di prova :** viene stabilito un periodo di prova di **03 mesi**. Durante tale reciproco il diritto a risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso e motivazione.

inoltre non vi è prova che la resistente fosse creditrice di altre somme (infatti, l'imputazione, fatta facoltativamente o in esecuzione di un obbligo, presuppone pur sempre l'esistenza del debito e non può sostituirsi ad un valido titolo costitutivo del medesimo -Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 10/11/2010, n. 22872).



Peraltro, elementi di segno contrario rispetto alla tesi sostenuta dalla resistente sono emersi in istruttoria, all'esito delle deposizioni dei testi [ ] e [ ]; in particolare, quest'ultimo ha riferito che *"Durante i colloqui, era chiaro che era presente un patto di non concorrenza"* e di aver *"parlato specificamente alla [ ] del patto di non concorrenza (...)"*; la prima, da parte sua, ha dichiarato che *"anche lei aveva un patto di non concorrenza"*; sicché, appare difficilmente sostenibile il carattere simulato del patto.

Quanto alle modalità di erogazione del compenso, occorre rilevare che nella giurisprudenza di merito vi sono due orientamenti contrastanti: parte della giurisprudenza, ha ritenuto inadeguato un compenso determinato in ragione della durata del rapporto di lavoro stante l'aleatorietà di quest'ultima. Altre pronunce, al contrario, hanno ritenuto che tale pattuizione sia valida, rilevando che non vi è alcuna norma di legge che impedisce che il compenso per il patto di non concorrenza venga erogato annualmente in costanza di rapporto di lavoro e che un corrispettivo crescente in proporzione alla durata del rapporto risponde meglio alle esigenze delle parti, poiché la maggiore permanenza in un determinato settore merceologico comporta la maggiore specializzazione del lavoratore, rendendo più difficile la collocazione nel mercato del lavoro in un settore diverso e che, viceversa, tali difficoltà non incontra chi abbia svolto un breve periodo di lavoro presso un datore di lavoro, il quale, d'altro canto, in caso di dimissioni rassegnate dopo breve periodo, non può fruire del lavoro del dipendente dopo aver consentito comunque l'apprendimento di nozioni tecniche, il che giustifica la corresponsione di un compenso contenuto.

Secondo una risalente giurisprudenza di legittimità, non vi sarebbe alcuna norma che impone di stabilire preventivamente la complessiva entità di tale compenso (Cass. 1846/75, 1686/78, confermate anche da Cass, 3507/1991).

Applicando tali principi al caso di specie, deve ritenersi la validità del patto di non concorrenza che prevede un compenso corrisposto periodicamente in costanza del rapporto di lavoro, qualora alla cessazione del rapporto l'importo sia non meramente simbolico o iniquo e sproporzionato in relazione al sacrificio imposto.

Peraltro, la giurisprudenza, nell'escludere la sussistenza di un'alea in senso tecnico (non ravvisabile in ragione del fatto che il corrispettivo pagato prima dell'esecuzione del contratto è destinato ad incrementarsi nel corso del rapporto), ha evidenziato che "un compensativo elemento di aleatorietà (ma sempre in senso atecnico) può ravvisarsi anche con riguardo alla posizione contrattuale del datore di lavoro, atteso che quanto da esso erogato non può essere in nessun caso ripetuto, neppure se il rapporto duri a lungo e cessi per morte del lavoratore, senza che, dunque, l'obbligazione da questi assunta diventi esigibile" (Cass. 13 maggio 1975, n. 18)



Nel caso di specie, la resistente ha percepito complessivamente una somma pari ad euro 19.500,00 (euro 500\*13 mensilità annue per 3 anni) pari al 55% del compenso lordo annuale percepito dalla ricorrente, laddove la Suprema Corte ha ritenuto congruo il compenso per un patto di non concorrenza pari al 10% della retribuzione annua lorda (Cass. 7835/2006).

Parimenti infondata risulta essere la censura del patto nella parte relativa ai limiti del suo oggetto. Si è più volte sottolineato da parte della giurisprudenza di legittimità che il patto di non concorrenza può riguardare qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro e non è quindi necessario che sia limitato alle sole mansioni svolte nel corso del rapporto, purché la sua ampiezza non sia tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale (cfr. Cass. sez. lav. sent. n. 13282 del 10.9.2003, Cass. sez. lav. sent. n. 15253 del 3.12.2001, Cass. sez. lav. sent. n.7835 del 4.4.2006).

Il patto di non concorrenza, inoltre, può riguardare non soltanto i dipendenti che svolgono mansioni direttive o di alto livello, ma anche tutti coloro che, pur essendo impiegati in compiti non intellettuali (finanche di natura esecutiva), tuttavia operino in settori in cui l'imprenditore, in ragione della specifica natura e delle peculiari caratteristiche dell'attività svolta, possa subire un concreto pregiudizio - in termini di penetrazione nel mercato e di capacità concorrenziale - dalla utilizzazione (sia in corso di rapporto che successivamente) da parte dei lavoratori medesimi della lunga esperienza e delle numerose conoscenze acquisite alle sue dipendenze. (Cassazione civile sez. lav., 19/04/2002, n.5691 - Cass. civ. Sez. lavoro, 10/09/2003, n. 13282 -Nella specie, la Suprema Corte ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto la rispondenza ai requisiti previsti dall'art. 2725 c.c. di un patto con il quale un dipendente, assunto con qualifica di addetto marketing ufficio estero presso una società leader a livello internazionale nel settore della commercializzazione di articoli per il fitness, si era impegnato ad astenersi in territorio italiano ed europeo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la società datrice di lavoro, verso un corrispettivo mensile per tredici mensilità, dal prestare la propria opera, sia in qualità di lavoratore autonomo, che di lavoratore subordinato, in favore di aziende operanti nel medesimo settore, considerando che detta pattuizione non impediva al dipendente di esplicitare le proprie attitudini professionali in qualsiasi settore economico ad eccezione di quello del fitness; il giudice di merito aveva altresì ritenuto violato il patto descritto attraverso la costituzione da parte del dipendente, una volta cessato il rapporto di lavoro con la società, di una società avente ad oggetto la produzione, la lavorazione, la commercializzazione di prodotti e accessori per la ginnastica, lo sport ed il settore riabilitativo -).

Nel caso di specie, il patto in questione copriva sostanzialmente lo svolgimento di attività lavorativa sotto qualsivoglia regime giuridico in imprese che si occupassero della produzione e/o



commercializzazione

dell'aceto

balsamico:

Il presente patto di non concorrenza avrà una durata di un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro.

## 2- LIMITE DELL'OGGETTO

Con la sottoscrizione del presente patto il sig.ra \_\_\_\_\_, anche per interposta persona o per conto terzi, s'impegna a non prestare la propria opera, in qualsiasi tipo di mansione, sia come dipendente e /o consulente, sia come amministratore e/o collaboratore (anche occasionale), con o senza il vincolo della subordinazione, con o senza retribuzione o compenso o in qualsiasi altra forma, nei confronti di persone fisiche o giuridiche, imprese, società od enti, concorrenti di

Per aziende concorrenti di

ai fini del presente contratto, s'intendono:

A. persone fisiche o giuridiche, imprese, società od enti, che producono Aceto Balsamico di Modena (si precisa che ai fini previsti dal presente contratto rientrano nella definizione di Aceto Balsamico di Modena anche i Condimenti il cui prodotto caratterizzante è l'Aceto Balsamico di Modena);

B. persone fisiche o giuridiche, imprese, società od enti, che commercializzano Aceto Balsamico di Modena (si precisa che ai fini previsti dal presente contratto rientrano nella definizione di Aceto Balsamico di Modena anche i Condimenti il cui prodotto caratterizzante è l'Aceto Balsamico di Modena, escluso commercializzati al dettaglio);

C. per persone fisiche o giuridiche, imprese, società od enti, che direttamente o indirettamente siano partecipate, partecipano, siano associate e /o cointeressenze in aziende che producono e/o commercializzano (nei limiti indicati nel precedente punto B) Aceto Balsamico di Modena, ancorchè non collegate o controllate ai sensi dell'art. 2359 C.C..

A parere di questo Giudice le limitazioni sopra descritte non appaiono tali da comprimere irrimediabilmente le possibilità occupazionali della resistente, potendo la stessa svolgere attività lavorativa in settori diversi da quello alimentare ovvero nello stesso settore alimentare presso aziende che non si occupino di produrre/commercializzare il prodotto in questione ovvero che si limitino al commercio al dettaglio. Ora, seppur sia verosimile che nel settore alimentare molte aziende abbiano nel proprio bouquet anche l'aceto balsamico, la limitazione oggetto del patto, vista anche la durata temporale contenuta, appare proporzionata rispetto all'interesse del datore di lavoro a sterilizzare le potenziali conseguenze lesive del proprio parco clienti dovute alla fuoriuscita della dipendente.

Una volta accertatane la legittimità, è doveroso verificare se la resistente abbia perpetrato una effettiva violazione del patto di non concorrenza.

Al quesito, a parere di questo Giudice, deve essere data risposta affermativa, giacché è pacifico che la ricorrente sia stata assunta da altra società dedita alla produzione e commercializzazione dell'aceto balsamico e che il patto coprisse lo svolgimento di attività lavorativa sotto qualunque forma, indipendentemente dalle mansioni in concreto svolte, non rilevando in questa sede la asserita diversa qualità del prodotto, peraltro non provata.

Ciò di per sé basterebbe a ritenere integrata la denunciata violazione del patto. A ciò si aggiunga come dai docc. 11 e 12 si evinca come nello svolgimento della nuova attività lavorativa la resistente



si sia avvantaggiata dei rapporti professionali costruiti quando era alle dipendenze della ricorrente, circostanza che rende ancor di più manifesto il fatto che l'assunzione presso la nuova società le mansioni in concreto svolte (formalmente di Export Area Manager) impingessero nell'area di pertinenza del patto *de quo*. L'interazione con clienti esteri, poi, appare territorio comune con le mansioni già svolte presso la ricorrente, dove la resistente svolgeva mansioni di Customer Service Estero (Cfr. deposizione di \_\_\_\_\_). Infine, si aggiunga come la teste \_\_\_\_\_ abbia riferito di essere stata notiziata da alcuni clienti del fatto che questi ultimi avessero ricevuto proposte commerciali dalla resistente per conto della società "\_\_\_\_\_".

Con riferimento invece all'importo della clausola penale, si ritiene invece di aderire alle deduzioni espresse dalla lavoratrice.

Preliminarmente si ritiene afferente alla clausola penale non solo l'importo di euro 22.000,00 ma anche l'obbligo di restituzione delle somme percepite che, in presenza di un patto valido, assume connotazione risarcitoria.

Ora, considerato che il rapporto di lavoro presso la società \_\_\_\_\_ si è compendiato in circa otto mesi, mentre con la ricorrente per circa tre anni, che non sono stati rappresentati da quest'ultima significativi danni-conseguenza a seguito della violazione del patto di non concorrenza, nonché in considerazione della durata temporale dell'impegno assunto si ritiene che l'importo *de quo* sia manifestamente eccessivo e pertanto meritevole di riduzione equitativa ai sensi dell'art. 1384 c.c.

Ciò premesso, anche con l'intento di agganciare l'intervento equitativo a dati numerici rinvenibili nell'assetto degli interessi predisposto dalle parti, si ritiene equo commisurare l'importo della clausola penale nella somma complessiva di € 23.500: cifra corrispondente al numero di mesi per cui si è protratto il lamentato inadempimento (otto) moltiplicato per l'importo corrisposto dalla società a favore nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro (€ 500,00), sommato all'importo dei ratei riscossi.

Alla luce delle superiori considerazioni, il ricorso merita parziale accoglimento.

Le spese di lite sono compensate in misura della metà, mentre per il residuo sono poste a carico della resistente.

Si precisa che, in applicazione del principio stabilito dall'art. 91 c.p.c., le stesse sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 37 del 8.3.2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 96 del 26.4.2018, in



