

## Ancora un intervento della Cassazione sul corrispettivo del patto di non concorrenza versato in costanza di rapporto

di C. D'Angelo - 19 febbraio 2026

L'ordinanza della Corte di Cassazione 8 gennaio 2026, n. 436, qui segnalata, offre l'occasione per tornare sul corrispettivo del patto di non concorrenza ("PNC") e, in particolare, a un dubbio oggetto di ampia parte del contenzioso sul punto: se, cioè, accanto al modello c.d. "statico" (che prevede l'erogazione del corrispettivo interamente dopo la cessazione del rapporto), sia ammissibile anche il modello c.d. "dinamico" (che ricorre se la remunerazione viene erogata mentre il lavoratore è ancora in forza).

Parte della giurisprudenza risolve negativamente tale questione (come ampiamente analizzato in *"Corrispettivo del patto di non concorrenza versato in costanza di rapporto di lavoro: requisito di determinabilità e verifica (ex ante) di congruità"*, di M. Sartori, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 12 maggio 2025, a commento delle ordinanze della Corte di Cassazione 8 aprile 2025, nn. 9262, 9256 e 9258), appellandosi, essenzialmente, a un argomento: l'accordo sul versamento del corrispettivo in costanza di rapporto e per tutta la sua esecuzione sarebbe avrebbe per definizione un oggetto indeterminabile (in violazione, quindi, dei requisiti *ex art. 1346 c.c.*), siccome dipendente da una variabile a monte incerta (appunto, la durata del vincolo contrattuale).

Proprio tale tesi era stata sposata dai giudici di primo grado nel caso oggetto dell'ordinanza della Corte di Cassazione richiamata in apertura, che invece aderisce – come anche fatto prima dai giudici d'appello - all'orientamento favorevole all'ammissione del modello dinamico.

Nell'ordinanza leggiamo come il Tribunale avesse ritenuto a monte indeterminabile (con conseguente nullità del PNC *ex art. 1346 c.c.*) "... l'importo annuo di 5200 Euro corrisposto in 13 mensilità per l'intera durata del rapporto di lavoro", previsto quindi "...senza la previsione di una somma minima garantita al lavoratore e senza la possibilità di determinare l'importo complessivo dell'indennità al momento della stipulazione del patto".

Nei gradi di giudizio successivi tale impostazione è stata ribaltata in quanto ritenuta tale da confondere il piano (in astratto) della determinatezza/determinabilità del corrispettivo con quello (in concreto) della sua adeguatezza/congruità.

In particolare, nella pronuncia della Cassazione leggiamo che "... la durata del rapporto non incide sulla determinatezza-determinabilità della somma, ma sulla sua congruità. Come questa Corte ha già affermato (Cass. nn. 11908/2020, 5540/21, 13050/25), e come ricordato dalla Corte di merito la durata del rapporto di lavoro deve reputarsi elemento non decisivo ai fini della determinazione o determinabilità dell'oggetto del contratto, essendo esso attinente piuttosto alla congruità del compenso; ed esse configurano cause distinte di nullità che operano su piani diversi: l'una sotto l'aspetto della determinatezza o determinabilità dell'oggetto e l'altra sotto il profilo dell'ammontare del corrispettivo simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato, richiamando sul punto la pronuncia di questa Corte n. 5540 del 2021."

In altri termini, la Cassazione separa nettamente, ai fini della validità del patto, le due valutazioni in ordine al corrispettivo del PNC:

- i) quella sulla sua determinatezza/determinabilità (ex art. 1346 c.c.), che va svolta *ex ante* e approda a un risultato positivo ove la clausola contrattuale contenga i criteri oggettivi/matematici di quantificazione tali da sottrarre la determinazione della somma in sé al mero arbitrio. In tal senso, vale la pena osservare come l'importo riconosciuto nel caso di specie fosse ben determinato (Euro 5.200 annui), al di là del protrarsi dell'elargizione per tutta la durata del rapporto;
- ii) quella sull'adeguatezza/congruità (ex art. 2125 c.c.), che guarda invece alla capacità dell'importo di remunerare adeguatamente il sacrificio richiesto al lavoratore in termini di astensione da attività concorrenti.

La distinzione tra i due piani emerge dal seguente passaggio della sentenza, ove la Cassazione, condividendo la pronuncia di secondo grado, ritiene determinato il corrispettivo dedotto nel PNC esaminato: *“nel presente caso, secondo i giudici di appello, doveva escludersi qualsiasi profilo di indeterminabilità o indeterminatezza del corrispettivo pattuito tra le parti in quanto specificamente individuabile su base annua, con riferimento alla concreta durata del rapporto (5200 annui da erogarsi in 13 mensilità) e, in quanto tale, di per sé pienamente determinabile, essendo la validità di tale clausola suscettibile di valutazione esclusivamente sotto il profilo della non manifesta iniquità e sproporzionatezza del corrispettivo.”*

In conclusione, la questione circa l'ammissibilità del modello dinamico in rapporto al requisito di determinatezza/determinabilità del corrispettivo non è indifferente ai fini pratici, giacché l'orientamento che rifiuta l'idea dell'elargizione in costanza di rapporto per contrasto con l'art. 1346 c.c. amplia notevolmente i casi di nullità del PNC.

Ciò, naturalmente, produce effetti rilevanti per entrambe le parti: a seguito della sentenza dichiarativa della nullità del patto, infatti, da un lato il datore potrà subire attività concorrenziali dall'ex dipendente e, dall'altro, quest'ultimo si troverà a dover restituire le somme percepite in esecuzione del rapporto di lavoro perché divenute prive di titolo (art. 2033 c.c.).

Sotto tale profilo, l'adesione al “modello statico” sembra dunque una strada più sicura ed esente da rischi significativi (ferma restando la necessaria congruità dell'importo ai sensi dell'art. 2125 c.c.).

Chiara D'Angelo, avvocato in Milano

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 8 gennaio 2026, n. 436](#)