

Cass. Sez. Lav. 26 ottobre 2017,
n. 25462

Paola Salazar
Avvocato in Milano

Esercizio del diritto d'opzione e inefficacia del patto di non concorrenza

La Cassazione, ribaltando le conclusioni cui erano giunti sia il Tribunale di Pordenone, in primo grado, sia la Corte territoriale di Venezia, in sede di appello, ha evidenziato come il diritto d'opzione in capo al datore di lavoro non possa, in alcun modo essere confuso - come invece avvenuto nei precedenti gradi di giudizio - con il recesso unilaterale dal patto di non concorrenza.

Il fatto

La vicenda processuale, che ha dato luogo ad un lungo contenzioso, trae origine dal ricorso presentato nel settembre 2005 da una lavoratrice, assunta alle dipendenze di un'agenzia di somministrazione (all'epoca, di lavoro interinale) con contratto di formazione e lavoro la quale aveva sottoscritto con l'azienda un patto di non concorrenza della durata di ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto subordinato, però, - ed era questo il punto fondamentale della questione - all'esercizio da parte del datore di lavoro dell'opzione di avvalersene o meno entro il termine di 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Opzione in quel caso, non esercitata dal datore di lavoro successivamente alle dimissioni della lavoratrice.

La stessa, dopo aver rassegnato le proprie dimissioni, ha convenuto in giudizio la datrice di lavoro, per veder dichiarare la nullità, ai sensi dell'art. 1344 c.c., dell'"opzione irrevocabile" al rispetto del patto di non concorrenza e ciò sul presupposto che l'opzione, come prevista, sarebbe risultata elusiva delle garanzie previste in favore del prestatore di lavoro dall'art.

La Suprema Corte di Cassazione, accogliendo il ricorso presentato, in ultima istanza, dalla società datrice di lavoro (risultata soccombente nei giudizi di primo e secondo grado) è tornata a pronunciarsi sul diritto di opzione, esercitabile da parte del datore di lavoro, al fine di vincolare/liberare il lavoratore ad/da un obbligo di non concorrenza

LA MASSIMA

Patto di non concorrenza - Diritto di opzione - Legittimità - Mancato esercizio - Inefficacia del patto di non concorrenza - Sussiste - Recesso unilaterale da parte del datore di lavoro - Esclusione - Obbligo di pagamento in favore del lavoratore - Esclusione

Integra un'opzione e non un recesso unilaterale, la scelta del datore di lavoro di non avvalersi del patto di non concorrenza e quindi di liberare il lavoratore dagli obblighi connessi, anche se interviene al termine del rapporto di lavoro.

¶ Cass. Sez. Lav. 26 ottobre 2017, n. 25462

2125 c.c.. Con la conseguenza di doversi veder riconosciuto il diritto al pagamento del corrispettivo del patto, di cui la stessa riteneva essere creditrice sin dalla data di assunzione, oltre che delle somme maturande in corso di causa.

Nel resistere in giudizio, per quanto più rileva in questa sede, la società datrice di lavoro ha contestato le pretese avversarie, evidenziando (i) che il patto di non concorrenza assolveva ad una finalità di salvaguardia del *know-how* acquisito dal lavoratore, a fronte degli investimenti di carattere formativo organizzati dalla società a favore del proprio personale stabile per un periodo mai inferiore a due anni; (ii) che l'opzione era stata concessa dalla dipendente (e veniva di regola prevista) a fronte della formazione professionale alla stessa erogata; (iii) che nel patto di non concorrenza era contenuta una clausola che prevedeva, ai fini del suo perfezionamento, l'esercizio da parte della società della facoltà di opzione entro

trenta giorni lavorativi dalla cessazione del rapporto; (iv) che tale formulazione rispondeva all'esigenza di riservarsi al momento della cessazione del rapporto di lavoro, la concreta valutazione delle potenzialità dannose della persona; (v) che, a differenza del recesso, nessun diritto di opzione era stato esercitato dalla società nel caso concreto, liberando così dal patto la lavoratrice, la quale – peraltro – sin dalla assunzione era consapevole di tale possibilità.

Il Tribunale di primo grado, ritenendo non condivisibile l'interpretazione datoriale della clausola contenuta nel patto quale diritto di opzione di cui all'art. 1331 c.c., e ritendendo invece trattarsi – erroneamente – di recesso unilaterale, da parte del datore di lavoro, da un patto già perfezionato ed efficace fin dalla data della sua stipulazione, ha accolto il ricorso presentato dalla ex dipendente.

Lo stesso Tribunale evidenziava altresì, come la volontà della datrice di lavoro di rinunciare all'esercizio dell'opzione, essendo intervenuta in data successiva alle dimissioni della lavoratrice e durante il periodo di preavviso, avrebbe influito sulla clausola in modo tale da non poter escludere il diritto della stessa lavoratrice alla tutela di cui all'art. 2125 c.c.

La Corte d'Appello di Venezia confermava integralmente la sentenza resa dal giudice di prime cure, erroneamente richiamando l'orientamento già espresso in caso analogo (ma in realtà trattavasi di recesso unilaterale da un patto di non concorrenza già esistente ed efficace e non di diritto di opzione) in cui tale facoltà era strutturata in modo contrario, ossia se esercitata, escludeva il patto di non concorrenza). Secondo tale orientamento «*La previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all'arbitrio del datore di lavoro concreta una clausola nulla per contrasto con norme imperative. Infatti la limitazione allo svolgimento della attività lavorativa deve essere contenuta – in base a quanto previsto dall'art. 1225 cod. civ., interpretato alla luce degli art. 4 e 35 della carta costituzionale, - entro limiti determinati di oggetto, tempo e luogo e compensata da un corrispettivo di natura altamente retributiva, con la conseguenza che è impossibile attribuire al datore di lavoro un potere unilaterale di incidere sulla durata temporale del vincolo o di caducare l'attribuzione patrimoniale pattuita (Corte di Cassazione, n. 9491/2003 e n. 15952/2004)*», e ciò indipendentemente dal momento in cui (prima o dopo la cessazione del rapporto) tale potere venga esercitato e a prescindere dal termine concesso per

esprimere tale parere. Dunque, ad avviso della Corte territoriale, il patto di non concorrenza seppure strutturato in via di opzione invece che di recesso doveva ritenersi nullo, stante il totale sbilanciamento in favore del datore di lavoro che avrebbe avuto il potere di caducare il patto in qualsiasi momento, con un recesso unilaterale liberamente esercitabile.

In senso contrario, si è invece espressa, a nostro avviso correttamente la Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza che qui si annota.

I motivi della decisione

Invero, la Suprema Corte, mostrando di aderire alla tesi datoriale, ha fornito una diversa qualificazione delle intese intercorse tra le parti (opzione o recesso unilaterale).

La Corte ha al riguardo precisato che «*come è noto – e come correttamente sottolineato dalla parte ricorrente – l'opzione determina la nascita di un diritto a favore dell'opzionario che conclude automaticamente il contratto, soltanto nel caso in cui venga esercitato. Si tratta, quindi, di un diritto potestativo, poiché ad esso corrisponde, dal lato passivo, una posizione di soggezione, dato che, ad esclusiva iniziativa dell'opzionario, il concedente può subire la conclusione del contratto finale*».

Rilevante, dunque, è lo «*schema di perfezionamento*» che, come puntualmente sottolineato dai giudici di legittimità con la sentenza qui in esame, «*non è quello della proposta-accettazione, ma quello del contratto preparatorio di opzione, seguito dall'esercizio del suddetto diritto, mediante una dichiarazione unilaterale recettizia entro un termine fissato nel contratto stesso o, in mancanza dal giudice. E, dunque, scaduto tale termine, l'opzione viene meno, trattandosi di un termine di efficacia di un contratto e non di irrevocabilità della proposta*».

Nella specie, rileva la Corte:

a) la lavoratrice aveva concesso alla società datrice di lavoro «*per la formazione professionale ricevuta, un'opzione irrevocabile al rispetto del patto di non concorrenza, da esercitare entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro*»;

b) la società aveva ommesso di esercitare l'opzione;

c) la dipendente era a conoscenza del mancato esercizio del diritto d'opzione da parte del datore di lavoro.

In considerazione della volontà delle parti, dei fatti e della natura dello stesso diritto d'opzione, i giudici

di legittimità hanno accolto il ricorso presentato dalla società, evidenziando l'erroneità delle pronunce della Corte territoriale (quest'ultima attraverso il riferimento ad un precedente non conferente nel caso specifico) e anche del Tribunale di primo grado, per avere ritenuto di potersi configurare nel caso di specie un'ipotesi di recesso unilaterale dal contratto ex art. 1373 c.c. e non un dritto d'opzione, e quindi avendo ritenuto perfezionato il patto di non concorrenza, senza invece porre «*l'accento sulla valutazione della comune intenzione delle parti o sulla considerazione del comportamento delle stesse tenuto anche successivamente alla conclusione del contratto*».

Pertanto, ad avviso della Suprema Corte, quando riconducibile all'opzione di cui all'art. 1331 c.c. e non

al recesso unilaterale di cui all'art. 1373 c.c., il patto di non concorrenza *inter partes* deve ritenersi legittimo.

Osservazioni conclusive

La decisione è a nostro avviso rilevante perché fornisce utili spunti in merito al corretto uso di un importante strumento negoziale accessorio al rapporto di lavoro, quale il patto di non concorrenza.

L'opzione infatti – precisa la Corte – determina la nascita di un diritto a favore dell'opzionario che conclude automaticamente il contratto soltanto nel caso in cui venga esercitata. Aspetto, questo, che è stato quindi dirimente nella decisione da parte dei supremi giudici. ●