

## La "remotizzazione" della prestazione nei patti di non concorrenza: limiti geografici indeterminati e nullità del patto

Nell'ambito di un procedimento cautelare, con ordinanza del 2 aprile 2026 il Tribunale di Milano ha ritenuto nullo un patto di non concorrenza per indeterminatezza del territorio, in quanto il patto prevedeva una clausola di c.d. "remotizzazione" della prestazione lavorativa nel corso del periodo di non concorrenza, vale a dire una previsione volta a impedire non solo la prestazione lavorativa resa all'interno del territorio proibito, ma anche quella resa altrove ma che produca i suoi effetti all'interno di detto territorio.

L'art. 2125 c.c. individua precise cause di nullità del patto di non concorrenza, fra le quali la mancata individuazione di c.d. limiti di luogo, ossia di un preciso ambito territoriale dell'obbligo di non fare assunto dal dipendente. Le trasformazioni legate all'uso diffuso degli strumenti digitali hanno via via ridimensionato la portata del tradizionale riferimento al "luogo di lavoro": se in passato l'attività concorrenziale era legata a confini geografici ben individuabili, oggi la prestazione può essere svolta a distanza e produrre effetti anche lontano dal luogo in cui viene eseguita. In questo contesto, le imprese hanno iniziato a inserire nei patti di non concorrenza le cosiddette "clausole di remotizzazione", con l'obiettivo di estendere il vincolo non solo al luogo di svolgimento dell'attività, ma anche a quello in cui si manifestano i suoi effetti.

Nel caso affrontato dal Tribunale di Milano, accanto a una delimitazione territoriale tradizionale (alcune regioni italiane e Paesi esteri), il patto prevedeva una clausola che – richiamando espressamente l'uso di strumenti come e-mail e videoconferenze – estendeva il divieto anche ai luoghi in cui la prestazione producesse "in tutto o in parte" i propri effetti, indipendentemente dalla presenza fisica del lavoratore e dalla sede dei concorrenti.

Il Collegio ha quindi ribadito che i limiti geografici devono essere chiari e determinati sin dalla stipula, in modo da consentire una consapevole formazione del consenso. In questa prospettiva, richiedendo l'art. 2125 c.c. che il lavoratore possa conoscere con precisione l'ambito territoriale del vincolo, un limite troppo vago o potenzialmente estendibile senza limiti rischia di comprimere eccessivamente le possibilità di ricollocazione professionale.

I riferimenti agli "effetti in tutto o in parte" della prestazione, specie in assenza di una chiara definizione di cosa s'intenda per "utilizzo" dell'attività lavorativa, sono stati ritenuti generici sotto il profilo geografico, poiché non consentono al lavoratore di prevedere in quale territorio la sua attività lavorativa sia effettivamente vietata: da ciò deriva l'indeterminabilità del limite territoriale e la conseguente nullità del patto.

### Il contrasto giurisprudenziale e le implicazioni pratiche

Un primo orientamento della giurisprudenza di merito, più rigoroso, tende a dichiarare nulle le clausole di remotizzazione, quando comportano un'estensione territoriale troppo ampia o indeterminata: in tal senso si collocano, oltre all'ordinanza qui analizzata, le decisioni dei Tribunali di Trento (23 febbraio 2026, n. 23) e di Roma (17 maggio 2019, n. 4745), che considerano il riferimento al "luogo di produzione degli effetti" intrinsecamente incerto.

Un diverso orientamento contestualizza il concetto di territorio nella realtà del lavoro digitale, identificandolo con il mercato di riferimento dell'impresa (Tribunali di Cremona, 3 marzo 2026, e Bologna, 17 febbraio 2026, n. 164).

Il Tribunale di Milano chiarisce quindi che il secondo approccio, per essere valido, deve tradursi in criteri concreti: formule generiche come "utilizzo della prestazione" o "produzione degli effetti, anche parziale" restano prive di un riferimento oggettivo e rendono il vincolo non prevedibile, con conseguente nullità del patto.

Sul piano pratico, è quindi opportuno indicare limiti geografici specifici e verificabili (ad esempio, aree in cui si

concentrano clienti o interessi aziendali ovvero dove abbia sede l'impresa concorrente), evitando clausole generiche legate agli effetti dell'attività digitale, che rischiano di rendere nullo l'intero accordo.

Si suggerisce, pertanto, una revisione dei patti di non concorrenza in essere, per verificare se sia necessario apportare delle modifiche all'eventuale clausola di remotizzazione.

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.  
Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.  
**Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:**

**Alessandra Ferroni**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
aferroni@gop.it

**Saverio Schiavone**  
**Partner**  
Co-Responsabile del Dipartimento di  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
sschiavone@gop.it

**Cristina Capitanio**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Roma  
+39 06 478751  
ccapitanio@gop.it

**Emanuele Panattoni**  
**Partner**  
  
Diritto del Lavoro  
Milano  
+39 02 763741  
epanattoni@gop.it



**INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali**

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni & Origoni (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni & Origoni, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.