

Cass. civ. Sez. lavoro, Ord., (ud. 20-10-2020) 01-03-2021, n. 5540

Fatto Diritto P.Q.M.

ARRICCHIMENTO SENZA CAUSA

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. NEGRI DELLA TORRE Paolo - Presidente -

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere -

Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 30078/2017 proposto da:

INTESA SAN PAOLO PRIVATE BANKING S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PAOLO EMILIO 57, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI LUIGI ALLIEGRO, che la rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

V.E.M., elettivamente domiciliata in ROMA, VIA QUINTINO SELLA 41, presso lo studio dell'avvocato MARGHERITA VALENTINI, rappresentata e difesa dall'avvocato MARCO RESTA;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1469/2017 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 14/09/2017 R.G.N. 1213/2015;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 20/10/2020 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

Svolgimento del processo

CHE:

1. la Corte di Appello di Milano, con sentenza del 14 settembre 2017, in riforma della pronuncia di primo grado, ha dichiarato la nullità del patto di non concorrenza stipulato tra Intesa Sanpaolo Private Banking Spa ed V.E. in data 28 febbraio 2012, con condanna della società alla restituzione della somma versata in

esecuzione della sentenza di prime cure;

2. la Corte ha così argomentato: "il patto in oggetto è nullo perchè manca la determinazione o la determinabilità del corrispettivo riconosciuto a favore del lavoratore a fronte delle limitazioni professionali imposte dal datore di lavoro e per conseguente impossibilità, per il lavoratore e poi per il giudice, di verificare la sua congruità in relazione al sacrificio professionale richiesto"; "dalla lettura delle clausole del patto è ben evidente che non è stata prevista una durata minima del detto patto o la corresponsione a favore del lavoratore di un importo minimo garantito e predeterminato a priori nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro; in nessun modo, infatti, è previsto che la lavoratrice appellata possa percepire complessivamente 18.000,00 Euro (cioè 6.000,00 x 3 anni) in ogni caso anche per la anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a fronte dell'impegno per 20 mesi successivi"; "il patto così strutturato determina che, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, al dipendente non spetti l'intero compenso, ma solo quanto maturato in ragione d'anno o frazione; così come è avvenuto nella fattispecie per cui è causa in cui l'appellata ha ricevuto solo Euro 3.000,00"; "l'ammontare del compenso non è, quindi, fisso e neppure determinabile in base a parametri oggettivi, ma dipende da una variabile legata alla durata del rapporto"; "tutto ciò determina uno squilibrio tra le parti ed un assetto contrattuale sbilanciato a favore del datore di lavoro... quindi, la valutazione congiunta delle previsioni contrattuali suesposte (mancata predeterminazione del quantum del corrispettivo e permanere dell'obbligazione a carico del dipendente anche in mancanza del corrispettivo) rende del tutto incongruo il corrispettivo stabilito e determina la nullità del patto in esame";

3. per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso la società in epigrafe con 7 motivi; ha resistito con controricorso V.E., comunicando anche memoria;

Motivi della decisione

CHE:

1. con il primo motivo di ricorso si denuncia: "violazione art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4: nullità della sentenza per contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili e per motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile"; si eccepisce che la Corte territoriale, "su di un aspetto da essa stessa giudicato come determinante ai fini del decidere (la durata minima del patto di non concorrenza e la previsione di un corrispettivo predeterminato e/o minimo garantito)", ha prima correttamente indicato "che il patto di non concorrenza ha una durata di tre anni e che è previsto un corrispettivo di Euro 6.000,00 all'anno" e, poi, ha affermato "l'esatto contrario, ovvero che il patto non prevede una durata minima e non è previsto il pagamento di un importo minimo garantito e predeterminato"; si evidenzia che la Corte milanese "avrebbe dovuto concludere per la determinatezza e determinabilità del corrispettivo del patto fornendo una motivazione basata sul dato testuale del patto di non concorrenza, laddove, agli artt. 4 e 8 è indicato il corrispettivo del patto da versarsi annualmente (Euro 6.000,00, art. 4), e la durata del patto (triennale, art. 8), il che rende chiaramente predeterminato il corrispettivo come indicato nel patto di non concorrenza per cui è causa";

2. la censura è fondata;

2.1. al fine di un ordinato iter motivazionale, è opportuna una ricognizione di taluni precedenti di questa Corte, rilevanti per la decisione, che hanno interpretato l'art. 2125 c.c., secondo cui: "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";

2.2. dal punto di vista strutturale, il patto di non concorrenza costituisce una fattispecie negoziale autonoma, dotata di una causa distinta (Cass. n. 16489 del 2009), configurando un contratto a titolo oneroso ed a prestazioni corrispettive, in virtù del quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere una somma di danaro o altra utilità al lavoratore e questi si obbliga, per il tempo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere attività concorrenziale con quella del datore (Cass. n. 2221 del 1988);

dal punto di vista degli interessi meritevoli di tutela regolati dal patto, questa Corte ha affermato che le clausole di non concorrenza sono finalizzate, da un canto, a salvaguardare l'imprenditore da qualsiasi "esportazione presso imprese concorrenti" del patrimonio immateriale dell'azienda, trattandosi di un bene che assicura la sua resistenza sul mercato ed il suo successo rispetto alle aziende concorrenti, e, d'altro canto, a tutelare il lavoratore subordinato, affinché le dette clausole non comprimano eccessivamente le possibilità di poter indirizzare la propria attività lavorativa verso altre occupazioni, ritenute più convenienti (da ultimo, Cass. n. 9790 del 2020, conf. a Cass. n. 24662 del 2014);

proprio perchè la regola è che, alla cessazione del rapporto, il lavoratore recuperi la piena ed assoluta libertà di collocare le proprie prestazioni in ogni settore del mercato e della produzione, affinché detta libertà - pur se assoggettabile a condizionamenti in ossequio alla regola dell'autonomia contrattuale - non possa essere limitata in modo tale da compromettere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore, pregiudicandone ogni potenzialità reddituale, il legislatore ha dettato, nell'ambito della generale disciplina ex art. 2596 c.c., in tema di limitazioni (legali o volontarie) alla concorrenza, una specifica regolamentazione che porta a differenziare integralmente il lavoratore subordinato da tutti gli altri soggetti pur essi destinatari del divieto di concorrenza (cfr. al riguardo: art. 1751 bis c.c.; art. 2557 c.c.; artt. 2301 e 2390 c.c.; così Cass. n. 5691 del 2002);

in ragione di ciò, l'art. 2125 c.c., comma 1, ha subordinato la validità del patto di non concorrenza a specifiche condizioni - espressamente indicate dalla norma - di forma, di corrispettivo, di limiti di oggetto, di tempo e di luogo, presidiando l'eventuale violazione con la più grave delle sanzioni negoziali: la nullità del patto;

2.3. nella sentenza impugnata non vengono in rilievo, rispetto al patto di non concorrenza in controversia, questioni di forma, di estensione dell'attività limitata, di tempo e di luogo, bensì di corrispettivo in favore del lavoratore e di sua determinabilità;

per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, questa Corte ha ripetutamente affermato che il patto di non concorrenza, anche se è stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato, rimane autonomo da questo, sotto il profilo prettamente causale, per cui il corrispettivo con esso stabilito, essendo diverso e distinto dalla retribuzione, deve possedere soltanto i requisiti previsti in generale per l'oggetto della prestazione dall'art. 1346 c.c. (in termini Cass. n. 16489 del 2009, che richiama Cass. n. 1846 del 1975 e n. 3507 del 1991) e, quindi, deve essere "determinato o determinabile";

circa la nullità, espressamente comminata dall'art. 2125 c.c., "se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro", conviene riportare taluni passaggi contenuti nella motivazione di Cass. n. 10062 del 1994, per la persuasività del suo ragionare e per l'indirizzo dettato a tutta la giurisprudenza successiva che, sul punto, ha solo consolidato l'orientamento, ad esso uniformandosi (Cass. n. 4891 del 1998; Cass. n. 7835 del 2006; Cass. n. 9790 del 2020);

2.4. la pronuncia muove dal riconoscimento che "nella sua formulazione letterale la norma richiede soltanto che sia fissato un compenso a favore del prestatore di lavoro", per cui "potrebbe quindi ritenersi prevista la semplice onerosità del patto, il quale rimarrebbe quindi assoggettato, in caso di squilibrio economico delle prestazioni, alle disposizioni di cui agli artt. 1448 e 1467 c.c."; dopo aver ritenuto che l'esclusiva applicazione al patto di non concorrenza degli istituti della rescissione per lesione e dell'eccessiva onerosità sopravvenuta avrebbe accordato al lavoratore subordinato una tutela "in larga misura soltanto apparente", confinando nella "irrelevanza... un'ampia gamma di ipotesi di squilibrio delle prestazioni", la S.C., nel precedente citato, ha considerato che "l'ammissibilità non di un corrispettivo in qualche modo caratterizzato, ma di un qualsiasi corrispettivo, non sembra però coerente con la previsione della nullità", la quale "rappresenta una sanzione estrema, difficilmente conciliabile con la legittimità di qualsiasi compenso"; secondo la Corte "ciò porta a ritenere che un requisito di adeguatezza sia implicito nella formulazione dell'art. 2125, e risponda alla stessa ratio sottesa alla imposizione di limiti di oggetto, tempo e luogo", in un assetto di contrapposti interessi in cui non entra in gioco un "valore di mercato", ovvero "il risultato almeno virtuale di una domanda e di una offerta", quanto piuttosto "la garanzia del lavoratore e non del puro equilibrio dello scambio"; ne deriva la conclusione che -salva sempre la possibilità di invocare, ove concretamente applicabili, le norme di cui agli artt. 1448 e 1467 c.c. - "l'espressa previsione di nullità va riferita alla pattuizione non solo di compensi simbolici, ma anche di compensi manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore, alla riduzione delle sue possibilità di guadagno, indipendentemente dall'utilità che il comportamento richiestogli rappresenta per il datore di lavoro, come dal suo ipotetico valore di mercato";

2.4. conclusione che - a fronte di una tradizionale impostazione secondo cui, in tema di rapporti di scambio, lo squilibrio economico originario delle prestazioni non può comportare la nullità del contratto perchè nel nostro ordinamento prevale il principio dell'autonomia negoziale (cfr. Cass. n. 9144 del 1993; Cass. n. 9640 del 2013; Cass. n. 22567 del 2015) e detta patologia radicale è strettamente correlata ad un difetto della struttura della fattispecie rispetto al paradigma legale (sulla perdurante separazione tra regole di condotta e regole di validità o di struttura del contratto v. Cass. SS.UU. n. 26724 del 2007) - appare precorritrice di successivi itinerari giurisprudenziali che, sebbene in definiti confini, hanno comunque riconosciuto rilevanza alla sproporzione economica del regolamento negoziale;

ad esempio, il "diritto vivente" ha ravvisato la non meritevolezza di contratti o patti con lo scopo di attribuire ad una delle parti un vantaggio ingiusto e sproporzionato, senza contropartita per l'altra (Cass. n. 19559 del 2015 e Cass. n. 22950 del 2015) ovvero porre una delle parti in una posizione di indeterminata soggezione rispetto all'altra (Cass. n. 9975 del 1995, Cass. n. 1898 del 2000, Cass. n. 12454 del 2009,

Cass. n. 3080 del 2013 e Cass. n. 4222 del 2017);

ma il riferimento è soprattutto a Cass. SS.UU. n. 9140 del 2016, la quale, sulla scorta di quanto enunciato dalle ordinanze della Corte costituzionale n. 77 del 2014 e n. 248 del 2013 secondo cui il principio di solidarietà sociale, in combinato contesto con la clausola di buona fede, consente al giudice di rilevare la nullità di una clausola che determini a carico di una delle parti un "significativo squilibrio dei diritti e obblighi contrattuali", ove ciò sia necessario per garantire l'equo contemperamento degli interessi delle parti e prevenire o reprimere l'abuso del diritto (cfr. Cass. n. 20106 del 2009 e Cass. SS.UU. n. 18128 del 2005); ma, anche, alla successiva SS.UU. n. 22437 del 2018 sullo stesso tema, la quale, ribadito che "l'equilibrio economico delle prestazioni... è profilo rimesso esclusivamente all'autonomia contrattuale", consente tuttavia di "indagare, con la lente del principio di buona fede contrattuale, se lo scopo pratico del regolamento negoziale" e cioè la sua "causa in concreto" presenti "un arbitrario squilibrio giuridico tra rischio assicurato e premio" (nelle cc.dd. clausole on claims made);

ferma restando, avuto riguardo all'art. 2125 c.c., la necessità di una rigorosa valutazione in ordine alla sussistenza di un corrispettivo in favore del prestatore che sia "manifestamente iniquo o sproporzionato", agganciata al sacrificio richiesto al lavoratore ed a ogni circostanza del caso concreto, tanto più che, in tale ipotesi, la nullità demolisce l'intero accordo negoziale e non solo una singola clausola, allorché si ha, invece, una valenza conformativa di un diverso assetto contrattuale che però continua a produrre effetti;

2.5. da quanto sopra deriva che operano su diversi piani la nullità del patto di non concorrenza per indeterminatezza o indeterminabilità del corrispettivo che spetta al lavoratore, quale vizio del requisito prescritto in generale dall'art. 1346 c.c., per ogni contratto, e la nullità per violazione dell'art. 2125 c.c., laddove il corrispettivo "non è pattuito" ovvero, per ipotesi equiparata dalla giurisprudenza di questa Corte, sia simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato;

3. rispetto a tali premesse in diritto, che avrebbero dovuto rappresentare la cornice entro cui operare la valutazione circa la nullità del patto di non concorrenza in esame, la sentenza impugnata reca una anomalia motivazionale, implicante una violazione di legge costituzionalmente rilevante (cfr. Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014), in quanto contiene un contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili, tale da rendere non realmente comprensibili le ragioni della decisione, perchè consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento del giudice, precludendo un effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del suo ragionamento (cfr. Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016; v. pure Cass. SS.UU. n. 16599 del 2016);

la Corte di Appello, infatti, ha prima ritenuto che "il patto in oggetto è nullo perchè manca la determinazione o la determinabilità del corrispettivo riconosciuto a favore del lavoratore" ma, poi, deve ammettere che, "in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro", al dipendente spetti "quanto maturato in ragione d'anno o frazione" sulla base di un corrispettivo pattuito in 6.000,00 Euro su base annua e, quindi, comunque determinabile; la sentenza aggiunge che "dalla lettura delle clausole del patto è ben evidente che non è stata prevista una durata minima del detto patto o la corresponsione a favore del lavoratore di un importo minimo garantito e predeterminato a priori nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro; in nessun modo, infatti, è previsto che la lavoratrice appellata possa percepire complessivamente 18.000,00 Euro (cioè 6.000,00 x 3 anni) in ogni caso anche per la anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a fronte dell'impegno per 20 mesi successivi", con argomentazioni relative alla "durata minima", all'"importo minimo garantito", all'impossibilità di "percepire complessivamente 18.000,00 Euro", obiettivamente inconferenti rispetto alla questione della determinabilità del corrispettivo, attenendo piuttosto alla sua congruità; ancora si legge che "l'ammontare del compenso non è, quindi, fisso e neppure determinabile in base a parametri oggettivi, ma dipende da una variabile legata alla durata del rapporto", con una contraddizione palese, perchè dire che un corrispettivo è variabile in relazione alla durata del rapporto di lavoro, non significa affatto che esso non sia determinabile in base a parametri oggettivi, atteso che si ha determinabilità quando sono indicati, anche per relationem, i criteri in base ai quali si fissa la prestazione, così sottratta al mero arbitrio (cfr., ad ex., Cass. n. 12743 del 1999);

in realtà la sentenza impugnata sembra non tenere adeguatamente distinte cause di nullità del patto di non concorrenza che, come innanzi ricordato, operano giuridicamente su piani diversi: un vizio sotto l'aspetto della determinatezza o determinabilità dell'oggetto e l'altro sotto il profilo dell'ammontare del corrispettivo simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato; realizzando così una sovrapposizione indebita che genera incertezza sull'iter logico seguito per la formazione del convincimento del giudicante, precludendo un effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del suo ragionamento, e che appare confermata dalla chiosa finale della motivazione impugnata in cui, tra l'altro, si afferma che la "mancata predeterminazione del quantum del corrispettivo" rende il medesimo "del tutto incongruo", provocando "uno squilibrio tra le parti ed un assetto contrattuale sbilanciato a favore del datore di lavoro";

dall'accoglimento del primo motivo di ricorso deriva la cassazione della sentenza impugnata, con rinvio al giudice d'appello indicato in dispositivo che dovrà procedere a nuovo esame valutando distintamente la

questione della nullità per mancanza del requisito di determinatezza o determinabilità del corrispettivo pattuito tra le parti e, poi, verificando che il compenso, come determinato o determinabile, non fosse simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato, in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore, alla riduzione delle sue possibilità di guadagno, indipendentemente dall'utilità che il comportamento richiesto rappresentava per il datore di lavoro, come dal suo ipotetico valore di mercato;

4. la radicale nullità della sentenza impugnata assorbe tutti i restanti motivi del ricorso per cassazione, in quanto successivi dal punto di vista logico e giuridico;

il giudice del rinvio provvederà anche sulle spese del giudizio di legittimità ex art. 385 c.p.c., comma 3.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di Appello di Milano, in diversa composizione, anche per le spese.

Così deciso in Roma, il 20 ottobre 2020.

Depositato in Cancelleria il 1 marzo 2021

Copyright 2013 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati
UTET Giuridica® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini Editore S.p.A. a Wolters Kluwer Italia S.r.l.