

# Patto di non concorrenza: nullo se il compenso è sproporzionato

Autonomia causale, tutela della professionalità esecutiva e rilievo officioso in appello nell'ordinanza della Cassazione n. 3122/2026

Federico Palumbo   Diritto del Lavoro & Rapporto di Lavoro   16 Settembre 2026   Lettura 14 min

**Stato della questione e quadro aggiornato al 16 settembre 2026:** La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione consolida il rigore ermeneutico sui requisiti di validità del patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c., sancendo che la sproporzione o l'iniquità manifesta del corrispettivo travolge di nullità l'intero accordo e impedisce l'azionamento della penale risarcitoria, imponendo al giudice di merito il rilievo officioso della nullità negoziale anche nel giudizio di gravame.

## Abstract (Italiano)

La pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 12 febbraio 2026, n. 3122 affronta la patologia genetica del **patto di non concorrenza e corrispettivo sproporzionato**, ridefinendo le coordinate sostanziali e processuali della tutela di cui all'[art. 2125 c.c.](#) La Suprema Corte ribadisce l'autonomia causale dell'accordo rispetto al contratto di lavoro subordinato, sancendo che la congruità del compenso va verificata con giudizio prognostico ex ante e non può risolversi in attribuzioni simboliche o manifestamente inique a fronte del sacrificio imposto al prestatore. Quando il vincolo inibitorio comprime la concreta professionalità di un lavoratore adibito a mansioni esecutive o standardizzate, azzerandone le facoltà di ricollocamento a fronte di penali esorbitanti, l'intero accordo è travolto da nullità radicale. Sul versante probatorio, in presenza di contestazione, grava integralmente sul datore l'onere di provare la specifica imputazione e la corresponsione effettiva delle somme. L'invalidità contrattuale integra un'eccezione in senso lato, doverosamente rilevabile d'ufficio anche in grado di appello ex [art. 345 c.p.c.](#), a presidio della libertà del lavoro.

## Abstract (English)

*The judgment of the Italian Supreme Court of Cassation, Labour Section, 12 February 2026, no. 3122 examines the invalidity of non-compete covenants characterized by disproportionate or symbolic consideration, outlining the substantive and procedural boundaries under Article 2125 of*



*the Italian Civil Code. The Court reaffirms the causal autonomy of the covenant with respect to the primary employment contract, establishing that the adequacy of consideration must be assessed strictly ex ante and cannot consist of purely nominal payments given the sacrifice demanded of the employee. Where the post-contractual restriction impairs the professional capabilities of an employee performing standardized operational tasks, preventing employability and imposing exorbitant contractual penalties, the entire agreement is affected by genetic nullity. Regarding the burden of proof, whenever the employee disputes the purpose of the sums paid, the employer must substantiate the actual and distinct payment of the agreed consideration. Crucially, such contractual nullity constitutes a broad-sense objection that appellate courts must raise ex officio under Article 345 of the Code of Civil Procedure, safeguarding constitutional principles of occupational freedom and personal dignity.*

### Punti Chiave dell'Analisi

- **Autonomia causale e sindacato ex ante:** Il patto ex art. 2125 c.c. possiede causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro; la congruità del compenso va vagliata con criterio prognostico al momento della stipulazione.
- **Nullità per sproporzione e tutela della professionalità:** Il compenso simbolico o iniquo travolge l'intero accordo ove il divieto post-contrattuale azzeri la capacità reddituale di lavoratori esecutivi in settori standardizzati.
- **Onere probatorio datoriale sull'imputazione:** Contestata la causale dei versamenti, spetta al datore dimostrare la specifica imputazione e il pagamento effettivo delle quote pattuite ex artt. 2697 e 1193 c.c.
- **Rilievo officioso in appello:** La nullità del patto attiene ai fatti costitutivi della domanda risarcitoria e costituisce eccezione in senso lato deducibile e rilevabile ex art. 345 c.p.c.

### Principio di Diritto / Massima Redazionale

*In tema di patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c., costituisce negozio a prestazioni corrispettive dotato di causa autonoma rispetto al contratto di lavoro subordinato la cui validità postula un corrispettivo determinato o determinabile ex art. 1346 c.c. e non meramente simbolico, iniquo o manifestamente sproporzionato rispetto al sacrificio imposto al lavoratore; ne consegue la nullità dell'intero accordo qualora il vincolo inibitorio precluda ogni residua potenzialità reddituale a fronte di mansioni esecutive o standardizzate prive di intrinseco nocumento concorrenziale, gravando sul*

*datore l'onere di provare la specifica corresponsione dell'emolumento pattuito e costituendo la relativa invalidità eccezione in senso lato deducibile e rilevabile d'ufficio anche in grado di appello ex art. 345 c.p.c.*

## 01. L'ordinanza della Cassazione civile, Sez. Lavoro, ord. 12 febbraio 2026, n. 3122: coordinate della vicenda processuale

L'ordinanza pronunciata dalla **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 12 febbraio 2026, n. 3122<sup>1</sup>** segna un approdo nomofilattico chiarificatore in ordine alla validità del **patto di non concorrenza e corrispettivo sproporzionato**. La controversia scaturisce dal contenzioso promosso dalla società Eurofondi S.r.l. contro un proprio ex dipendente, inquadrato quale **meccanico di sesto livello** del comparto metalmeccanico. All'atto dell'assunzione le parti avevano pattuito un vincolo inibitorio biennale post-risolutivo, assistito da una **penale contrattuale di 100.000 euro**, precludendo al lavoratore ogni occupazione nel settore della **fabbricazione di imballaggi metallici**.

Cessato il rapporto d'impiego, il prestatore veniva assunto da un'impresa concorrente con **mansioni manutentive esecutive**, inducendo l'ex datore a richiedere la condanna all'integrale penale. Il Tribunale di Nocera Inferiore accoglieva la domanda aziendale, ma la Corte d'Appello di Salerno ribaltava integralmente l'esito, rilevando d'ufficio la **nullità radicale del vincolo** per indeterminatezza e difetto di prova del compenso. La pronuncia di legittimità ha confermato la statuizione d'appello, rigettando le censure datoriali e consacrando il principio della **rilevabilità officiosa dell'invalidità contrattuale** in secondo grado.

Il percorso argomentativo della Suprema Corte dischiude tre direttrici di fondo: l'**autonomia causale del negozio** rispetto al contratto subordinato, la **distribuzione dell'onere probatorio** in tema di causale dei versamenti stipendiali e l'invalidabile **tutela della professionalità esecutiva** garantita dai precetti costituzionali. L'approdo nomofilattico si colloca in un solco di stretta legalità sostanziale, precludendo l'uso surrettizio della clausola penale quale strumento di coartazione della persona del prestatore.

## 02. L'autonomia causale del patto di non concorrenza e il corrispettivo sproporzionato

### 2.1 — La distinzione strutturale tra determinabilità dell'oggetto ed equità dello scambio

La fisionomia del patto contemplato dall'[art. 2125 c.c.](#) postula la presenza di un **corrispettivo congruo e reale**. La Suprema Corte, con l'ordinanza n. 436 del 2026<sup>2</sup>, ha chiarito che il negozio accessorio possiede una **causa negoziale autonoma** rispetto al contratto di impiego. In quel precedente la Cassazione ha ritenuto pienamente **valido il patto d'astensione** assistito da una cifra fissa di 5.200 euro annui, parametrata con esattezza alla durata del rapporto, distinguendo la **determinabilità dell'oggetto contrattuale** ai sensi dell'[art. 1346 c.c.](#) dalla verifica della congruità dello scambio.

Tale distinzione concettuale impedisce che la mera previsione formale di una modalità di calcolo esoneri il giudicante dal sindacato sostanziale. Come statuito dal consolidato orientamento di legittimità<sup>3</sup>, l'eventuale **sproporzione manifesta dell'attribuzione** patrimoniale determina la **nullità dell'intero regolamento contrattuale**, a nulla rilevando l'utilità o il vantaggio astratto conseguito dall'imprenditore. Quando il corrispettivo pattuito si degrada a compenso simbolico, l'accordo perde la propria giustificazione economico-individuale e si converte in una pattuizione priva di causa lecita.

L'equilibrio tra contrapposte posizioni impone all'interprete di verificare se l'emolumento garantisca una reale compensazione della rinuncia. Per un quadro approfondito dell'evoluzione dogmatica dell'istituto si rinvia alla disamina sui [requisiti e limiti del patto di non concorrenza nel lavoro subordinato](#).

L'ordinamento sanziona l'**iniquità genetica del sinallagma** con la caducazione integrale del vincolo, precludendo operazioni di eterointegrazione giudiziale destinate a sanare l'originario squilibrio negoziale.

### 2.2 — La valutazione ex ante della congruità e l'irrelevanza delle vicende esecutive

Un principio cardine ribadito dalla giurisprudenza concerne il momento logico del controllo causale. Il vaglio di adeguatezza economica esige un **giudizio prognostico ex ante**<sup>4</sup>, ancorato all'assetto di

interessi definito al momento della stipulazione. La validità dell'intesa non può dipendere dalle **vicende esecutive successive**, restando indifferente rispetto alla durata effettiva dell'impiego o alle modalità con cui interviene l'estinzione del rapporto.

Laddove la provvista economica sia legata a quote percentuali mensili prive di un **compenso minimo garantito**, l'accordo espone il lavoratore a un rischio non quantificabile. La giurisprudenza di merito meneghina<sup>5</sup> ha accertato la nullità del patto che combinava un compenso fisso inadeguato con **integrazioni variabili indeterminate ex ante**. La mancata prefissazione di un importo certo trasforma il sacrificio futuro in una scommessa contrattuale, ledendo il requisito della certezza dell'oggetto.

Il sindacato giudiziale deve valutare la **misura del sacrificio potenziale** imposto al dipendente nel caso di recesso a breve distanza dall'assunzione. Se una risoluzione anticipata riduce il cumulo delle indennità a un importo microscopico a fronte di un **vincolo inibitorio biennale inalterato**, l'accordo palesa la propria nullità genetica. L'ordinamento esige una correlazione proporzionata tra l'astensione concordata e la **consistenza dell'attribuzione patrimoniale** pattuita alla genesi del rapporto.

## 2.3 — La natura autonoma del corrispettivo e il regime dell'indebito oggettivo

La configurazione autonoma del patto si riflette sul regime restitutorio delle somme erogate. L'ordinanza n. 32946 del 2025 della Sezione Lavoro<sup>6</sup> ha confermato che il corrispettivo ex art. 2125 c.c. possiede **natura corrispettiva non retributiva**, costituendo il controvalore della rinuncia a un diritto soggettivo. Nel caso citato la Corte ha confermato la condanna dell'ex dipendente a **restituire oltre 300.000 euro** percepiti a tale titolo, in conseguenza della declaratoria di nullità del patto inibitorio.

Venuta meno la causa giustificativa per effetto della nullità genetica, l'erogazione si converte in una prestazione priva di titolo. Scatta la disciplina della **ripetizione dell'indebito oggettivo** di cui all'[art. 2033 c.c.](#), purché il datore fornisca la prova certa della causale contabile. L'azione restitutoria incontra il limite dell'onere probatorio gravante sull'attore, non potendo desumersi l'attribuzione da **voci generiche della busta paga** prive di specifica causale.

La reazione caducatoria dell'ordinamento dinanzi a squilibri contrattuali manifesti presenta analogie sistematiche con la disciplina sanzionatoria del recesso datoriale. Sotto questo profilo, meritano attenta considerazione le valutazioni operate in tema di [sproporzione del licenziamento disciplinare e tutela indennitaria](#). In entrambi i settori la sanzione della **nullità contrattuale per vizio causale** opera

a tutela della parte debole, impedendo il consolidamento di **posizioni di ingiustificato vantaggio economico**.

## 03. La fattispecie decisa: mansioni standardizzate, penale da 100.000 euro e onere probatorio datoriale

### 3.1 — Il caso Eurofondi: il divieto biennale per il meccanico di sesto livello nel settore scatolame

L'esame della vicenda concreta scrutinata dall'ordinanza n. 3122 del 2026 evidenzia una distorsione applicativa dell'art. 2125 c.c. Il lavoratore, inquadrato con la qualifica di **meccanico addetto alla manutenzione** di sesto livello, svolgeva compiti manuali su macchinari standardizzati per imballaggi metallici. L'accordo inibitorio interdiva per ventiquattro mesi ogni **attività concorrenziale nel settore dello scatolame**, estendendosi a territori regionali assai estesi.

L'ipotesi presenta evidenti punti di contatto con la decisione della Corte d'Appello di Milano n. 221 del 2025<sup>7</sup>, che ha dichiarato nullo il patto stipulato con un **caposquadra di magazzino per compenso irrisorio**. In quel caso l'attribuzione di 100 euro mensili, corrispondente al 4,39% della RAL, è stata reputata simbolica a fronte del divieto di svolgere attività logistiche in tutto il Veneto. Anche per il meccanico di Eurofondi, l'inibitoria bloccava le **uniche competenze lavorative possedute**, azzerando le concrete prospettive occupazionali.

Il prestatore non gestiva relazioni commerciali esclusive né custodiva segreti di produzione. Il vincolo finiva per colpire non la concorrenza sleale, ma la **capacità di lavoro manuale generico**.

L'ordinamento vieta che la clausola di astensione si trasformi in una barriera di uscita dal mercato per figure esecutive, qualificando come nulla ogni intesa che determini una **preclusione assoluta della libertà professionale** del lavoratore subordinato.

### 3.2 — L'onere della prova del pagamento specifico gravante sul datore di lavoro

Un profilo dirimente della pronuncia n. 3122 del 2026 risiede nel rigore probatorio richiesto per l'imputazione contabile del corrispettivo. La società ricorrente pretendeva di aver adempiuto mediante l'**erogazione di superminimi stipendiali** in corso di rapporto. Di fronte alla tempestiva contestazione del lavoratore, la datrice non è stata in grado di produrre documenti recanti la **specificca causale dell'indennità** di non concorrenza.

La Cassazione ha richiamato la regola fondamentale sul **riparto dell'onere probatorio contrattuale** posta dall'[art. 2697 c.c.](#) e dall'[art. 1193 c.c.](#) Spetta al datore comprovare l'effettiva erogazione e la **doverosa imputazione contabile delle somme** versate a titolo di corrispettivo del patto. La mera corresponsione di voci generiche o maggiorazioni assorbibili non soddisfa l'onere probatorio, degradando l'accordo a pattuizione priva di controprestazione provata.

Il rigore probatorio tutela il prestatore da manovre volte a mascherare ordinarie quote di salario come corrispettivi post-contrattuali. La **mancaanza di trasparenza contabile nei cedolini** determina la nullità del patto per omessa pattuizione certa del corrispettivo. Senza una dimostrazione inconfutabile dell'adempimento della propria controprestazione economica, la pretesa datoriale di risarcimento del danno resta **priva di qualsiasi base giuridica azionabile**.

---

« Quando il compenso pattuito si rivela meramente simbolico a fronte di un sacrificio inibitorio totalizzante, l'accordo cessa di essere strumento di lecita protezione aziendale e si converte in un'ingiustificata lesione della dignità professionale del prestatore. »

---

### 3.3 — La sproporzione della penale a fronte dell'assenza di documento concorrenziale

Il profilo di più marcata anomalia riscontrato dai giudici riguarda la sproporzione tra il compenso non provato e la **penale contrattuale di 100.000 euro**. Il raffronto con i precedenti di legittimità è illuminante. Nell'ordinanza n. 421 del 2026<sup>8</sup>, la Cassazione ha ritenuto **pienamente valida la penale**

di **20.102 euro** a fronte della violazione di un patto triennale stipulato con un quadro commerciale, remunerato con il 10% mensile. In quel contesto l'ampiezza delle mansioni e la consistenza dell'indennità giustificavano la sanzione contrattuale.

Analogamente, la Corte d'Appello di Firenze n. 1 del 2026<sup>9</sup> ha confermato la **validità della penale di 39.718 euro** a carico di un responsabile commerciale di filiale del settore metalli preziosi, a fronte di un corrispettivo di 18.000 euro annui, escludendo la riduzione equitativa ex [art. 1384 c.c.](#) per la caratura direttiva del ruolo. Nel caso Eurofondi, al contrario, la penale era imposta a un **operaio addetto a compiti esecutivi**, in assenza di effettivo sviamento di clientela o sottrazione di commesse industriali.

L'**assenza di concreto documento concorrenziale** rende evidente la funzione meramente afflittiva della clausola accessoria. La declaratoria di nullità del patto principale travolge la clausola penale per **caducazione del negozio presupposto**, privando il datore della facoltà di pretendere la liquidazione convenzionale. L'apparato sanzionatorio non può sopravvivere alla nullità della causa genetica, lasciando la parte datoriale priva di titolo per azionare la **pretesa risarcitoria in sede giudiziaria**.

| Elemento Strutturale                | Disciplina ex Art. 2105 c.c. (In Costanza)                              | Disciplina ex Art. 2125 c.c. (Post-Risoluzione)                       |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Fonte dell'obbligo</b>           | Effetto naturale e legale del contratto di lavoro subordinato           | Patto accessorio autonomo a forma scritta ad substantiam              |
| <b>Onerosità e corrispettivo</b>    | Compreso nella retribuzione ordinaria spettante per la prestazione      | Compenso specifico, congruo e non simbolico ex ante a pena di nullità |
| <b>Perimetro inibitorio</b>         | Divieto di trattare affari in concorrenza e divulgare notizie riservate | Limiti vincolanti di oggetto, tempo (max 3 o 5 anni) e territorio     |
| <b>Tutela della professionalità</b> | Compatibile con la qualifica e lo svolgimento delle mansioni assegnate  | Divieto di compressione assoluta della ricollocazione professionale   |

## 04. La tutela della professionalità esecutiva e il

## bilanciamento costituzionale degli interessi

La questione affrontata dalla Corte di Cassazione sollecita una meditata riflessione sul rango dei valori posti a presidio dell'[art. 2125 c.c.](#) La tutela della libertà competitiva dell'imprenditore non può sfociare nella soggezione personale del dipendente. Come osservato dal Tribunale di Milano nella sentenza n. 2271 del 2026<sup>10</sup>, il patto post-contrattuale è legittimo solo ove presidi un **patrimonio aziendale di conoscenze riservate** o un know-how esclusivo non replicabile. Se tale presupposto manca, il divieto imposto a **lavoratori con compiti standardizzati** integra una forma abusiva di restrizione della concorrenza sul mercato.

L'operaio o il tecnico specializzato fondano la propria sussistenza materiale sulla spendita delle abilità manuali acquisite. Inibire l'uso di tali competenze nell'intero settore merceologico significa determinare la **compressione totale della capacità lavorativa** del prestatore d'opera. Il Tribunale di Torre Annunziata, nella sentenza n. 2029 del 2025<sup>11</sup>, ha sottolineato come i patti privi di congrua controprestazione violino direttamente la **garanzia costituzionale del lavoro** ex [art. 4 Cost.](#) e [art. 35 Cost.](#), privando il cittadino dei mezzi necessari per condurre un'esistenza libera e dignitosa a norma dell'[art. 36 Cost.](#)

Il bilanciamento tra l'iniziativa economica d'impresa garantita dall'[art. 41 Cost.](#) e la **dignità della persona del lavoratore** impone un vaglio rigoroso sull'onerosità del patto. La congruità del corrispettivo funge da presidio materiale di legalità costituzionale. Qualora l'attribuzione promessa non garantisca una provvista economica adeguata a compensare la rinuncia per tutto il periodo di fermo, scatta la **reazione caducatoria dell'ordine pubblico**, volta a ripristinare la **piena libertà occupazionale del prestatore** ed espungere clausole usuarie dall'ordinamento.

## 05. Il regime processuale: la rilevabilità d'ufficio della nullità contrattuale in appello

### 5.1 — L'eccezione in senso lato ex articolo 345 c.p.c. e i fatti costitutivi

## della domanda

Sul versante processuale, la decisione n. 3122 del 2026 offre un decisivo chiarimento sui poteri difensivi del lavoratore in sede di gravame. La società attrice deduceva la tardività dell'eccezione di nullità sollevata in appello, ritenendola preclusa dall'art. 345 c.p.c. e dai termini decadenziali di cui all'[art. 416 c.p.c.](#) I Supremi Giudici hanno rigettato l'argomentazione, richiamando la consolidata nomofilachia in tema di **rilevabilità officiosa delle nullità contrattuali**<sup>12</sup>.

La validità genetica del patto azionato rappresenta un **fatto costitutivo della domanda risarcitoria** spiegata dal datore di lavoro. Il difetto dei requisiti di legge dell'art. 2125 c.c. si configura quale **eccezione in senso lato proponibile** per la prima volta in grado di appello o rilevabile d'ufficio dal collegio decidente. Tale facoltà discende dalla funzione pubblicistica del processo, inteso a evitare che l'autorità giudiziaria attribuisca efficacia vincolante a negozi affetti da **nullità radicale per contrarietà a norme imperative**.

La qualificazione processuale assicura la piena espansione del principio di effettività della tutela. L'accesso al sindacato sulla validità del patto non subisce le preclusioni delle eccezioni in senso stretto. Sotto questo profilo, i confini del contraddittorio giudiziale richiamano le regole probatorie analizzate a proposito del [licenziamento disciplinare e prova presuntiva del motivo ritorsivo](#), confermando l'estensione del **potere cognitivo officioso del magistrato** sui presupposti dell'azione risarcitoria.

## 5.2 — Il rispetto del contraddittorio officioso e l'insussistenza di preclusioni processuali

L'esercizio del rilievo d'ufficio deve armonizzarsi con la salvaguardia del contraddittorio imposta dall'[art. 101, comma 2, c.p.c.](#) Nella controversia decisa dall'ordinanza n. 3122, il tema della mancata prova del pagamento e dell'iniquinà dell'emolumento era già stato dibattuto in primo grado. Non si è verificata alcuna **decisione giudiziale a sorpresa**, risultando la tematica della validità del patto pienamente inserita nel compendio probatorio ritualmente acquisito.

In perfetta sintonia, la Corte d'Appello di Catania con la sentenza n. 584 del 2025<sup>13</sup> ha ribadito che il rilievo della nullità del patto di non concorrenza non viola il **principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato** di cui all'[art. 112 c.p.c.](#) Quando il datore agisce per l'inadempimento della penale, il giudice ha il dovere di vagliare d'ufficio la liceità dell'accordo presupposto, escludendo qualsiasi potere di **integrazione equitativa del compenso nullo**.

L'accertamento officioso evita che l'inerzia della parte convenuta permetta l'esecuzione di patti illeciti. Il giudice del gravame è tenuto a **dichiarare la nullità dell'intesa** ed a rigettare le pretese risarcitorie connesse. La nullità costituisce presidio invalicabile della legalità dell'ordinamento, precludendo l'attribuzione di **tutela giudiziaria a patti iniqui** conclusi in violazione dei parametri legali inderogabili.

## 06. Rilievi critici e bilancio applicativo: il confine tra obbligo di fedeltà e patto post-contrattuale

### 6.1 — La trasposizione dei limiti dell'articolo 2105 c.c. all'articolo 2125 c.c. e la frizione rimediale

L'analisi critica impone di distinguere il perimetro dell'**obbligo legale di fedeltà aziendale** ex [art. 2105 c.c.](#) dal vincolo convenzionale post-contrattuale ex art. 2125 c.c. Nella prassi datoriale si tende a considerare l'intesa successiva come una mera estensione del dovere di lealtà, pretendendo di sterilizzare l'attività futura del dipendente senza sopportarne il **costo economico effettivo di mercato**.

Mentre la fedeltà scaturisce dal contratto ed è remunerata dallo stipendio ordinario, l'inibitoria post-risolutiva richiede un **sacrificio economico aggiuntivo e straordinario**. Sovrapporre i due piani genera una grave distorsione nella dinamica contrattuale, privando il lavoratore di tutele minime. L'esigenza di preservare la proporzione rimediale richiama i principi elaborati in merito alle [sanzioni conservative del CCNL e reintegrazione](#), confermando che l'ordinamento rifiuta **clausole limitative sproporzionate** prive di adeguate garanzie sinallagmatiche.

La disciplina dell'art. 2125 c.c. pone un limite insuperabile alla disponibilità dei diritti della persona. L'ordinamento vieta la trasposizione automatica dei doveri di fedeltà oltre il termine dell'impiego. L'obbligo di astensione successiva esige la sussistenza di un **autonomo corrispettivo a pronti**, a pena di travolgere la validità dell'intero assetto negoziale predisposto dall'impresa.

## 6.2 — Prospettive operative per la redazione delle clausole di non concorrenza

Sul piano operativo, l'ordinanza n. 3122 del 2026 offre precise indicazioni per la redazione delle clausole aziendali di non concorrenza. Le imprese devono abbandonare modelli contrattuali generici, adottando schemi sartoriali calibrati sulle effettive responsabilità del personale. È necessario **circoscrivere l'oggetto del divieto inibitorio** a specifiche attività suscettibili di produrre un nocumento competitivo tangibile, evitando formulazioni onnicomprensive destinate alla nullità.

Sotto il profilo economico, risulta indispensabile determinare l'indennità con **garanzia di un importo minimo certo**, separando la voce nei cedolini paga mediante un'**imputazione contabile univoca ed espressa**. L'apposizione di penali risarcitorie deve rispettare canoni di proporzionalità rispetto alla retribuzione del prestatore, scongiurando sanzioni esorbitanti percepite come vessatorie dai tribunali di merito.

La limitazione territoriale e temporale deve riflettere la reale area di operatività dell'azienda, riservando la stipulazione del patto a figure provviste di **know-how strategico o relazioni privilegiate**. Soltanto un regolamento contrattuale fondato su trasparenza e corrispettività reale garantisce la tenuta giudiziale del patto, prevenendo declaratorie di nullità foriere di pregiudizi patrimoniali per l'organizzazione d'impresa.

### Fonti Utilizzate

#### Normativa di riferimento

[Art. 2125 c.c.](#) — Requisiti di validità del patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato.

[Art. 2105 c.c.](#) — Obbligo di fedeltà e divieto di concorrenza del prestatore di lavoro in costanza di rapporto.

[Art. 1382 c.c.](#) — Effetti della clausola penale e limiti alla quantificazione forfettaria del danno contrattuale.

[Art. 1384 c.c.](#) — Potere giudiziale di riduzione equitativa della penale manifestamente eccessiva.



[Art. 1346 c.c.](#) — Requisiti della determinatezza o determinabilità dell'oggetto del contratto.

[Art. 2033 c.c.](#) — Indebito oggettivo e ripetizione delle attribuzioni patrimoniali prive di causa giustificativa.

[Art. 2697 c.c.](#) — Ripartizione dell'onere probatorio tra le parti del giudizio contrattuale.

[Art. 1193 c.c.](#) — Criteri legali e convenzionali di imputazione del pagamento.

[Art. 345 c.p.c.](#) — Regime delle nuove eccezioni in appello e perimetro della rilevabilità officiosa della nullità.

[Art. 101 c.p.c.](#) — Principio del contraddittorio e dovere di stimolo sulle questioni rilevate d'ufficio.

[Art. 112 c.p.c.](#) — Principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato nel processo civile.

[Artt. 4, 35, 36 e 41 Cost.](#) — Garanzie costituzionali del diritto al lavoro, retribuzione dignitosa e limiti all'iniziativa economica.

### Giurisprudenza citata

1. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 12 febbraio 2026, n. 3122** — Sancisce la nullità del patto di non concorrenza per compenso simbolico o non provato a fronte di mansioni esecutive, confermando il rilievo d'ufficio dell'eccezione in appello ex art. 345 c.p.c.
2. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 8 gennaio 2026, n. 436** — Dichiara valido il patto di non concorrenza con corrispettivo determinabile su base annua, distinguendo formalmente l'art. 1346 c.c. dalla congruità ex art. 2125 c.c.
3. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 1 marzo 2021, n. 5540** — Afferma che la sproporzione economica del corrispettivo travolge di nullità radicale l'intero patto indipendentemente dall'utilità conseguita dal datore di lavoro.
4. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 8 aprile 2025, n. 9256** — Definisce il criterio di congruità del compenso del patto di non concorrenza come valutazione prognostica ex ante da operare al momento della stipula.
5. **Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 23 marzo 2026, n. 1511** — Accerta la nullità del patto per indeterminatezza del compenso laddove la quota fissa sia



incongrua e le quote variabili siano demandate a conguagli incerti ex ante.

6. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 17 dicembre 2025, n. 32946** — Riconosce la natura autonoma e non retributiva del compenso ex art. 2125 c.c. e la ripetibilità ex art. 2033 c.c. delle somme corrisposte in ipotesi di nullità del patto.
7. **Corte d'Appello di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 11 agosto 2025, n. 221** — Dichiarò nullo il patto biennale con compenso irrisorio del 4,39% stipulato con un caposquadra di magazzino, condannando alla restituzione delle somme percepite.
8. **Cassazione civile, Sez. Lavoro, ordinanza 8 gennaio 2026, n. 421** — Ritiene pienamente valido il patto triennale e la penale di oltre 20.000 euro per un responsabile commerciale remunerato con il 10% della retribuzione mensile.
9. **Corte d'Appello di Firenze, Sez. Lavoro, sentenza 9 gennaio 2026, n. 1** — Conferma la piena validità del patto e l'applicazione integrale della penale di circa 40.000 euro per un quadro commerciale a fronte di congruo compenso annuo.
10. **Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza 29 aprile 2026, n. 2271** — Dichiarò la nullità del patto di non concorrenza stipulato con un dipendente privo di know-how strategico per indebita compressione della professionalità ordinaria.
11. **Tribunale di Torre Annunziata, Sez. Lavoro, sentenza 17 ottobre 2025, n. 2029** — Sancisce la nullità del patto per contrasto con gli artt. 4, 35 e 36 Cost. ove l'emolumento non garantisca i mezzi necessari a un'esistenza libera e dignitosa.
12. **Cassazione civile, Sez. II Civile, ordinanza 17 ottobre 2019, n. 26495** — Afferma che la nullità contrattuale attiene ai fatti costitutivi ed è eccezione in senso lato deducibile e rilevabile d'ufficio anche in appello ex art. 345 c.p.c.
13. **Corte d'Appello di Catania, Sez. Lavoro, sentenza 25 luglio 2025, n. 584** — Conferma che il rilievo d'ufficio della nullità del patto non viola l'art. 112 c.p.c. e che il giudice non può operare riduzioni o integrazioni equitative del compenso nullo.



**Federico Palumbo**

Foro di Roma — Redattore di Metodo Giuridico

Avvocato del Foro di Roma, si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.