

Sintesi

Rassegna di giurisprudenza e di dottrina

SOMMARIO

- 2 - Contratto di lavoro a progetto: riqualificazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato**
- 3 - Senza strategia persecutoria, niente mobbing**
- 4 - Pulizia degli indumenti e relative spese: onere gravante sul datore di lavoro**
- 5 - Permessi non goduti senza obbligo contributivo**
- 7 - Licenziamento disciplinare e mancanza di danno effettivo: legittimità**
- 8 - Sanzioni penali per chi non fornisce la documentazione agli ispettori del lavoro**
- 9 - Sanzioni per lavoro nero ed adesione al condono di cui all'art. 8 della L.n. 289 del 2002**
- 10 - Divieto assoluto della possibilità di impiego di capacità professionale: nullità del patto di non concorrenza**

IL PUNTO

L'anno che sta per chiudersi porta con sé importanti novità per il nostro lavoro. Infatti le deleghe del cd. Jobs Act sono state tutte approvate e fanno intravedere i segni di profondi cambiamenti nel mercato del lavoro. L'obiettivo dichiarato è lo sviluppo e la crescita dell'occupazione. Sarà proprio così? Lo vedremo il prossimo anno quando saranno emanati i decreti delegati. Per ora possiamo solo sperare (siamo in clima pre natalizio) in un mondo del lavoro nuovo, sburocratizzato, all'insegna della semplificazione, della chiarezza e che sia capace di creare pari opportunità tra i lavoratori indipendentemente dal settore e dal numero dei lavoratori occupati.

“ ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

Senza strategia persecutoria, niente mobbing ”

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

Presidente dell'Ordine:

Potito di Nunzio

Coordinatore scientifico ad interim del CSR:

Potito di Nunzio

Sezione Studi e Ricerche:
Coordinatore Riccardo Bellocchio
 Gilberto Asnaghi, Barbara Brusasca,
 Gianfranco Curci, Stefano Guglielmi,
 Morena Domenica Massaini,
 Erika Montelatici, Roberto Montelatici,
 Sabrina Pagani, Silvana Pagella,
 Fabio Pappalardo, Lalla Pollacchini
 Pagani, Laura Pozzi, Paola Rizzo

Sezione Semplificazione normativa:
Coordinatore Andrea Asnaghi
 Gianluca Belloni, Luca Bonati, Marco Cassini,
 Mariagrazia di Nunzio, Alessandro Graziano,
 Luca Insabato, Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli,
 Paolo Reja, Daniela Stochino

Sezione Scuola e Università:
Coordinatore Alessandro Proia
 Gabriele Correra, Luciana Mari, Sergio Mastromattei,
 Alessandro Proia, Alessandro Riva

Sezione Formazione e aggiornamento
professionale: Coordinatrice Stella Crimi
 Gabriele Badi, Francesca Bravi, Alessandro Cornaggia,
 Isabella Di Molfetta, Donatella Gerosa, Luca Paone,
 Roberto Piccini, Marianna Tissino, Enrico Vannicola



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
21 ottobre 2014,
n. 22289

“**CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO:** riqualificazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato”

TESI-DECISIONE

La Suprema Corte è nuovamente chiamata ad esprimere il proprio parere in merito alla richiesta di riqualificazione di un rapporto di lavoro a progetto in rapporto di lavoro subordinato, nella specie dirigenziale.

Il rapporto di lavoro a progetto aveva contrattualmente una durata dall'aprile 2003 al dicembre 2004, ma era stato unilateralmente interrotto nel mese di luglio 2004 dalla società committente. Il collaboratore ricorreva ed in primo grado il tribunale partenopeo riconosceva la natura dirigenziale del rapporto condannando la società datrice di lavoro al pagamento di differenze retributive e TFR, indennità sostitutiva del preavviso e indennità supplementare. L'appello proposto dalla società veniva accolto e la stessa era condannata solo al pagamento dei compensi non erogati, in quanto la tesi della subordinazione veniva rigettata.

Il collaboratore ricorreva per cassazione contestando che i giudici di appello avessero erroneamente attribuito rilievo unicamente al *nomen iuris* per escludere la subordinazione, escludendo di valorizzare le altre risultanze processuali che descrivevano le effettive caratteristiche della prestazione lavorativa, e che se correttamente valutate avrebbero avallato la tesi della subordinazione.

Specificatamente considerato il contenuto elevato (“intellettuale”) delle prestazioni rese sarebbe stato necessario utilizzare anche gli elementi sussidiari e/o complementari della subordinazione al fine di una valutazione complessiva e comparativa.

La Suprema Corte, conformemente al proprio consolidato orientamento, accoglieva il ricorso del lavoratore in quanto i giudici di merito avevano basato la propria decisione solo sugli aspetti formali e avevano trascurato di indagare sulla reale natura del rapporto, in relazione alle modalità di esecuzione dello stesso.

La Corte ricorda che *“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo”* e *“l'elemento scriminante è rappresentato dalla subordinazione ex art. 2094 c.c. “intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro ed al conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività di impresa”* (ex pluris Cass. n. 4036 del 2000, n. 2970 del 2000, n. 13858 del 2009, n. 9251 del 2010).

Tale principio deve essere conte- >>>



>>> stualizzato al caso concreto ed in particolare alla tipologia di incarico conferito, e ove la prestazione sia estremamente elementare o viceversa di elevato contenuto intellettuale e/o creativo, è necessario ricorrere ai criteri sussidiari (continuità del rapporto, durata del rapporto, modalità di erogazione del compenso, regolamentazione dell'orario di lavoro, presenza di una organizzazione imprenditoriale e potere di autorganizzazione) in quanto il criterio dell'assoggettamento al potere organizzativo, disciplinare e

direttivo può non essere di facile ed immediata individuazione per la qualificazione del rapporto.

Sintetizzando ciò che rileva per la qualificazione del rapporto non è il *nomen iuris* ma il comportamento delle parti posteriormente alla conclusione del contratto, poiché in tal modo è possibile rilevare una nuova e diversa volontà delle parti intervenuta nel corso del rapporto e tale da modificare la natura del rapporto inizialmente prevista (Cass. n.15922 del 2013).

QUESTIONE TRATTATA

“ SENZA STRATEGIA PERSECUTORIA, niente mobbing ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
19 settembre 2014,
n. 19782

TESI-DECISIONE

La vicenda prende avvio dal comportamento del datore di lavoro di una assicurazione che, a più riprese, ha affermato di non voler concedere le ferie al lavoratore (poi di fatto concesse), si è lamentato continuamente dell'utilizzo del cellulare (senza formalizzare alcunchè), ha spostato di reparto, insieme ad altri colleghi, il lavoratore interessato; ha fatto, inoltre, pedinare il lavoratore che durante la malattia lavorava come istruttore di body building presso la palestra della moglie, ha denunciato il lavoratore per truffa in ordine ad un infortunio occorso al lavoratore (denuncia penale archiviata ma con negligenza del lavoratore). Alla fine il lavoratore viene licenziato per giustificato motivo, e

non viene reintegrato al lavoro nel primo giudizio a proprio favore, ribaltato in sede di corte d'Appello. Ora il datore di lavoro si trova ad affrontare la denuncia del lavoratore per mobbing supportato da perizia medica per disturbo post traumatico da stress. La Corte di Cassazione, rigettando il ricorso, ribadisce la definizione e le condizioni affinché possa sussistere un danno da mobbing.

Innanzitutto la Corte afferma che costituisce mobbing quel complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di >>>



>>> lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono quindi ricorrere molteplici elementi: A) una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano stati posti in

essere da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi, B) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; C) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e /o nella propria dignità; D) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi.

QUESTIONE TRATTATA

“PULIZIA DEGLI INDUMENTI E RELATIVE

SPESE: onere gravante sul datore di lavoro”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
22 ottobre 2014,
n. 22375

TESI-DECISIONE

La sentenza emessa dalla Cassazione riguarda la pulizia degli indumenti per gli addetti alla pulizia ed al lavaggio dei locomotori e delle carrozze ferroviarie, dei locali e del piazzale della stazione presso un impianto Ferrovie dello Stato, ed enuncia un principio già noto alla Suprema Corte.

Viene, infatti, confermato l'onere in capo al datore di lavoro della pulizia degli indumenti di protezione individuale, ribaltando così la posizione espressa in precedenza - a sfavore dei lavoratori - da parte del Tribunale di Milano: in tale sede, infatti, soccombevano i lavoratori che avevano chiesto la condanna della Società al pagamento, a titolo di risarcimento del danno da inadempimento contrattuale e/o per ingiustificato arricchimento, dell'importo corrispondente al valore della prestazione resa per il lavaggio degli indumenti di lavoro oltre alle spese vive sostenute.

I lavoratori lamentavano che il questa prima sede fu errato ritenere che tali indumenti (pantaloni, camicie e giacche forniti dalla società) fossero semplicemente identificativi dell'azienda presso cui lavoravano e non furono, per contro, ritenuti uno *strumento di protezione* dagli infortuni (per esposizione a rischi di infezioni morbose), e dunque dispositivi di sicurezza individuali, che la società aveva l'obbligo di mantenere efficienti, se del caso provvedendo alla loro riparazione o sostituzione

La Corte d'Appello, invece, accoglieva parzialmente il gravame ricorso condannando la Società a pagare un importo a loro favore, ma inferiore a quello richiesto, quantificato in un'ora settimanale di lavoro straordinario diurno.

La Società propone, infine, ricorso in Cassazione chiedendo in particolare agli Ermellini, per quanto di interesse in questa sede, se qualsiasi indu- >>>



>>> mento utilizzato dai lavoratori per il solo fatto che venga indossato durante un'attività a rischio di contatto con agenti patogeni costituisca DPI a prescindere dalle caratteristiche e dalla qualità di protezione intrinseche dell'indumento stesso ed anzi anche quando ne sia accertata la inidoneità. Oppure, chiede ancora la società ricorrente, se, viceversa, sia necessario che gli indumenti possiedano le necessarie qualità tecniche per espletare la funzione di DPI. Nello specifico, inoltre, chiede, se a mente di quanto previsto dalla legge, siano DPI gli indumenti forniti ai sensi dell'art. 39 Con. Coll., lett. a) o se, viceversa, siano semplici indumenti con funzione distintiva e di decoro.

Infine, sempre a mente di quanto previsto dalla legge, si chiede se il lavaggio e la stiratura di indumenti privi dei requisiti tecnici per potere svolgere la funzione di DPI rientrino nel concetto di manutenzione di dispositivo di protezione individuale e come tali debbano essere a carico del datore di lavoro, ovvero se tali attività rientrino nel concetto di cura e come tali rimangano ex art. 39 CCNL di categoria a carico del lavoratore.

Sul punto la Corte di Cassazione così risponde riprendendo quanto già af-

fermato in passato (cfr., ex plurimis, Cass., n. 14712/2006; 18537/2007; 11729/2009; 23314/2010; cfr., altresì, Cass., n. 11139/1998): i lavoratori hanno diritto alla retribuzione dell'attività lavorativa prestata ed al rimborso delle spese sostenute, per la pulizia degli indumenti di protezione, forniti dal datore di lavoro; risulta, pertanto, affetta da nullità parziale, per contrasto con norme imperative, la clausola, in senso contrario, del contratto collettivo che, sostituita di diritto dalle stesse norme inderogabili, concorre a conformare i contratti individuali di lavoro, sui quali si fondano i diritti alla retribuzione ed al rimborso spese dei lavoratori.

Ne deriva, infine, che quand'anche la contrattazione collettiva avesse inteso addossare ai lavoratori le spese di lavaggio dei DPI (il che nella specie deve escludersi, perchè prevedere che il lavoratore debba avere cura della buona conservazione degli indumenti non significa di per sé che debba provvedere al loro lavaggio), una siffatta previsione, siccome contraria a norme imperative, non potrebbe comunque esonerare il datore di lavoro dall'onere delle spese di cui si è dibattute nelle Aule.

QUESTIONE TRATTATA

“ PERMESSI NON GODUTI senza obbligo contributivo ”

TESI-DECISIONE

La vicenda si articola sulla base del ricorso presentato da una società datrice di lavoro avverso accertamenti dell'INPS aventi ad oggetto il corrispettivo dovuto a titolo di contributi calcolato sulla base di permessi non fruiti dal

lavoratore. Rientra nella retribuzione imponibile ed è assoggettata all'obbligo contributivo, la parte economica della retribuzione corrisposta al lavoratore secondo le previsioni contenute nella contrattazione collettiva. >>>

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
27 agosto 2014,
n. 18413



>>> La parte normativa del contratto, quella che regola il rapporto, segue un regime diverso. Come ad esempio i permessi riconosciuti al lavoratore. In particolare, non rientra nella retribuzione imponibile, l'indennità sostitutiva per permessi non goduti, se l'organizzazione aziendale aveva previsto un regime di favore per i lavoratori per il beneficio dei permessi stessi, oltre il termine ultimo indicato dal contratto collettivo applicato, così la sentenza di Corte di Cassazione che si commenta. I fatti: l'Inps contesta ad un'azienda il mancato versamento dei contributi previdenziali sull'indennità per permessi non goduti, essendo decorso il termine, previsto dal contratto collettivo di lavoro applicato in azienda, per il godimento degli stessi.

L'azienda, a sua volta, contesta la richiesta dell'Ente previdenziale, in quanto per prassi consolidata, era solita concedere termini più ampi per il godimento dei permessi, quale condizione di miglior favore.

Il Tribunale di primo grado e la Corte d'Appello dell'Aquila accolgono il ricorso dell'azienda e l'Inps decide di ricorrere comunque in Cassazione, sulla base dell'unico motivo del mancato rispetto del minimale contributivo, così come determinato dalle previsioni del contratto collettivo.

La Corte respinge il ricorso dell'Inps richiamando innanzitutto il principio di *"base imponibile per il calcolo dei contributi"*, che ai sensi dell'art. 12 della legge n. 153 del 1969, determina come retribuzione tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro, in denaro o in natura, in dipendenza del rapporto di lavoro, con l'esclusione di determinate somme specificamente indicate nel comma 2."

Per unanime giurisprudenza, il diritto del lavoratore alla costruzione della propria posizione contributiva deve rimanere indenne da inadempimenti dell'obbligazione retributiva da parte del lavoratore.

Su questo schema normativo, si innesta il d.l. n. 338/1989, art. 1, convertito nella legge n. 389/89, che tratta di retribuzione imponibile ai fini contributivi che assume come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza, la retribuzione (minimale retributivo ai fini contributivi) stabilita da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Quindi i concetti di retribuzione imponibile e di minimale retributivo ai fini contributivi sono nettamente separati, così come occorre distinguere tra parte economica e parte normativa del contratto collettivo.

Tornando al caso di specie, il mancato riconoscimento dell'indennità sostitutiva per permessi non goduti, rientrando nella parte normativa del contratto, non può, a parere della Corte, prevedere un automatico inserimento nella retribuzione minima su cui calcolare i contributi, in quanto richiederebbe comunque un esborso a carico del lavoratore, per la parte di sua competenza, per un importo di fatto non ricevuto.

La prassi aziendale di riconoscere tempi più ampi per il godimento dei permessi, va incontro alle esigenze dei lavoratori e rientra nella libera disponibilità delle parti per addivenire al riconoscimento di condizioni di miglior favore per i dipendenti.

Per questo motivo, il ricorso è respinto e nulla è dovuto in termini di contributi previdenziali dall'azienda in giudizio.



SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
26 novembre 2014,
n. 25161

QUESTIONE TRATTATA

“ LICENZIAMENTO DISCIPLINARE E MANCANZA DI DANNO EFFETTIVO: legittimità ”

TESI-DECISIONE

L'Ente Nazionale per l'Energia Elettrica distribuzione SpA (ENEL) comminava ad un proprio dipendente un provvedimento di licenziamento al termine di un procedimento disciplinare conseguente alla scoperta, da parte aziendale, dell'acquisizione da parte del dipendente di un immobile industriale dismesso dall'Ente ad un prezzo sensibilmente inferiore al valore di mercato.

Il datore di lavoro contestava la violazione del codice etico aziendale ed il palese conflitto di interesse del dipendente nell'operazione di compravendita dell'immobile. Inoltre, stigmatizzava che il dipendente, nonostante esplicita richiesta datoriale non si fosse ravveduto, attivandosi per la restituzione del bene.

Specificatamente contestava che il dipendente, addetto alla gestione del patrimonio immobiliare della società, ed in particolare alle pratiche di autorizzazione per la relativa vendita, avesse acquistato nel marzo del 2006 un bene immobile ad un prezzo sensibilmente inferiore al valore di mercato. Ciò era stato possibile in quanto egli aveva tratto in inganno la società sul valore reale dell'immobile avendo utilizzato quale parametro di determinazione del prezzo una perizia che lo stesso dipendente aveva richiesto nel gennaio 2000 in violazione delle procedure aziendali ed emessa prima che modifiche ai vincoli urbanistici ne aumentassero il valore.

In entrambi i gradi di merito veniva riconosciuta la legittimità del recesso, ed il

dipendente ricorreva in cassazione articolando le censure come di seguito sintetizzato:

- tardività della contestazione, in quanto comminata solamente alla fine del dicembre 2006;
- ritorsività del licenziamento, in quanto conseguente al diniego opposto alla richiesta datoriale di riconsegna dell'immobile;
- utilizzo apodittico delle risultanze della perizia dell'immobile del gennaio 2000 e quindi mancanza di specifica CTU;
- violazione del criterio della proporzionalità dell'addebito, in quanto il comportamento contestato non era di tale gravità da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario;
- mancanza del conflitto di interesse sostenuto dalla società;
- mancanza di un danno economico effettivo per la società.

Tutte le doglianze di parte ricorrente sono state rigettate dalla corte per infondatezza in quanto, premesso che è legittimo utilizzare a fondamento della decisione una perizia anche se di natura stragiudiziale, l'apprezzamento sulla sussistenza della lesione al vincolo fiduciario è valutazione rimessa al giudice di merito e se correttamente e congruamente argomentata non può essere oggetto di revisione in cassazione. Tale lesione prescinde dalla sussistenza del danno economico per la società (conformi Cass. n. 3719 del 1988, n. 7529 del 1995, e n. 12489 del 2003).



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
17 novembre 2014,
n. 47241

“**SANZIONI PENALI** per chi non fornisce la documentazione agli ispettori del lavoro”

TESI-DECISIONE

Gli ispettori del lavoro, nello svolgimento della loro attività, hanno titolo a richiedere notizie ed altre informazioni, indicando le modalità e i tempi per la produzione delle stesse. Il datore di lavoro che si rifiuta di fornirle o non le fornisca o le fornisca scientemente errate o incomplete, è punito con una sanzione penale, prevista dall'ultimo comma dell'art. 4 della legge 628/61.

Nel caso sottoposto alla Suprema Corte, un datore di lavoro di Teramo obiettava che la mancata produzione della documentazione agli ispettori non poteva dirsi un vero e proprio impedimento all'attività di vigilanza, ma si poteva più correttamente inquadrare come un mero intralcio, punibile con la sola sanzione amministrativa.

La Corte di Cassazione, richiamando la propria giurisprudenza sul punto (Cass. Sez. III penale 7 febbraio 1994, n. 1365, idem sez. III pen., 4 luglio 2001, n. 26.974), ricorda come il reato in questione riguardi la richiesta di notizie concernenti violazioni delle leggi sui rapporti di lavoro e sui rapporti previdenziali e assicurativi che ricadono nella competenza mi-

nisteriale e che consentono l'esercizio della funzione ispettiva propria del Ministero del Lavoro.

Precisa la sentenza, che il reato si configura non solo nel caso della semplice richiesta di notizia ma anche in quello di omessa esibizione di documentazione, la cui produzione consente agli ispettori di esercitare la loro funzione.

Il reato, ricorda la sentenza, ha natura formale e si realizza in due diverse forme: quella omissiva e quella commissiva.

La prima, si realizza attraverso la sola mancata risposta alla richiesta degli ispettori; la seconda, quella commissiva, si realizza mediante un comportamento doloso di chi fornisce notizie false e incomplete in maniera consapevole.

Non trova alcun riscontro giuridico, a parere della Suprema Corte, la distinzione operata dal ricorrente che intende distinguere tra mero intralcio all'operato dell'Ispettorato del Lavoro, sanzionato solo amministrativamente, e impedimento di tale operato, con riferimento al >>>



>>> quale scatterebbe la sanzione di tipo penale.

La Corte conclude quindi che per la configurazione del reato è sufficiente la mera condotta omissiva, consistente nella mancata consegna della documentazione, senza

che sia richiesto ai fini dell'integrazione del reato la sussistenza anche di altri elementi esterni e non richiesti dalla norma, quali appunto, il derivante impedimento dello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

QUESTIONE TRATTATA

“ SANZIONI PER LAVORO NERO ed adesione al condono di cui all'art. 8 della L.n. 289 del 2002 ”

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
14 settembre 2014
n. 20357

TESI-DECISIONE

La Suprema Corte è chiamata ad esprimersi sull'ampiezza della copertura da attribuire al condono previdenziale di cui all'art. 8 della L.n. 289 del 2002 in materia sanzionatoria ed in particolare a chiarire se con il perfezionamento del condono vi sia anche l'estinzione della sanzioni per lavoro nero di cui alla L.n. 73 del 2002.

La Corte osserva che le sanzioni ex L.n. 73 del 2002 sono sanzioni amministrative direttamente collegate a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e non attengono agli aspetti meramente contributivi. L'adesione al condono previdenziale di cui alla L.n. 289 del 2002 disponeva, invece, che il perfezionamento del condono comportasse l'estinzione della sanzioni amministrative tributarie e previdenziali, comprese quelle accessorie.

La giustizia tributaria, sia a livello provinciale che regionale, riteneva che esistesse un rapporto di accessorietà e quindi che il regolare perfezionamento del condono comportasse l'estinzione anche di quelle specifiche contestazioni relative al lavoro sommerso.

Di diverso avviso i giudici di legittimità, chiamati ad esprimersi dalla ricorrente Agenzia delle Entrate, i quali nell'accogliere il ricorso, senza rinvio, hanno sentenziato che l'ambito del condono non potesse estendersi ad una sanzione amministrativa in quanto, stante la natura previdenziale del condono stesso, dovrebbero ricomprendersi esclusivamente le sanzioni amministrative tributarie e previdenziali, comprese quelle accessorie, e nel caso di specie non ricorre il rapporto di accessorietà.



QUESTIONE TRATTATA

SENTENZA

Cass., sez. Lavoro,
12 novembre 2014,
n. 24159

“ DIVIETO ASSOLUTO DELLA POSSIBILITÀ DI IMPIEGO DI CAPACITÀ PROFESSIONALE: nullità del patto di non concorrenza ”

TESI-DECISIONE

Una Società ha chiamato in giudizio un ex-socio, con il quale aveva sottoscritto un patto di non concorrenza contestualmente alla cessione integrale delle quote della Società, per presunta violazione dell'accordo.

L'ex socio aveva infatti operato nel medesimo mercato della Società offrendo i medesimi prodotti.

La Suprema Corte chiarisce che la domanda di concorrenza sleale contenuta nel giudizio si basa anche sulla violazione del patto di non concorrenza intercorso tra le parti e la validità di quest'atto costituisce presupposto indispensabile per l'accertamento della fondatezza della domanda posta al Giudice.

Nel caso di specie l'ex socio aveva vista riconosciuta in appello la nullità del patto di non concorrenza per violazione dei limiti di cui all'art. 2596 codice civile (zona geografi-

ca, attività, durata): mancava, infatti, una limitazione territoriale.

Inoltre, l'attività negata nel patto di non concorrenza coincideva con l'oggetto sociale della Società ceduta.

Il patto di non concorrenza è nullo in quanto contrastante con l'ordinamento costituzionale (artt. 4 e 35 Cost.) poiché non diretto a limitare l'iniziativa economica altrui ma a precludere in assoluto ad una parte la possibilità di impiegare la propria capacità professionale nel settore economico di riferimento.

Nel caso di specie, la Corte di Appello ha rilevato che i numerosi e distinti settori di attività da cui l'ex socio doveva astenersi comportavano una menomazione della propria libertà di iniziativa economica sì da costituire violazione dell'art. 41 Cost.

Il ricorso della Società viene respinto.