

# **IL PATTO DI NON CONCORRENZA PER AGENTI E RAPPRESENTANTI**

*di Mariella Basile*

Sommario: 1. Introduzione 2. La natura del rapporto di lavoro degli agenti e rappresentanti di commercio. 3. L'agente e il rappresentante di commercio 4. Il patto di non concorrenza.

## **1. Introduzione**

Il presente elaborato esamina l'importante e attuale normativa che regola il rapporto di lavoro parasubordinato degli agenti e rappresentanti approfondendo in particolare le ultime novità legislative e, quindi, le conseguenze che derivano dalla stipulazione di un patto di non concorrenza tra il committente e il rappresentante.

Si tratta in realtà di un patto che produce i suoi effetti dopo la cessazione del rapporto di lavoro non potendosi sostenere la sua esecuzione durante il periodo in cui viene espletata l'attività.

La giurisprudenza di legittimità è intervenuta a più riprese per fornire un'adeguata interpretazione a quanto previsto dall'articolo 1751 bis del codice civile, (inserito con l'articolo 5 del D.lgs 303/1991 e integrato dall'articolo 23 della legge 29/12/2000 n. 422 cd. legge Comunitaria). Si è così legalmente regolamentato il patto di non concorrenza tra l'agente e il committente per il periodo successivo allo scioglimento del contratto.

La novità giurisprudenziale consiste nel rimarcare la sostanziale impossibilità della decorrenza del patto durante il rapporto di lavoro in quanto, pur trattandosi di un

lavoro come quello di agenti e rappresentanti, è pressoché impensabile che nel periodo lavorativo in cui si è a continuo contatto con l'imprenditore si possa porre in essere attività di concorrenza perché in tal caso, violandosi l'obbligo di fedeltà come per il lavoratore subordinato, sussisterebbe una giusta causa per la risoluzione del contratto.

## **2. La natura del rapporto di lavoro degli agenti e rappresentanti di commercio**

La legge n. 533 del 1973, che ha introdotto la riforma del processo del lavoro, ha modificato l'articolo 409 c.p.c., riferito all'ambito di applicabilità.

In questo caso il legislatore ha voluto estendere la tutela propria delle norme del processo del lavoro anche agli agenti e rappresentanti di commercio e a tutti gli altri rapporti di collaborazione, che si concretizzano in una prestazione di opera **continuativa e coordinata**, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato.

Viene così superata la dualità tipica del legislatore del 1942 contenuta nel libro V del codice civile "del lavoro" afferente le due specifiche nozioni di prestatore di lavoro subordinato (art. 2094), e lavoratore autonomo (2222) e si attribuisce, implicitamente, al lavoro degli agenti di commercio e dei rappresentanti commerciali la natura di "*parasubordinazione*".

Dunque, con l'art. 409 c.p.c. si è definita la natura del rapporto degli agenti e rappresentanti di commercio, che sono

collaboratori autonomi dell'imprenditore, definibili parasubordinati perché prestano la loro collaborazione a stretto contatto con il titolare dell'azienda mandante rispetto alle cui esigenze occorre sia coordinata l'attività dagli stessi espletata<sup>1</sup>.

Va brevemente richiamata la sottile differenza che spesso può generare confusione tra il lavoratore parasubordinato ed il lavoratore subordinato e che consiste nella sussistenza del requisito della coordinazione nel primo e della sottoposizione alle direttive nel secondo<sup>2</sup>.

Infatti, mentre il **lavoratore subordinato** svolge la sua attività sotto la direzione del datore di lavoro e quello autonomo ne è completamente libero, il **lavoratore parasubordinato** espleta la sua attività lavorativa coordinandola con l'imprenditore e le sue esigenze.

### 3. *L'agente ed il rappresentante di commercio*

L'agente di commercio è quel lavoratore autonomo che tratta affari commerciali per **promuovere** la stipulazione di contratti per conto di terzi.

Il rappresentante di commercio è colui a cui è stata conferita una procura o un incarico per **concludere** contratti in nome e per conto dell'azienda mandante.

Da quanto precisato è possibile rilevare che entrambe le figure agiscono per conto della ditta mandante ma solo i primi svolgono un incarico i cui poteri e limiti sono ben definiti nello specifico contratto di agenzia stipulato.

Anche l'articolo 1 dell'Accordo Economico Collettivo 2009 degli agenti e dei rappresentanti conferma la stessa definizione: "è agente di commercio *chi* è

<sup>1</sup> A. BELSITO, *Il lavoro degli agenti e rappresentanti tra autonomia e subordinazione*, Ed. Cacucci, Bari 2010.

<sup>2</sup> E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Ed. Cacucci, Bari, 2008.

*incaricato stabilmente da una o più ditte di promuovere la conclusione di contratti in una determinata zona; è rappresentante di commercio chi è incaricato stabilmente da una o più ditte di concludere contratti in nome delle medesime in una determinata zona"*.

La differenza tra agente e rappresentante di commercio, stante la comune attività di mediazione commerciale, si concreta nella possibilità conferita dalla legge al solo rappresentante di stipulare veri e propri contratti di vendita.

Il rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale è disciplinato da alcuni articoli del codice civile e dalla Direttiva CEE 653/86, nonché dagli Accordi Economici Collettivi.

Gli Accordi Economici Collettivi rappresentano un insieme di norme che regolano i rapporti tra gli agenti e i rappresentanti di commercio aderenti alle associazioni sindacali di categoria e le ditte mandanti facenti capo alle associazioni datoriali firmatarie degli Accordi.

Il 16 febbraio 2009, sulla scorta delle nuove regole sottoscritte da Confesercenti il 22 gennaio 2009, veniva siglato il nuovo AEC Commercio valido dal 01/03/2009 al 29/02/2012.

Tra le novità introdotte con il nuovo Accordo vanno menzionate le nuove regole per la determinazione dell'indennità meritocratica e le consequenziali modifiche che hanno investito le indennità di clientela e di fine rapporto; le modifiche del patto di non concorrenza; le regole sul diritto alla provvigione e la relativa liquidazione; la normativa sulle variazioni di zona ecc..

### 4. *Il patto di non concorrenza*

Il patto di non concorrenza è previsto dal codice civile sia per il rapporto di lavoro subordinato, sia per gli agenti e rappresentanti anche lavoratori parasubordinati.

L'articolo 2125 cod. civ. prevede la possibilità per il datore di lavoro di sottoscrivere un "patto" che limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro per il tempo successivo alla cessazione del contratto, al fine di evitare danni all'azienda<sup>3</sup>.

La previsione di tale patto trova la sua ragione nel fatto che l'esperienza e le conoscenze acquisite dal lavoratore, durante il rapporto, rendono la sua disponibilità alquanto allettante per le aziende concorrenti a quella ove lo stesso ha prestato la propria attività.

Sempre secondo l'articolo 2125 cod. civ., il patto di non concorrenza è nullo se non risulta da atto scritto, ovvero se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro nonchè se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di OGGETTO, TEMPO e LUOGO.

Deve, altresì, avere una durata pari ad un massimo di 5 anni se stipulato con dirigenti e di 3 anni se contratto con semplici lavoratori dipendenti.

Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

Nel 1991 è stato inserito nel codice civile, dalla legge 422/2000 (c.d. legge Comunitaria), l'articolo 1751 bis, che quale ha esteso il patto di non concorrenza anche a due particolari figure di lavoratori: gli agenti e i rappresentanti di commercio, prevedendo che *"il patto che limita la concorrenza da parte dell'agente dopo lo scioglimento del contratto deve farsi per iscritto; deve riguardare la medesima zona, clientela e genere di beni e servizi per i quali era stato concluso il contratto di agenzia e deve rispettare il termine di durata massima biennale decorrente dal momento dell'estinzione del contratto stesso"*.

L'accettazione del patto di non concorrenza comporta, in occasione della cessazione del rapporto, la corresponsione,

all'agente commerciale, di una indennità di natura non provvisionale.

L'indennità va commisurata alla durata, non superiore a due anni dopo l'estinzione del contratto; alla natura del contratto di agenzia e all'indennità di fine rapporto.

La determinazione di tale indennità è affidata alla contrattazione tra le parti tenuto conto degli accordi economici di categoria (AEC).

Qualora l'indennità non sia preventivamente concordata tra le parti, questa sarà determinata dal giudice in via equitativa, anche con riferimento:

- 1) alla media dei corrispettivi riscossi dall'agente in pendenza di contratto;
- 2) alle cause di cessazione del contratto di agenzia;
- 3) all'ampiezza della zona assegnata all'agente;
- 4) all'esistenza o meno del vincolo di esclusiva per un solo preponente.

La decorrenza del patto di non concorrenza non può essere prevista prima della cessazione del rapporto lavorativo poiché non può sussistere il richiamo di cui all'art. 2516 del codice civile riguardante il patto stipulato tra imprenditori che si differenzia da quello tipico del rapporto di lavoro subordinato.

Per la stipulazione del patto sono stabiliti rigorosi vincoli di forma, di durata e di sostanza.

Insegna la giurisprudenza di legittimità che in caso di patto di non concorrenza inserita in un contratto di agenzia, detto patto può ritenersi operante ai sensi dell'art. 1751 bis co. 1, cod. civ., solo per la medesima zona e clientela per la quale era stato concluso il contratto di agenzia, mentre deve ritenersi nullo per la parte eccedente.

Tale disciplina è indisponibile dalla parti per la natura e lo spessore degli interessi ingiunti e non può essere limitata

---

<sup>3</sup> G. VENETO, *Manuale del nuovo diritto del lavoro*, Ed. Cacucci, Bari 2009.

né dagli usi né dalla contrattazione collettiva ex art. 1753 cod. civ.<sup>4</sup>.

Si ribadisce pertanto, la sostanziale impossibilità della decorrenza del patto durante il rapporto di lavoro in quanto, pur trattandosi di un lavoro parasubordinato come quello di agenti e rappresentanti, è pressochè impensabile che nel periodo lavorativo in cui si è a continuo contatto con l'imprenditore si possa porre in essere attività di concorrenza<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Cass. civ., Sez. lav., 16 settembre 2010 n. 19586.

<sup>5</sup> A. BELSITO, *Agenti e rappresentanti. Il patto di non concorrenza* in [www.dirittodeilavori.it](http://www.dirittodeilavori.it), n. 2, 2009, Ed. Cacucci, Bari, 2009: "... in tal caso, violandosi l'obbligo di fedeltà come per il lavoratore subordinato, sussisterebbe una giusta causa per la risoluzione del contratto".