



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI POTENZA  
Sezione Civile - Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Potenza, in persona del giudice monocratico ed in funzione di giudice del lavoro, dott.ssa Rosa Maria Verrastro, all'udienza del 15.2.2022 ha emesso la seguente

**ORDINANZA**

nella causa civile iscritta al \_\_\_\_\_ avente ad oggetto "ricorso art.1 comma 47 e seg. L.92/2012", vertente

**FRA**

\_\_\_\_\_ rappresentato e difeso dall' \_\_\_\_\_ lo con studio in Potenza ed  
ivi elettivamente domiciliato, come da mandato in atti;

- RICORRENTE -

**E**

\_\_\_\_\_ in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso  
dagli avvocati \_\_\_\_\_ e Giovanni Rotondano, elettivamente domiciliato presso lo studio  
di quest'ultimo, in Potenza, come da mandato in atti;

- RESISTENTE -

Conclusioni: come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 13.9.2019, \_\_\_\_\_ conveniva in giudizio il datore di lavoro, \_\_\_\_\_  
s.p.a. per l'accertamento della nullità, inefficacia, illegittimità del licenziamento intimatogli il  
19.2.2019, e per la condanna della medesima società alla reintegra ed al pagamento della indennità  
risarcitoria in somma pari alla retribuzione di fatto in godimento, dal licenziamento alla reintegra,  
ovvero alla diversa e minore somma che risultasse di giustizia, oltre interessi legali e rivalutazione  
monetaria e con vittoria delle spese di lite.

Si costituiva in giudizio la resistente la quale, contestando gli assunti attorei, domandava il rigetto del  
ricorso, in quanto infondato.

La domanda va rigettata.

Il ricorrente fonda l'impugnativa di licenziamento sulle seguenti allegazioni: mancata affissione del codice disciplinare; inefficacia del licenziamento per omessa specificazione dei motivi; insussistenza del fatto addebitato, sproporzione della sanzione espulsiva ed applicabilità di sanzione conservativa. In fatto, con nota datata 23.1.2019 la società contestava al lavoratore lo svolgimento di attività concorrenziale, avendo lo stesso aperto la società , che effettuava pulizie in conto terzi contestando anche che, per pubblicizzare la attività egli aveva distribuito volantini.

Va a questo punto precisato che la resistente è una impresa di pulizie, titolare di numerosi cantieri, ma che opera anche su piccoli cantieri , eseguendo pulizie per conto anche di singoli condomini.

La società ha anche depositato agli atti la certificazione CCIAA, dalla quale risulta che, con data inizio attività 2.4.2019, era stata costituita la società con sede in Potenza avente ad oggetto "pulizia e disinfezione non specializzata di edifici di ogni tipo" con data iscrizione 3.4.2019.

La medesima ha versato in atti anche documentazione fotografica , non tempestivamente disconosciuta, raffigurante la sede della società- :ed anche una vettura riportante una insegna pubblicitaria della medesima società.

In giudizio sono stati escussi dei testi che hanno corroborato la versione della resistente.

In particolare, è stata escussa : dipendente della società, e della cui attendibilità non si ha ragione di dubitare, anche perché le dichiarazioni sono collimanti con la documentazione depositata.

La teste, oltre a confermare che la lavora anche per piccoli clienti, ha dichiarato che: il lavoratore le aveva riferito di avere aperto una impresa di pulizie; di avere visto lo stesso arrivare sul posto di lavoro con un'autovettura recante delle immagini pubblicitarie della ditta ( quella ritratta nelle fotografie depositate); il lavoratore distribuiva volantini nel piazzale antistante la regione ( ); lo stesso le aveva riferito di avere aperto anche una pagina facebook per pubblicizzare la sua impresa; ella aveva riferito alla società tali circostanze.

La teste riferiva di avere anche ricevuto messaggi minacciosi da parte del per avere ella riferito alla società la circostanza della apertura della impresa da parte del dipendente.

Deposizione del tutto speculare è stata resa dal teste il quale specificava che la dipendente gli aveva riferito che il ricorrente, nel gennaio 2019, le aveva detto di avere aperto un'impresa di pulizie . ( verbale di udienza dell'11.9.2020)

Le emergenze documentali e testimoniali consentono di ritenere provato e, pertanto sussistente , il fatto oggetto di contestazione.



In ordine ai rilievi formali, la contestazione appare specifica e tale, nella sua formulazione letterale, da consentire al lavoratore un'adeguata difesa, dal che discende il rigetto delle eccezioni formali di cui al ricorso.

Alla contestazione seguiva, in data 19.2.2019, il provvedimento espulsivo, comminato per giusta causa, ritenuto la società che il lavoratore avesse agito in violazione dei precetti fondamentali di cui agli artt. 2014 e 2015 c.c.

Si ritiene che il provvedimento espulsivo sia proporzionato al fatto, grave, commesso dal lavoratore fatto che, per le sue connotazioni soggettive ed oggettive, presenta un disvalore evidente, oltre che particolarmente pregnante e tale da recidere la fiducia datoriale nella diligenza e nella fedeltà del lavoratore rispetto all'impresa datore di lavoro.

L'evidente disvalore del fatto, violativo del cosiddetto "minimo etico", rende l'allegazione della mancata affissione del codice disciplinare del tutto ininfluenza ai fini del decidere. (ex plurimis la recente Cass. n. 19588/2021)

In diritto e quanto al dovere di fedeltà, l'art. 2105 c.c. testualmente prevede che *"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio"*.

L'obbligo di fedeltà, tuttavia, ha un contenuto più esteso di quello testualmente previsto dal codice, comprendendo obblighi di carattere strumentale e di informazione che discendono non tanto dalla norma codicistica menzionata, ma dai generali doveri di correttezza a buona fede, integrativi del contenuto anche del contratto di lavoro,

Si è sostenuto, in particolare che: *"... Gli artt. 2104 e 2105 c.c. richiamati dalla disposizione dell'art. 2106 c.c. relativa alle sanzioni disciplinari, non vanno interpretati restrittivamente e non escludono che il dovere di diligenza del lavoratore subordinato si riferisca anche ai vari doveri strumentali e complementari, che concorrono a qualificare il rapporto obbligatorio di durata avente ad oggetto un'opera, e che l'obbligo di fedeltà vada inteso in senso ampio e si estenda a comportamenti che per la loro natura e le loro conseguenze appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa..."*.

Non è necessario, peraltro, anche al fine della rilevanza disciplinare della violazione del dovere di fedeltà che la condotta abbia arrecato un concreto pregiudizio, laddove di è sostenuto che: *"L'obbligo di fedeltà... impone al lavoratore di tenere un comportamento leale nei confronti del proprio datore di lavoro, astenendosi da qualsiasi atto idoneo a nuocergli anche potenzialmente, per cui, ai fini della violazione... è sufficiente la mera preordinazione di una attività contraria agli interessi del datore di"*

*lavoro anche solo potenzialmente produttiva di danno...".* (cfr. Cass. n. 1878/2004 ma anche 2474/2008).

Nel caso di specie, il lavoratore ha violato in maniera diretta e palese il divieto di svolgimento di attività concorrenziali con quella svolta dal datore di lavoro che, come è stato provato, non si occupa esclusivamente di grandi appalti, ma anche di pulizie per condomini e piccoli clienti.

Solo per completezza di esame, si osserva come la previsione contrattuale menzionata in ricorso non pare calzante, laddove lo svolgimento " al di fuori dal lavoro di lavori di pertinenza dell'azienda" ipotesi cui il CCNL ricollega la sanzione conservativa, è fatto diverso da quello addebitato, che consiste nell'aver aperto il lavoratore una propria impresa, con oggetto analogo ed in concorrenza con la impresa datrice di lavoro, e nell'aver anche pubblicizzato tale iniziativa concorrenziale.

Conclusivamente, il ricorso va rigettato.

Le spese di lite, come per legge, seguono la soccombenza.

Esse vanno poste a carico del ricorrente ed in favore della resistente e sono liquidate in € 2.000,00 oltre IVA e CPA come per legge, in base ai criteri di cui al d.m. 55/2014 e s.m.i. al valore della causa come dichiarato dalla parte ed alle attività processuali in concreto svolte.

#### ***P.Q.M.***

Il giudice del lavoro, pronunciando sulla domanda proposta con atto depositato il 13.9.2019 da  
nei confronti di . , ogni altra istanza ed eccezione disattesa, così  
provvede:

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore della parte resistente, che liquida in € 2.000,00, oltre spese forfettarie IVA e CPA, come per legge.

Potenza 15.2.2022

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Rosa Maria Verrastro