

Corte d'Appello di Roma
Sezione lavoro
Sentenza n. 3372 del 25 ottobre 2025

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO DI ROMA
IV SEZIONE LAVORO

La Corte, composta dai signori magistrati:

- dott.ssa Gabriella Piantadosi Presidente rel.

- dott.ssa Isabella Parolari Consigliere

- dott.ssa Alessandra Lucarino Consigliere

all'udienza del 22.10.2025 ha pronunciato la presente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 3268/2024 R.G. vertente

tra

(...), rappresentato e difeso, giusta procura in atti, dall'Avv. (...) e dall'Avv. (...), presso il cui studio elettivamente domicilia in Roma, Piazzale (...)

Appellante

e

(...) in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avv. (...), presso il cui studio elettivamente domicilia in Roma, in Via (...)

Appellato

Oggetto: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, n. 10961/2024 pubblicata il 31/10/2024

Conclusioni delle parti: come in atti.

IN FATTO E IN DIRITTO

1. Con ricorso depositato innanzi al Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, (...) deduceva: - di essere stato, dal 10.11.2008, amministratore unico di (...) S.r.l., società attiva nella "realizzazione di infrastrutture di pubblica utilità per la posa di: cavi per le telecomunicazioni, condotte per il gas e l'acqua, linee per il trasporto dell'elettricità con utilizzo di tecnologia t.o.c. - trivellazioni-orizzontali-controllate"; - di essere stato assunto dalla (...) con contratto di lavoro a tempo indeterminato del 26.4.2021,

decorrente dal 3.5.2021, con qualifica di "Responsabile del controllo di gestione e responsabile del Procurement", inquadramento al livello 5 CCNL Metalmeccanici Industria, luogo di lavoro Roma, con orario di 40 ore settimanali e retribuzione annua lorda pari a euro 54.000,00; - che l'oggetto sociale della (...) (facente parte del Gruppo (...) S.p.A.) atteneva alla "posa in opera e installazioni di tubazioni per rete elettrica, condotte gas, condotte idriche, fognature e fibra ottica "; - che il contratto di assunzione non prevedeva un periodo di prova essendo nota alla parte datoriale la competenza del ricorrente in virtù di pregressi rapporti intercorsi tra (...) S.r.l. e le società del Gruppo (...); - che, contestualmente al ricorrente, la società (...) aveva assunto (...), (...), (...) e (...) tutti ex dipendenti di (...) S.r.l. e costituenti il c.d. "(...)"; - di essere stato nominato nel settembre 2021 R.S.A.; - che l'azione di tutela e rappresentanza dei dipendenti lo aveva portato nell'ottobre e nel novembre 2021 ad attriti sempre maggiori con la parte datoriale; - di aver chiesto con PEC del 16.12.2021 di poter fruire del diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile" fino al termine dello stato di emergenza Covid 19, certificando il proprio stato di immunodepressione, senza ricevere risposta; - di aver ricevuto in data 17.12.2021 una e-mail la quale anticipava la contestazione disciplinare del 16.12.2021, trasmessa a mezzo raccomandata a.r.; - che gli era stato contestato di aver svolto attività in concorrenza in violazione dell'art. 2105 c.c. e dell'art. 11 del contratto e di aver "agito in qualità di amministratore di (...) s.r.l. espletando attività in regime di concorrenza con la scrivente Azienda"; - di aver inviato le proprie giustificazioni con PEC del 19.12.2021 eccependo: la tardività della contestazione in quanto il fatto che fosse il legale rappresentante di (...) S.r.l. era circostanza nota alla società (...) fin dall'assunzione e, anzi, le sinergie tra le due aziende erano state decisive in sede di stipula; l'intento strumentale e ritorsivo del richiamo disciplinare; l'insussistenza dell'addebito, in quanto le due aziende operavano in settori diversi: la (...), infatti, si occupava esclusivamente di perforazioni per l'installazione della fibra ottica, mentre la (...) era attiva nel settore elettrico della media ed alta tensione;

contestualmente impugnava il "patto di non concorrenza" di cui all'art. 11 del contratto individuale di lavoro in quanto nullo e illegittimo.

Aggiungeva - che, con raccomandata a.r. del 28.12.2021, anticipata via e-mail, era stato adottato l'impugnato "licenziamento disciplinare senza preavviso" ritenendo l'azienda che "ciò che rileva, al

di là del mero valore del suo ruolo di amministratore di (...) s.r.l. e della contezza in capo a parte datoriale del ruolo stesso, è che, per sua stessa ammissione (?!), in detta veste, Lei, senza alcuna preventiva comunicazione, ha dato corso a situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della scrivente azienda, da cui è discesa l'irrimediabile lesione del presupposto fiduciario del rapporto di lavoro "; - di aver impugnato il licenziamento con PEC del 29.12.2021, ritenendo lo stesso nullo e/o inefficace e/o inesistente e/o illegittimo per i seguenti motivi: in quanto ritorsivo per le attività poste in essere dal ricorrente (anche quale R.S.A.) a tutela dei dipendenti di (...); per insussistenza del fatto contestato e carenza della giusta causa. A tale ultimo proposito evidenziava il ricorrente la falsa premessa su cui era fondata la contestazione del 16.12.2021, ossia che la società (...) avesse appreso solo "in pari data", da una "dichiarazione testimoniale", del suo ruolo di amministratore unico di (...) S.r.l., laddove invece tale circostanza era ben nota alla società già prima dell'assunzione del 26.4.2021: sin dal 18.1.2021 la (...) aveva, infatti, intrattenuto rapporti commerciali con la (...) S.r.l. nella persona del ricorrente e del di lui padre (...), nella qualità di direttore tecnico. Evidenziava altresì la genericità degli addebiti e la mancata considerazione delle giustificazioni addotte a seguito della contestazione; deduceva l'insussistenza dei fatti contestati, in quanto egli stesso, sia in proprio che nella qualità di amministratore della (...) S.r.l., non aveva mai svolto attività concorrenziale o in conflitto con l'azienda datrice. Inoltre, la sanzione era intempestiva e sproporzionata.

Sotto altro profilo, il ricorrente riportava il contenuto del patto di non concorrenza e ne eccepiva la nullità per mancanza della doppia sottoscrizione ai sensi dell'art. 1341 c.c., per l'ampiezza eccessiva dell'oggetto e delle limitazioni imposte all'attività economica e lavorativa del ricorrente stesso, anche al di fuori del legittimo interesse della (...), e in assenza di adeguato corrispettivo.

Da ultimo, evidenziava una serie di inadempimenti della parte datoriale al contratto di lavoro del 26/04/2021: a) l'ingiustificata esposizione a rischio della propria salute senza fornire alcun tipo di risposta alla legittima istanza di "lavoro agile" del 16/12/21, sollecitata il 20/12/21; b) la mancata concessione di tutti i benefit previsti dall'art. 7 e nell'allegato 1 al Contratto consistenti nella messa a disposizione di un'auto e di uno smartphone, limitandosi a fornire il solo laptop aziendale; c) l'omesso conferimento del TFR nel Piano Integrativo Pensionistico indicato presso (...)

(...) d) il pregiudizio arrecato dalla società, con il proprio comportamento e con l'illecito licenziamento, in ordine alla possibilità di percepire la somma di euro 60.000,00 contrattualmente prevista, a titolo di buonuscita in caso di definizione consensuale del rapporto, dall'art. 9.4 del Contratto inter partes e la somma di euro 13.500,00 prevista invece a titolo di bonus all'art. 6.2.; e) la mancata liquidazione del TFR.

Tanto premesso, chiedeva quindi: - con riferimento al licenziamento, accertare e dichiarare che la contestazione disciplinare di cui (...) è stato reso destinatario il 16/12/2021 ed a cui ha fatto seguito la comminazione del licenziamento "in tronco" del 18-19/12/2021, è nulla e/o illecita e/o illegittima e/o inefficace e/o ritorsiva; accertare e dichiarare che il licenziamento disciplinare senza preavviso comminato da (...) nei confronti di (...)

(...) il 28/12/2021 è nullo e/o illecito e/o illegittimo e/o inefficace e/o ritorsivo; per l'effetto, ordinare a (...) in persona del legale rappresentante pro-tempore la reintegrazione di (...) nel posto di lavoro ricoperto, condannando la Resistente a corrispondergli l'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento (18/12/2021) a quello dell'effettiva reintegra, con ogni conseguente effetto di legge oltre al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali ed assistenziali ed oltre interessi e rivalutazione; in via subordinata, dichiarare risolto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento con condanna di (...) al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale che, a fronte dell'intervenuta declaratoria di illegittimità costituzionale dell'art. 3 co. 1° D.Lgs. n. 23/15 limitatamente alle parole "di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del rapporto per ogni anno di servizio", sia determinata nella misura massima di 24 mensilità tenendo conto non già soltanto dell'anzianità di servizio ma altresì del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti; -- in ogni caso, accertare e dichiarare la nullità e/o annullabilità del "patto di non concorrenza" contenuto all'art. 11 del Contratto di lavoro sottoscritto il 26/04/2021 con ogni connessa e conseguente statuizione di Legge; --- per il resto, "accertati gli inadempimenti dedotti al punto III) del Ricorso", condannare (...) in persona del legale rappresentante p.t., al risarcimento del danno patrimoniale, non patrimoniale e da "perdita di chance" subito da (...) nella misura di euro 60.000,00, ovvero in quella che sarà ritenuta di Giustizia, anche in via equitativa oltre al pagamento del TFR in misura di legge ed oltre interessi e rivalutazione; ----- solo nella non creduta ipotesi di validità ed efficacia del "patto di non concorrenza", condannare (...) al pagamento in favore di (.) dell'importo di euro 40.000,00 a titolo di saldo del corrispettivo di non concorrenza così come previsto all'art. 11.4 del Contratto; con vittoria di spese.

Si costituiva la (.) eccependo preliminarmente l'inammissibilità della domanda proposta con rito ordinario anziché nelle forme di cui all'art. 1, commi 48 e ss. L. n. 92/2012 (c.d. rito Fornero). Nel merito, contestava quanto sostenuto dalla controparte a fondamento della pretesa: evidenziava che solo in data 16.12.2021 il direttore generale, (.) aveva riferito che il ricorrente rivestiva la carica di amministratore unico per (.) S.r.l. e che la circostanza non era nota; sottolineava, quindi, la grave violazione dell'obbligo di fedeltà in quanto le due società erano attive nel medesimo settore imprenditoriale, con uno spettro di operatività sostanzialmente coincidente, come si poteva evincere dal raffronto dell'oggetto sociale indicato nelle rispettive visure camerali. Quanto alla sussistenza dei presupposti del licenziamento, le giustificazioni addotte dal ricorrente presentavano contenuti ammissivi delle contestazioni mosse. Deduceva, altresì, la piena legittimità del patto di non concorrenza e l'assenza dei presupposti per il riconoscimento delle pretese risarcitorie. Chiedeva, pertanto, il rigetto di tutte le domande avverse, in quanto inammissibili, infondate e comunque non provate; in subordine, di contenere ogni avversa pretesa nei limiti in cui effettivamente dimostrata in ogni suo presupposto e nel suo esatto ammontare, con quantificazione ai minimi di legge di eventuali indennità da invalidità o inefficacia del licenziamento; con vittoria di spese.

Espletata la prova orale, la causa veniva decisa con la sentenza n. 10961/2024 pubblicata il 31 ottobre 2024, con la quale il Tribunale respingeva il ricorso, disponendo la condanna del ricorrente alle spese di lite.

Riteneva, in particolare, il primo giudice che in atti non vi fossero elementi sufficienti a ritenere provata la conoscenza da parte della società datrice, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, della qualifica rivestita dal ricorrente per la (...) S.r.l.

Quanto alla dedotta nullità del patto di non concorrenza per mancanza di specifica sottoscrizione, il Tribunale valutava l'irrelevanza dell'eccezione "considerato che la contestazione che ha portato al licenziamento fa esplicito riferimento anche all'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c." e avendo l'istruttoria espletata confermato che il ricorrente aveva posto in essere comportamenti in violazione di tale obbligo generale.

Il Tribunale valutava, altresì, prive di pregio le ulteriori doglianze mosse dal ricorrente e volte ad affermare la natura ritorsiva o discriminatoria del licenziamento: le risultanze istruttorie non avevano evidenziato atti o comportamenti diretti a censurare l'attività del ricorrente quale rappresentante sindacale, né particolari iniziative assunte dallo stesso in tale veste, tali da indurre a ritenere la sussistenza di una volontà datoriale di estrometterlo dall'azienda per comportamenti riconducibili alla carica di rappresentante sindacale.

Concludeva, dunque, il Tribunale respingendo il ricorso poiché "le attività svolte dal ricorrente durante il rapporto di lavoro e la carica rivestita in altra società operante nello stesso settore della convenuta costituiscono giusta ragione di licenziamento in quanto idonee a ledere il vincolo fiduciario".

Avverso tale decisione proponeva appello (...)per i seguenti motivi:

1) Erronea, illogica ed omessa valutazione delle prove, delle deduzioni e delle eccezioni in merito alla circostanza che le parti, tramite le rispettive società, avevano collaborato già prima dell'assunzione del 26/4/21, anche con riferimento alla qualità del ricorrente di amministratore unico di (...) S.r.l., tanto che il presupposto stesso dell'assunzione del (...)era stato tale conoscenza e la contestuale assunzione del c.d. "...", ossia di tutti i dipendenti specializzati di (...) S.r.l., nell'ambito di una sorta di acquisizione aziendale;

2) Erronea valutazione della prova testimoniale di (...), omessa valutazione delle testimonianze di (...) e (...), omessa pronuncia sulle eccezioni formulate in merito alla capacità e attendibilità del teste (...) dato il suo diretto interesse nella causa in qualità di socio e dirigente della (...)e in relazione al contenuto stesso della deposizione. Assumeva l'appellante che i contrasti tra il (...)ed il direttore generale (...) erano stati confermati dai testi (...) e (...) ma ignorati dal giudice di prime cure, il quale, erroneamente, aveva fondato la decisione esclusivamente sulle dichiarazioni rese dal direttore generale. In ogni caso, l'istruttoria testimoniale non aveva fatto emergere fatti specifici che potessero configurare lo svolgimento da parte del (...) di "attività concorrenziale con l'azienda datrice", lasciando permanere l'indeterminatezza del fatto contestato e posto alla base del licenziamento in tronco;

3) Totale carenza di prova del presunto svolgimento di attività concorrenziale da parte del (...) per il tramite di (...) durante il rapporto di lavoro alle dipendenze di (...);

4) Omessa pronuncia in merito ai dedotti vizi, sia di merito che procedurali, del licenziamento, avendo la parte datoriale omesso d'indicare in modo specifico le condotte contestate al ricorrente, di provare la violazione disciplinare derivante dal ruolo di amministratore in (...) (fatto noto e di per sé non in contrasto con il nuovo rapporto lavorativo), di rispondere adeguatamente alle controdeduzioni del lavoratore del 16.12.2021, di motivare la scelta della sanzione più grave; assumeva l'appellante che "Il procedimento disciplinare risulta quindi gravemente viziato, con violazione del diritto di difesa del lavoratore, che non è stato posto in condizione di comprendere i fatti e le condotte oggetto della contestazione. La mancanza di specificità e la genericità delle accuse costituiscono motivi sufficienti per la revoca del licenziamento in quanto contrastano con l'art. 2, comma 2, L. 604/1966, che impone che i motivi del licenziamento siano chiaramente indicati nella comunicazione"; inoltre, la sanzione del licenziamento immediato appariva sproporzionata rispetto alle condotte attribuite, con una mancanza di valutazione della gravità dei fatti e dell'adequatezza della sanzione;

5) Omessa pronuncia in merito alla domanda di nullità e/o annullabilità del "patto di non concorrenza" contenuto all'art. 11 del Contratto di lavoro del 26/04/2021, per mancanza della doppia sottoscrizione richiesta dall'art. 1341 c.c., eccessiva ampiezza dell'oggetto e delle limitazioni imposte al lavoratore, estensione territoriale sproporzionata (Italia e Europa intera), inadeguatezza del corrispettivo previsto. Ad avviso dell'appellante, i fatti esposti e documentati dimostravano che la società (...) aveva esteso al massimo l'ampiezza del "patto di non concorrenza" proprio perché, ben prima di assumere il (...), certamente conosceva le attività da questi esercitate quale amministratore di (...) S.r.l. e la sua professionalità, in tal modo volendo comprimere future occasioni di affari allorquando il rapporto lavorativo fosse venuto meno;

6) Omessa pronuncia sulle domande riferite agli inadempimenti al contratto e al pagamento dell'importo di euro 40.000,00 a titolo di saldo del corrispettivo di non concorrenza così come previsto all'art. 11.4 del Contratto. Assumeva in proposito che la sentenza impugnata aveva omesso ogni statuizione sulle domande volte ad accertare che la società datrice aveva esposto il (...) a rischi per la propria salute senza fornire risposta all'istanza di "lavoro agile" del 16/12/21, non gli aveva concesso i benefit previsti dall'art. 7 e dall'all. 1 al Contratto (consistenti nella messa a disposizione di un'auto e di uno smartphone), aveva omesso di conferire il TFR nel Piano Integrativo Pensionistico indicato dall'appellante presso (...), aveva pregiudicato con il proprio comportamento e con l'illecito licenziamento la possibilità di percepire la somma di euro 60.000,00 contrattualmente prevista a titolo di buonuscita in caso di definizione consensuale del rapporto, oltre alla somma di euro 13.500,00 prevista a titolo di bonus, infine, non aveva liquidato gli importi dovuti a titolo di TFR. Detti comportamenti avevano causato all'appellante un danno patrimoniale, non patrimoniale e da "perdita di chance" quantificato nel complessivo importo di euro 60.000,00 ovvero nella somma ritenuta di giustizia.

Sulla scorta delle predette censure l'appellante chiedeva la riforma della sentenza impugnata, con accoglimento delle conclusioni formulate in primo grado e condanna alle spese del doppio grado.

Si costituiva in giudizio la (...) eccependo preliminarmente

l'inammissibilità dell'appello per difetto dei contenuti previsti dall'art. 434 c.p.c. e, nel merito, confutava le avverse doglianze e ribadiva le proprie ragioni.

In particolare, quanto alla deposizione del direttore generale (...) sosteneva che il primo giudice aveva correttamente valutato l'attendibilità del teste, ritenendo la sua deposizione immune da contraddizioni, circostanziata e cronologicamente contestualizzata al momento della contestazione disciplinare del dicembre 2021; inoltre, correttamente il Tribunale aveva ritenuto che né la partecipazione al capitale sociale, né il ruolo di collaboratore dell'appellata rivestiti dal (...) implicavano un suo interesse specifico economico o aziendale nella causa e, conseguentemente, una sua incapacità a testimoniare, risultando altresì priva di riscontro l'avversa rappresentazione secondo cui i rapporti personali tra il (...) e l'appellante erano connotati da contrasti di natura personale.

Evidenziava che l'istruttoria testimoniale di primo grado aveva confermato che il (...), operando in autonomia, aveva effettuato il noleggio di taluni macchinari di (...) S.r.l. in favore di (...) sebbene quest'ultima non ne avesse bisogno disponendo di mezzi propri, al solo fine di consentire alla società di cui era amministratore unico di ricavarne un corrispettivo; risultava in tal modo violato l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.

Insisteva, quindi, sulla validità ed efficacia del patto di non concorrenza, sulla proporzionalità e legittimità del provvedimento risolutivo adottato, sulla infondatezza delle domande risarcitorie e così concludeva: "Rigettare, l'avverso atto di appello in quanto inammissibile, ovvero infondato e confermare integralmente la sentenza gravata e, comunque, pur ove l'avverso gravame sia anche solo parzialmente accolto, rigettare le domande tutte formulate dal lavoratore, poiché inammissibili e/o infondate", con vittoria di spese.

All'udienza del 22.10.2025, all'esito della discussione orale e della camera di consiglio, la causa veniva decisa mediante lettura del dispositivo in atti.

2. Preliminarmente, deve essere respinta l'eccezione di invalidità della procura della società appellata, sollevata nel corso dell'udienza del 22 ottobre 2025 dal procuratore di (...) (...), volta a sostenere la riferibilità della procura stessa al solo giudizio di primo grado.

Rileva il Collegio che la procura rilasciata dalla (...) al procuratore costituito, ed allegata all'originario ricorso ha il seguente tenore: "Deleghiamo a rappresentarci e difenderci, in ogni stato, grado e fase del presente giudizio".

Orbene, alla luce della pacifica giurisprudenza in materia, la portata della procura in esame, che non solo non contiene alcun elemento limitativo, ma espressamente riferisce il potere rappresentativo ad "ogni grado" del giudizio, rende evidente la volontà della parte di estendere il mandato all'appello, quale grado ulteriore in cui si articola il giudizio e, quindi, implica il superamento della presunzione di conferimento solo per il primo grado di cui all'art. 83, ultimo comma, cod. proc. civ. (cfr., in materia, S.U., 17/05/1991, n. 5528, Sez. 4, 06/12/2016, n. 24973,

Sez. 5, 05/05/2010, n. 10813, Sez. L., Sentenza n. 24973 del 06/12/2016, Sez. 5, Ordinanza n. 28916 del 2022).

3. L'appello è parzialmente fondato e merita accoglimento nei termini di seguito precisati.

3.1. I primi tre motivi di appello - relativi alla valutazione del Tribunale in ordine alle prove e alla ritenuta fondatezza del licenziamento - vanno trattati congiuntamente in ragione della loro stretta connessione.

3.1.1. Occorre premettere che non è stata impugnata la decisione del primo giudice laddove ha escluso il carattere illecito/ritorsivo/antisindacale del licenziamento sulla base della seguente motivazione: "le altre doglianze spiegate dal ricorrente, relativamente alla mancata autorizzazione allo svolgimento di lavoro in modalità agile ed alla carica di rsa rivestita dal ricorrente, non consentono di ritenere che il licenziamento tragga origine da ragioni diverse da quelle contestate, considerato che le risultanze istruttorie non evidenziano atti o comportamenti diretti a censurare l'attività del ricorrente quale rappresentante sindacale, nè che lo stesso abbia assunto particolari iniziative in tale veste, tali da indurre a ritenere la sussistenza di una volontà di estromettere il ricorrente per comportamenti riconducibili alla carica di r.s.a.".

Posto che l'atto di gravame non si è in alcun modo confrontato con tale statuizione, non è devoluta al grado la questione concernente la nullità/illiceità del licenziamento, non essendo sufficiente allo scopo la mera trascrizione delle conclusioni rassegnate nell'originario ricorso sul punto.

3.1.2. Tanto chiarito, deve rilevarsi che il Tribunale ha ritenuto legittimo il licenziamento sulla scorta della seguente motivazione: "Al ricorrente è stato contestato di aver agito, durante tutto l'arco del rapporto di lavoro intrattenuto con la parte convenuta, quale amministratore di (...) e di aver espletato attività in regime di concorrenza, in violazione dell'art. 2015 c.c. e dell'art. 11 del contratto di lavoro.

Le risultanze istruttorie consentono di ritenere fondato l'addebito mosso.

Al riguardo si osserva che non vi sono elementi sufficienti, in atti, per ritenere che la parte convenuta fosse a conoscenza, sin dall'inizio del rapporto di lavoro, della qualifica rivestita dal ricorrente nella (...) s.r.l..

Il teste (...) all'udienza del 13.4.2023 ha affermato: "...alla fine del 2021 non sapevo che il ric.te utilizzasse la propria società per fare lavori di perforazione, lavori che facciamo anche noi. Riferii questa cosa a (...). Avevamo un cantiere a Frosinone. Io sono Direttore Generale della (...). Sono andato a Frosinone ed ho visto che dei 5 operai assunti dalla (...), due erano assenti e mi fu detto che erano andati a fare un lavoro per (...). Io dissi a (...) che questa cosa non si poteva fare e lui mi rispose che intendeva rimanere amministratore della Tecnologia. Trovai delle fatture dalle quali appresi che (...) noleggiava dei mezzi alla (...). Anche noi avevamo dei mezzi e non avevamo bisogno di noleggiarli. Quindi ho raccontato tutto a (...)".

La parte ricorrente, a sostegno della domanda, deduce la nullità del patto di non concorrenza in quanto non sottoscritto specificamente.

L'eccezione è priva di pregio, considerato che la contestazione che ha portato al licenziamento fa esplicito riferimento anche all'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2015 c.c..

L'appellante ha contrastato le valutazioni del primo giudice sotto un duplice profilo: per aver fondato la motivazione sulle dichiarazioni del teste (...) senza considerarne l'interesse al giudizio e, dunque, l'incapacità nonché l'inattendibilità del teste stesso; per aver omesso di considerare una serie di ulteriori elementi da ritenersi, invece, rilevanti e tali da rendere evidente come la società odierna appellata ben conoscesse la qualifica del (...) come rappresentante legale delle "..."; per aver ritenuto raggiunta la prova in ordine all'attività concorrenziale, rimasta invece indimostrata.

La censura merita accoglimento nei termini di cui si dirà.

Risulta per tabulas che sin dal gennaio 2021 e, dunque, da epoca antecedente all'assunzione dell'odierno appellante, avvenuta il 26 aprile 2021, la (...) intratteneva rapporti commerciali con la (...) S.r.l., di cui (...) era l'amministratore.

Si consideri, in proposito, il documento n. 16 allegato all'originario ricorso, che comprende alcune fatture relative al noleggio di macchinari e attrezzature da parte della (...) S.r.l. alla (...) la prima di tali fatture è datata 18.1.2021.

Inoltre, la lettura del contratto di lavoro a tempo indeterminato concluso tra la (...) (...) e (...) rivela - in particolare al punto 4 della clausola 9 ("risoluzione e preavviso") - che l'assunzione dell'odierno appellante era collegata ad una più ampia trattativa, che aveva coinvolto cinque operai specializzati della (...) S.r.l. ((...), (...), (...), (...) e (...), definiti collettivamente dalla citata clausola 9.4. come il "...").

Alla luce di tali circostanze appare evidente come l'odierna appellata ben conoscesse la società amministrata da (...) e, in ragione dei rapporti commerciali intercorsi nonché delle trattative che avevano portato all'assunzione dell'appellante stesso, nonché di altri cinque dipendenti della (...) S.r.l., non poteva ignorare la carica da questi rivestita.

E ancora, la mancata previsione di un periodo di prova pur a fronte della rilevanza della qualifica attribuita al (...) - di "Responsabile del Controllo di gestione e responsabile del Procurement, riportando gerarchicamente al Direttore Generale della Società" (clausola 2.2. del contratto di assunzione di (...)) e la pattuizione, inserita nel contratto di lavoro sottoscritto in data 26.4.2021, di una clausola di non concorrenza anche per il periodo successivo alla data di cessazione del rapporto - confermano come la (...) ben conoscesse il background professionale e le pregresse esperienze dell'appellante quale amministratore di (...) S.r.l. (società attiva dall'1 gennaio 2011).

Del resto, è la stessa società appellata che, nella lettera di licenziamento del 28.12.2021 - dopo aver ricevuto le giustificazioni del (...) (ove si evidenziava come la società ben conoscesse la qualità di legale rappresentante della (...) S.r.l., posto che tale carica era stata uno degli elementi posti alla

base dell'assunzione del lavoratore, nell'ambito di un accordo più generale che comprendeva un contratto di consulenza sottoscritto, sempre il 26.4.2021, con la (...) (...) - ha sostanzialmente ammesso la circostanza rilevando che, "Al di là del mero valore del suo ruolo di amministratore di (...) srl e della contezza in capo a parte datoriale del ruolo stesso", il dato rilevante ("ciò che rileva") era la realizzazione di "situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della scrivente azienda".

Al fine di verificare la fondatezza del licenziamento - che certamente non può discendere dalla mera titolarità di una carica di cui la parte datoriale era già a conoscenza - occorre, dunque, verificare se (...), dopo la sua assunzione, pose in essere condotte concorrenziali con la (...) ovvero "situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della scrivente azienda", come si legge nella lettera di licenziamento.

L'unico ad aver rappresentato tale circostanza, asserendo di averne avuto personale contezza, è il teste (...), che ha riferito sul punto nei termini riportati nella sentenza impugnata, come innanzi trascritta. Infatti, il teste (...), dirigente della (...) S.p.A., "consociata" della (...), si è limitato a dichiarare di essere stato presente nell'ufficio di (...) (...) della (...) (così come risulta dal doc. 3 allegato alla comparsa di costituzione della società innanzi al Tribunale) allorché il (...) nel dicembre 2021, gli comunicò che (...). Sull'effettività di tale notizia, evidentemente, il (...) nulla ha potuto riferire.

Con riferimento alla deposizione di (...), avuto riguardo alle doglianze dell'appellante, rileva innanzi tutto il Collegio che l'eccezione di incapacità non è accoglibile sotto un duplice profilo, formale e sostanziale.

In proposito giova rilevare che, secondo il costante orientamento della S.C. (di recente, Sez. L, Ordinanza n. 18206 del 2024 che richiama anche SS.UU. n. 9456 del 2023), l'incapacità a testimoniare disciplinata dall'articolo 246 c.p.c. non è rilevabile d'ufficio e "ove la parte abbia formulato l'eccezione di incapacità a testimoniare, e ciò nondimeno il giudice abbia ammesso il mezzo ed abbia dato corso alla sua assunzione, la testimonianza così assunta è affetta da nullità, che, ai sensi dell'articolo 157 c.p.c., l'interessato ha l'onere di eccepire subito dopo l'escussione del teste ovvero, in caso di assenza del difensore della parte alla relativa udienza, nella prima udienza successiva, determinandosi altrimenti la sanatoria della nullità".

Orbene, nella specie, l'incapacità di (...) non risulta eccepita né prima né dopo la sua audizione (cfr. verbale di udienza del 13.4.2023, in cui era presente il difensore del (...)). Il che è assorbente.

Per completezza, giova aggiungere che, pacificamente, l'incapacità a testimoniare di cui all'art. 246 cod. proc. civ. è correlabile soltanto ad un diretto coinvolgimento della persona chiamata a deporre nel rapporto controverso, tale da legittimare una sua assunzione della qualità di parte in senso sostanziale o processuale nel giudizio, e non già alla ravvisata sussistenza di un qualche interesse di detta persona in relazione a situazioni ed a rapporti diversi da quello oggetto della vertenza, anche in qualche modo connessi.

Ebbene, nel caso considerato, la circostanza che (...) fosse il legale rappresentante, nonché socio unico, della (...) società distinta dalla (...) odierna appellata ma sua è socia nella misura del 30%, non lo rende, di per sé, incapace di deporre in giudizio (tra le tante, Cass. n. 11314 del 2010, proprio con riguardo alla posizione del socio chiamato a testimoniare). Ciò posto, non è stato specificato quale sarebbe, in concreto, l'interesse giuridico, personale ed attuale, che avrebbe comportato per il (...) una legittimazione principale a proporre l'azione ovvero una legittimazione secondaria ad intervenire nel presente giudizio.

Una volta esclusa l'incapacità a deporre di (...) , deve, tuttavia, rilevarsi come l'attendibilità delle dichiarazioni rese dal teste debba essere vagliata con particolare rigore, sia in ragione del legame con la società appellata, di cui il (...) era direttore generale sia all'epoca dei fatti che portarono al licenziamento del (...) che alla data dell'audizione in giudizio, che delle divergenze (legate alla gestione del personale) che erano insorte tra il teste e l'appellante prima del recesso. L'esistenza di tali contrasti - negati dal teste (...) - trova conferma nella deposizione di (...), operaio della (...) dal maggio 2021 al marzo 2022, nonché nelle dichiarazioni di (...), padre dell'appellante e collaboratore della società convenuta dal mese di aprile/maggio 2021 (il quale ha riferito, con estrema precisione, sull'origine delle divergenze, da rinvenirsi in un'ispezione da parte dell'ENEL, committente, nel mese di novembre 2021: "All'Enel non risultava il sub appalto autorizzato e doveva procedersi alla dismissione di tutto il personale che doveva essere assunto dalla ditta appaltatrice. È stata portata la richiesta al ric. il quale si è opposto, ma la dirigenza ha licenziato i dipendenti presenti nel cantiere per farli assumere dalla ditta appaltatrice. Ottenuto l'UNILAV "hanno presentato all'Enel e successivamente il personale è stato riassunto dalla convenuta. Tanto so perché ero responsabile della gestione del cantiere. In questa occasione si è incrinato il rapporto del ric.te con la dirigenza").

Orbene, rileva il Collegio che le dichiarazioni del (...) appaiono innanzi tutto generiche, non avendo il teste precisato: da chi gli fu riferito che i due operai assunti dalla (...) asseritamente assenti "erano andati a fare un lavoro per (...)" e di quale "lavoro" si trattasse.

È appena il caso di evidenziare che tale genericità connota le condotte ascritte in tutta la documentazione in atti:

a) vi è una e-mail di (...) a (...), datata 16.12.2021 e recante come oggetto (...)", ove si legge: "Buongiorno (...), come da intese, ti chiederei di confermare che hai appreso che il signor (...), dipendente di (...) (...) in costanza del suo rapporto di lavoro, in qualità di amministratore di altra società, denominata (...) S.r.l., ha eseguito attività in concorrenza con parte datoriale e il gruppo cui la stessa appartiene". A fronte di sì generica richiesta, (...) ha laconicamente risposto, nella medesima data: "Confermo", senza alcuna ulteriore precisazione fattuale;

b) nella contestazione disciplinare datata 16.12.2021 si legge che (...) "per tutto l'arco della durata del rapporto" avrebbe espletato, nella qualità di amministratore di (...) S.r.l., una non meglio precisata "attività in regime di concorrenza" con la società datrice di lavoro;

c) nella lettera di licenziamento del 28.12.2021 si parla di non meglio specificate "situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della scrivente azienda", asseritamente ammesse dallo stesso (...) in sede di osservazioni alla contestazione disciplinare (cfr. infra sul punto).

Orbene, le dichiarazioni di (...) su quanto asseritamente scoperto presso il cantiere di Frosinone risultano - oltre che, come detto, assolutamente imprecise - comunque, non affidabili ove si consideri che il teste, nella medesima deposizione, ha aggiunto: "Trovai delle fatture dalle quali appresi che (...) noleggiava dei mezzi alla (...). Anche noi avevamo dei mezzi e non avevamo bisogno di noleggiarli. Quindi ho raccontato tutto a (...)".

Al di là del fatto che appare del tutto inverosimile che il (...) potesse impegnare le risorse economiche della (...) destinataria di tutte le fatture emesse, senza confrontarsi con i responsabili della società (ed innanzi tutto con il suo direttore generale), è in ogni caso certo che già prima dell'assunzione dell'appellante in data 26.4.2021 la società appellata noleggiava macchinari e mezzi dalla (...) S.r.l. Pertanto, le fatture in atti smentiscono le dichiarazioni del (...) secondo cui la società appellata non aveva necessità di noleggiare mezzi da terzi.

In definitiva, non vi è prova che, dopo l'assunzione, (...), quale legale rappresentante della (...), abbia svolto, in concreto, attività diverse dal noleggio di mezzi e macchinari in favore della società appellata. A tale ultimo proposito giova rilevare che le attività asseritamente ammesse dal lavoratore nell'ambito delle giustificazioni fatte pervenire in data 19.12.2021 sono solo quelle di noleggio di mezzi per i cantieri della (...) risultanti dalle fatture in atti e - secondo le difese del (...) - espressamente richieste dalla società appellata "con immediatezza ed a prezzo di favore".

Sul punto osserva il Collegio che tale attività di noleggio dei mezzi (come detto interamente fatturata e, pertanto, certamente concordata con l'odierna appellata) era strumentale a quella svolta dalla (...) non già in concorrenza con la stessa, sicché non integra la violazione di alcun obbligo, tantomeno di quello di fedeltà.

Essendo emersa in giudizio l'insussistenza del fatto materiale che ha determinato il licenziamento per giusta causa, deve applicarsi la tutela di cui all'art. 3, comma 2 Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

Pertanto, il licenziamento deve essere annullato, con conseguente condanna del datore di lavoro alla reintegrazione di (...) nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nella specie, la detraibilità dall'indennità risarcitoria dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum* è preclusa dalla carenza di specifica deduzione fattuale da parte della società (sia in primo grado che in appello). In proposito è pacifico (cfr. Sez. L, Ordinanza n. 3824 del 2022) che il semplice dato della esplicitazione, nell'art. 18, comma 4, l. n.300 del 1970, come riformulato dalla l. n. 92 del 2012, così come dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 23/2015, della detraibilità dell'*aliunde perceptum* e *percipiendum*, non altera la natura dei compensi percepiti nello svolgimento di altre attività lavorative, quali fatti impeditivi della domanda risarcitoria del lavoratore, (v. Cass. n. 1636

del 2020; n. 30330 del 2019), da veicolare nel processo sotto forma di eccezioni, sia pure in senso lato. È, invero, pacifico l'onere del datore di lavoro che contesti la pretesa risarcitoria del lavoratore illegittimamente licenziato, di provare, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, l'*aliunde perceptum* o *percipiendum*, a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda, dovendosi escludere che il lavoratore abbia l'onere di farsi carico di provare una circostanza, quale la nuova assunzione a seguito del licenziamento, riduttiva del danno patito.

La società appellata deve essere condannata, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

3.2. Stante l'accoglimento dei primi tre motivi di appello, risultano assorbite le censure di cui al quarto motivo di gravame (concernenti asseriti vizi procedurali nonché la sproporzione della sanzione adottata) che, anche ove accolte, condurrebbero al riconoscimento di una tutela inferiore a quella applicata, di cui all'art. 3, comma 2 Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

3.3. Con il quinto motivo di gravame l'appellante si è lamentato della omessa pronuncia in merito alla domanda di nullità e/o annullabilità del "patto di non concorrenza" contenuto all'art. 11 del contratto di lavoro sottoscritto in data 26.4.2021: nullità fatta valere in ragione della mancanza della doppia sottoscrizione richiesta dall'art. 1341 c.c., della eccessiva ampiezza dell'oggetto e delle limitazioni imposte al lavoratore, della estensione territoriale sproporzionata (Italia e Europa intera), della inadeguatezza del corrispettivo previsto.

Il Tribunale, sul punto, effettivamente non si è pronunciato, non avendo colto l'autonomia della domanda (avanzata "in ogni caso, nel merito") rispetto a quella di licenziamento; è, dunque, interamente devoluto al Collegio l'esame della questione.

L'art. 11 del contratto di lavoro sottoscritto tra le parti in causa così prevede:

"11.2 Al fine di tutelare i legittimi interessi commerciali della Società, durante il lavoro del Dipendente e per 3 (tre) anni dopo la risoluzione del presente contratto, indipendentemente dai motivi della risoluzione (di seguito, "Periodo Limitato"), il Dipendente si impegna a rispettare i seguenti obblighi:

(i) non fare accordi, formali o informali, scritti o orali, con nessuno dei concorrenti passati, attuali o futuri della Società attivi nel campo della perforazione orizzontale teleguidata, creazione, realizzazione e manutenzione di linee di distribuzione sia ad alta che a bassa tensione, servizio globale di reti di distribuzione elettrica, cabine di conversione primarie e secondarie, illuminazione pubblica, impianti elettrici, linee di distribuzione di acqua e fognature, ascensori per l'acqua e sistemi di depurazione dell'acqua, servizio globale di reti idriche e fognarie, energie rinnovabili (ma, per quanto riguarda il settore delle energie rinnovabili, solo con riferimento alla fornitura di attività di costruzione e/o manutenzione, tra cui, tra l'altro, impiantistica, interconnessione elettrica, manutenzione elettrica, sviluppo e costruzione di linee elettriche a favore di clienti terzi di seguito

"Settore Commerciale "); non sottoscrivere o detenere azioni o obbligazioni in tali società o imprese in concorrenza con la Società;

(ii) non sollecitare - per proprio conto o in collaborazione o per conto di qualsiasi altra persona, impresa o società - qualsiasi altra persona, impresa o società (sia mediante la fornitura di nomi o esprimendo opinioni sull'idoneità o altro) per sollecitare qualsiasi dipendente, direttore, funzionario della Società;

(iii) non sollecitare alcun cliente effettivo e/o potenziale, né interferire nei rapporti della Società con qualsiasi cliente effettivo e/o potenziale nel settore commerciale;

(iv) non avere - né per proprio conto né in collaborazione o per conto di altre persone, società o società - rapporti commerciali direttamente o indirettamente con qualsiasi cliente effettivo e/o potenziale della Società nel settore commerciale;

(v) non persuadere alcun fornitore a cessare di fare affari o a ridurre materialmente la propria attività con la Società;

(vi) nel caso in cui il Dipendente si dovesse candidare per un impiego, o allo stesso sia offerto un lavoro, o abbia negoziati in relazione a un potenziale impiego, o partecipi in altro modo a qualsiasi processo di assunzione con un altro datore di lavoro, il Dipendente si impegna ad informare tale altro potenziale datore di lavoro dell'esistenza di questo patto di non concorrenza.

11.3 L'estensione geografica di questo patto di non concorrenza è il territorio dell'Italia e dell'Europa.

11.4 A fronte degli obblighi previsti dalla presente clausola 12, il Dipendente, per tutta la durata del rapporto, riceverà un importo annuo lordo complessivo pari a Euro 15.000,00 (euro quindicimila/00) (di seguito "Corrispettivo di non concorrenza"). Tale importo è espressamente riconosciuto come equo e ragionevole sulla base del background professionale e dell'esperienza acquisita finora dal Dipendente. Il Corrispettivo di non concorrenza sarà versato in 13 rate mensili di pari importo, a decorrere dall'avvio del rapporto e per i 13 mesi successivi. Se il versamento delle suddette rate mensili non dovesse essere completato alla data di cessazione del rapporto di lavoro, la Società pagherà, entro 60 (sessanta) giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (indipendentemente dai motivi di cessazione), la parte del Corrispettivo di non concorrenza ancora dovuta (cioè la differenza tra il Corrispettivo di non concorrenza e le suddette rate mensili già ricevute dal Dipendente alla data di cessazione del rapporto di lavoro).

11.5 Il Dipendente riconosce e dichiara che i termini generali geografici, di portata e di tempo di questo patto di non concorrenza gli consentono di utilizzare il proprio background professionale anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro".

Avuto riguardo alle eccezioni sollevate dall'appellante, rileva innanzi tutto il Collegio che, secondo la consolidata giurisprudenza di legittimità (richiamata, di recente, anche da Sez. 2, Sentenza n. 1143 del 2022), "in tema di condizioni generali di contratto, perché sussista l'obbligo della specifica

approvazione per iscritto di cui all'art. 1341, comma 2, c.c., non basta che uno dei contraenti abbia predisposto l'intero contenuto del contratto in modo che l'altra parte non possa che accettarlo o rifiutarlo nella sua interezza, ma è altresì necessario che lo schema sia stato predisposto e le condizioni generali siano state fissate, per servire ad una serie indefinita di rapporti, sia dal punto di vista sostanziale, perché confezionate da un contraente che espliciti attività contrattuale all'indirizzo di una pluralità indifferenziata di soggetti, sia dal punto di vista formale, in quanto predeterminate nel contenuto a mezzo di moduli o formulari utilizzabili in serie. Ne consegue che non necessitano di una specifica approvazione scritta le clausole contrattuali elaborate in previsione e con riferimento ad un singolo, specifico negozio da uno dei contraenti, cui l'altro possa richiedere di apportare le necessarie modifiche dopo averne liberamente apprezzato il contenuto" (Sez. 6-2, Ord. n. 20461 del 2020; Sez. 6-3, Ord. n. 17073 del 2013).

Nella specie, il contratto sottoscritto tra le parti non è stato concluso mediante moduli o formulari predisposti unilateralmente da uno dei contraenti per disciplinare in modo uniforme i rapporti contrattuali; si tratta, con ogni evidenza (e anche confrontando il contratto de quo con la lettera di assunzione di (...), datata 30.4.2021), di un contratto dettagliato (composto da 7 pagine, oltre ad un allegato), articolato in diverse clausole ciascuna delle quali composta da più punti, evidentemente predisposto e sottoscritto intuitu personae. Anche in considerazione dell'esperienza professionale di (...), le singole clausole ed in particolare quelle del "patto di non concorrenza", sono state sicuramente oggetto di trattativa e discussione, come peraltro evidenziato dal punto 11.5. del contratto, ove si evidenzia che "Il Dipendente riconosce e dichiara che i termini generali geografici, di portata e di tempo di questo patto di non concorrenza gli consentono di utilizzare il proprio background professionale anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro".

Pertanto, nel caso che ci occupa, non opera la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 1341 c.c. e non era richiesta la specifica approvazione della clausola in esame.

Sotto l'ulteriore profilo evidenziato dall'appellante, e dunque con riferimento al contenuto del patto, giova evidenziare che l'art. 2125 c.c., che disciplina il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato, stabilisce: "Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata".

In proposito è stato chiarito (si veda, da ultimo, Sez. L, Ordinanza n. 9256 del 2025) che il patto di non concorrenza costituisce una fattispecie negoziale autonoma, dotata di una causa distinta, configurando un contratto a titolo oneroso ed a prestazioni corrispettive, in virtù del quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere una somma di danaro o altra utilità al lavoratore e questi si obbliga, per il tempo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere attività concorrenziale con quella del datore (Cass. n. 2221 del 1988). Il patto di non concorrenza, dunque, anche se è stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato, rimane autonomo da

questo, sotto il profilo prettamente causale. In virtù della predetta autonomia, il rapporto di lavoro si riduce a mera occasione di stipula di quel patto, atteso che quest'ultimo è destinato a regolare i rapporti fra le parti, per definizione, proprio a partire da un momento successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Ebbene, l'art. 2125 c.c. richiede soltanto che siano determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo del patto; non fornisce, invece, indicazioni sulla loro estensione.

Esse devono ricavarsi, come evidenziato dalla condivisibile giurisprudenza in materia (cfr., in particolare, Sez. L, Sentenza n. 10062 del 1994), dalla ratio della previsione di nullità, palesemente intesa ad assicurare al prestatore di lavoro un margine di attività idoneo a procurargli un guadagno adeguato alle esigenze di vita proprie e della famiglia. In relazione a tale termine di riferimento deve essere valutata l'estensione del patto ad ogni attività esplicabile in un dato settore merceologico, ed in questa prospettiva assumono rilievo le mansioni svolte in concreto dal lavoratore.

Gli effetti del patto limitativo sulla capacità di guadagno del lavoratore dipendono infatti dall'estensione obbiettiva delle attività inibite e dal rapporto tra queste e le mansioni svolte dal dipendente.

A tale ultimo proposito giova evidenziare che le capacità di guadagno del lavoratore sono legate principalmente al bagaglio professionale acquisito e solo accessoriamente ad attitudini e potenzialità generiche e non ancora espresse, difficilmente computabili nella valutazione delle possibilità di accesso all'occupazione. Diverso è l'ordine di grandezza del sacrificio insito nella temporanea rinuncia rispettivamente ad attività rientranti nell'ambito delle competenze già esplicate e ad attività ad esse estranee: la prima ha per oggetto attività concretamente ed attualmente esercitabili; la seconda attività solo virtuali, subordinate ad un cambiamento più o meno radicale nell'orientamento professionale.

Le attività inibite devono essere, quindi, valutate in rapporto alla professionalità acquisita dal lavoratore; il limite è tanto più intenso quanto più prossime alle mansioni svolte sono quelle vietate.

La valutazione dell'ampiezza del vincolo presuppone, dunque, la determinazione della misura in cui le competenze professionali sono associate a mansioni tipiche del settore: il vincolo è tanto più esteso quanto più specializzate, legate alla specifica attività del tipo di azienda, sono le mansioni espletate dal lavoratore. Pertanto, deve essere ravvisata una violazione dei limiti legali di oggetto ogni qualvolta il datore pretenda di impedire di fatto, sostanzialmente, al lavoratore di svolgere qualunque attività lavorativa riconducibile al proprio background professionale: se la "ratio" della previsione di nullità del patto risiede nella necessità di salvaguardare un margine di attività sufficiente per il soddisfacimento delle esigenze di vita, tale attività non può non ricollegarsi al mestiere nel quale sono state maturate la professionalità, l'esperienza e i titoli dai quali dipende l'accesso all'occupazione.

lla premessa consegue, infatti, la tendenziale irrilevanza della inclusione, nell'oggetto del divieto, di attività estranee al patrimonio professionale del lavoratore, non già l'invalidità del patto che tale inclusione abbia operato. Consegue, inoltre, che il divieto può eccedere la specifica attività che costituiva l'oggetto della prestazione lavorativa, sempreché rimangano al dipendente sufficienti prospettive di lavoro.

Orbene, è pacifico che (...), prima di lavorare alle dipendenze della società appellata, aveva operato, per circa 14 anni, "nel settore delle perforazioni orizzontali teleguidate", occupandosi, dal 10.11.2008, quale amministratore unico di (...) S.r.l., della "realizzazione di infrastrutture di pubblica utilità per la posa di: cavi per le telecomunicazioni, condotte per il gas e l'acqua, linee per il trasporto dell'elettricità con utilizzo di tecnologia t.o.c. -trivellazioni-orizzontali-controllate".

Ritiene il Collegio che l'obbligo di "non fare accordi, formali o informali, scritti o orali, con nessuno dei concorrenti passati, attuali o futuri" della società (...) nei settori indicati al punto (i) dell'art. 11.2 del contratto equivalga, in ragione della indeterminatezza della natura degli accordi e dei concorrenti stessi (essendo compresi anche quelli futuri e, dunque, in ipotesi qualsivoglia operatore del ramo), al divieto di svolgere qualsivoglia attività (di lavoro autonomo o subordinato) compresa nei settori indicati al predetto punto (i), innanzi trascritto.

Analogamente, l'obbligo di "non avere - né per proprio conto né in collaborazione o per conto di altre persone, società o società - rapporti commerciali direttamente o indirettamente con qualsiasi cliente effettivo e/o potenziale della Società nel settore commerciale" (di cui al punto (iv) dell'art. 11.2 del contratto) comporta, in ragione dell'indeterminatezza dei clienti (essendo compresi anche quelli potenziali), il divieto assoluto di operare nel settore delle energie rinnovabili con riferimento alla fornitura di attività di costruzione e/o manutenzione, tra cui, tra l'altro, impiantistica, manutenzione elettrica, sviluppo e costruzione di linee elettriche a favore di terzi).

Tanto chiarito, ritiene il Collegio che il divieto di svolgere, per tre anni dalla cessazione del rapporto, non solo in tutte le regioni italiane, ma anche in tutta Europa, qualsivoglia attività proprio "nel campo della perforazione orizzontale teleguidata" (che rappresentava il background professionale del (...)), nonché nel settore della realizzazione, creazione e manutenzione di reti di distribuzione elettrica, impianti elettrici, linee di distribuzione di acque e fognature, reti idriche e fognarie, non lasciasse all'odierno appellante un margine sufficiente di possibilità di guadagno. E ciò in considerazione dello specifico settore di attività in cui l'appellante aveva acquisito il proprio patrimonio professionale, sostanzialmente coincidente con quello oggetto del divieto, o comunque nello stesso indubbiamente compreso.

Per di più, l'inclusione nel patto di non concorrenza delle attività di creazione, realizzazione e manutenzione di linee di distribuzione sia ad alta che a bassa tensione, specificamente rientranti in quelle della società (...) comportava l'impossibilità per il lavoratore di mettere a frutto le competenze proprie dell'ultimo periodo di lavoro, alle dipendenze dell'odierna appellata.

In definitiva, la considerazione delle competenze professionali del (...) e l'ampiezza dell'oggetto del patto di non concorrenza, anche in rapporto al requisito territoriale (che, come detto, - comprende

tutta l'Europa), inducono a ritenere il patto nullo.

Ciò detto, va aggiunto che il corrispettivo del patto di non concorrenza è previsto dall'art. 2125 cod. civ. come requisito distinto dai limiti di oggetto, luogo e tempo, sicché nessun compenso, a prescindere dalla sua entità, può rendere valida la temporanea rinuncia del dipendente ad ogni concreta possibilità di lavoro.

3.4. Il sesto motivo di gravame ha ad oggetto le domande riferite ai dedotti inadempimenti al contratto e al pagamento dell'importo di euro 40.000,00 a titolo di saldo del corrispettivo di non concorrenza così come previsto all'art. 11.4 del Contratto, domande su cui effettivamente il Tribunale non si è espresso.

Orbene, l'accoglimento del quinto motivo di appello comporta il parziale assorbimento del sesto motivo di censura nella parte in cui lamenta l'omessa pronuncia in ordine alla condanna della (...) al pagamento in favore di (...) dell'importo di euro 40.000,00 a titolo di saldo del corrispettivo di non concorrenza. E ciò in quanto tale domanda è stata avanzata in via subordinata "nella non creduta ipotesi" in cui il "patto di non concorrenza" fosse ritenuto valido ed efficace.

Per il resto, con riguardo alle ulteriori richieste avanzate in relazione a dedotti inadempimenti della società, giova osservare quanto segue:

- la reintegra nel posto di lavoro fa venir meno il diritto al pagamento del TFR (che, si badi, non è stata avanzata a titolo risarcitorio);

- l'omessa risposta all'istanza di "lavoro agile" del 16.12.2021, cui peraltro è seguito, in brevissimo tempo, il licenziamento, non risulta aver cagionato alcun pregiudizio alla salute del (...), sicché nessun risarcimento è dovuto a tale titolo;

- quanto ai benefit previsti dall'art. 7 e dall'all. 1 al Contratto, giova evidenziare che il (...)oltre ad aver lamentato l'inadempimento relativo alla mancata consegna di un telefono e

di un'auto aziendale, nulla ha dedotto sul pregiudizio arrecatogli dalla mancata consegna dello smartphone (incluso tra i benefit dell'allegato 1, unitamente a un laptop aziendale, che invece ha ricevuto); peraltro, non ha neanche allegato di averne fatto richiesta; invece, quanto alla concessione dell'automobile, la stessa non era prevista come doverosa dal contratto stesso, essendo invece stabilito che l'auto sarebbe stata fornita solo in ossequio alla policy seguita dalla Società a tale riguardo e, dunque, in forza di una valutazione di spettanza dell'azienda;

- quanto all'asserito omesso conferimento del TFR nel piano integrativo pensionistico presso (...) non è stato specificamente allegato né, tantomeno, provato che tra le parti vi fosse stata una pattuizione in tal senso; del resto, non è stato precisato il pregiudizio che sarebbe scaturito da tale dedotto (e non provato) inadempimento;

- quanto alla somma di euro 13.500,00 "prevista a titolo di bonus", giova evidenziare che il contratto, al punto 6.2 prevedeva un bonus pari al 25% del compenso annuo lordo (pari a

54.000,00 euro) al termine del terzo esercizio successivo alla sottoscrizione del contratto; senonché, tale bonus sarebbe stato erogato non già automaticamente (come sottolineato al punto 6.3. del contratto: "non vi è alcun diritto automatico, né diritto contrattuale al conseguimento del bonus"), ma subordinatamente al "conseguimento degli obiettivi concordati e prefissati anticipatamente": nella specie, il (...) non ha dedotto l'esistenza di obiettivi prefissati, né ha allegato alcunché in ordine alla chance di raggiungimento degli stessi; pertanto, nulla è dovuto per tale causale;

- in ordine alla circostanza che la (...), con il proprio comportamento e con il disposto licenziamento, avrebbe compromesso la possibilità per il (...) di percepire la somma di euro 60.000,00 contrattualmente prevista a titolo di buonuscita in caso di definizione "per mutuo consenso" del rapporto, "su proposta di parte datoriale o del Dipendente" (punto 9.4 del contratto), giova innanzi tutto evidenziare che il lavoratore, a fronte dell'intenzione della società di recedere dal rapporto, non ha offerto la propria disponibilità a risolverlo consensualmente, sì da poter vantare il diritto a tale "buonuscita"; d'altra parte, non deve sfuggire che, in caso di proposta del dipendente, l'erogazione del predetto emolumento era condizionata (oltre che all'adesione della parte datoriale) all'ulteriore condizione che "nel periodo di 24 mesi dalla data di assunzione non intervengano le dimissioni di più del 30% del "(...) composto da cinque operai"; ebbene, il (...) non ha neanche allegato che, nel caso in cui non fosse intervenuto il licenziamento, l'ulteriore condizione sarebbe stata soddisfatta, risultando, ad esempio, dagli atti che (...) cessò di lavorare per la società nel marzo 2022 (e, quindi, prima di un anno dall'assunzione).

Per completezza deve aggiungersi che (a prescindere da quanto già riconosciuto quale conseguenza ex lege del licenziamento illegittimo) nessuna prova vi è di un danno patrimoniale, non patrimoniale e da "perdita di chance" in capo a (...) quantificabile nell'importo di euro 60.000,00 o in altro importo.

4. Quanto alle spese del doppio grado di giudizio, in ragione della parziale reciproca soccombenza, le stesse - liquidate per l'intero come in dispositivo, avuto riguardo al valore della causa, alle attività in concreto espletate e ai parametri vigenti - possono essere compensate in ragione di un terzo; per il resto, le spese stesse vengono poste a carico della società.

P.Q.M.

in parziale riforma della sentenza impugnata, per il resto ferma, così provvede:

- annulla il licenziamento intimato dalla (...) a (...) con comunicazione datata 28.12.2021, anticipata via e-mail, e condanna detta società alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; condanna altresì la società al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva;

- dichiara la nullità del "patto di non concorrenza" contenuto all'art. 11 del contratto di lavoro sottoscritto tra le parti il 26/04/2021;

- previa compensazione delle spese del doppio grado nella misura di un terzo, condanna la (...) a rifondere a (...) la residua quota delle spese stesse, che si liquidano per l'intero in euro 7.200,00 quanto al primo grado e in euro 6.000,00 quanto al secondo grado, oltre - per entrambi i gradi - rimborso forfetario, IVA e CPA come per legge