



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica



LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL DIPENDENTE CHE SVOLGE ATTIVITÀ CONCORRENZIALE

Partendo dal contratto di lavoro e i rispettivi obblighi in capo al lavoratore, si analizza l'ipotesi di licenziamento del dipendente per aver svolto attività concorrenziale.

di **Federica Scordino** (redattore Ilaria Taccola)
CIVILE - LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Publicato, Sabato 24 Agosto 2019

Sommario: 1. Rapporto contrattuale tra datore e lavoratore subordinato; 2. Obblighi giuridici in capo al lavoratore subordinato; 3. Licenziamento disciplinare.

1. Rapporto contrattuale tra datore e lavoratore subordinato.

Alla base del rapporto tra un datore di lavoro e un lavoratore subordinato vi è, giuridicamente parlando, un contratto tipico, ossia il contratto di lavoro subordinato. In quanto tale, proprio come qualsiasi altro contratto, pone alla base un principio generale, consistente nell' esecuzione in buona fede di cui all'art. 1375 c.c. [\[1\]](#)

La costituzione e la sussistenza di un contratto di lavoro, non solo ci permettono di valutare il tipo di qualifica assunta dal lavoratore, ma di individuare anche obblighi e doveri ricadenti su entrambe le parti in relazione alle norme giuridiche che si riferiscono a quel contratto,.

Oggi la nostra attenzione ricade sul lavoratore subordinato, comunemente definito “dipendente” in quanto è quel soggetto che vende la propria forza lavoro a un imprenditore che possiede i mezzi per produrre. Infatti, un aspetto fondamentale di questo rapporto giuridico è quello dell'estraneazione del lavoratore dal risultato finale, cioè a differenza di un lavoratore autonomo, in un rapporto di lavoro subordinato è il datore ad assumersi il “rischio” del risultato finale dell'attività economico-lavorativa coordinata tra i suoi dipendenti.

Non a caso, da questa relazione giuridica, in dottrina, il lavoratore subordinato ha assunto la connotazione di “contraente debole” [\[2\]](#) con una conseguente e costante attività legislativa volta a tutelare il lavoratore subordinato al fine di inserirlo in una posizione quanto più eguale possibile a quella del datore di lavoro, o quanto meno evitare ogni forma di abuso da parte di quest'ultimo.

2. Obblighi giuridici in capo al lavoratore subordinato.

Dal contratto di lavoro derivano diversi obblighi in capo alle parti. Soffermandoci sul

cosiddetto “contraente debole”, emerge un principio fondamentale esplicito nell’art. 2105 c.c.^[3] rubricato “obbligo di fedeltà”, il cui testo evidenzia due importantissimi obblighi in capo al lavoratore subordinato.

Il primo è l’obbligo di non concorrenza (obbligo negativo, cioè obbliga a non fare) consistente nel “non dover trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore”. Il secondo (anche questo è un obbligo negativo) consiste invece nel “non divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

In quanto obblighi si potrebbe quasi definire “scontato” il contenuto dell’articolo seguente, ossia il 2106 c.c.^[4], il quale ribadisce e giustifica l’applicazione da parte del datore di lavoro, di sanzioni disciplinari nel caso di inosservanza degli obblighi esposti prima, tenendo in considerazione la gravità dell’infrazione.

Quest’ultimo aspetto è idoneo a dimostrare quella sottile linea di demarcazione tra diritto del lavoro e diritto penale, non sempre di facile discernimento; non a caso, la violazione del secondo obbligo in capo al lavoratore enunciato nell’art. 2105 c.c. può sfociare in condotte che concretamente presentino tutti gli elementi tipici di reato di cui agli articoli 621, 622, 623c.p.^[5].

Naturalmente, lo svolgimento di un’attività concorrenziale da parte del lavoratore richiama a una ipotesi di concorrenza diversa rispetto a quella evocata dall’art. 2598 c.c.^[6] che fa, invece, riferimento ai rapporti tra imprese. L’aspetto di maggiore differenziazione consiste nel significato oggettivo dell’attività concorrenziale svolta dal lavoratore che si discosta dalla slealtà, richiamata dall’ art. 2598 c.c., ma si avvicina ai principi generali di correttezza e buona fede. Su questo aspetto, la giurisprudenza è divenuta molto rigorosa, sanzionando non più soltanto la costituzione di imprese concorrenti, ma anche l’attività solo preparatoria di quella effettivamente concorrente.

Dalla lettura dell’art. 2105 c.c. si deduce che il divieto di svolgere attività in concorrenza con il datore di lavoro è valido soltanto *medio tempore*, ossia soltanto nel corso della durata del rapporto contrattuale. Il legislatore, però, ha messo a disposizione delle parti

un ulteriore strumento volto ad escludere lo svolgimento di attività concorrenziali anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

Tale strumento è il “patto di non concorrenza”, nonché rubrica dell’art. 2125 c.c,^[7] il quale precisa alcuni requisiti che, se violati, rendono nullo il patto: quest’ultimo dovrà essere stipulato in forma scritta, dovrà specificare il corrispettivo spettante al prestatore di lavoro e i limiti di oggetto, tempo e luogo.

3. Licenziamento disciplinare

L’art. 2106 c.c. rubricato “sanzioni disciplinari”, facendo leva sulla gravità dell’infrazione, ha implicitamente richiamato il principio di proporzionalità, un criterio per la cui individuazione il legislatore non offre parametri standardizzati da poter applicare in ogni caso; ciò vuol dire che la proporzione tra la violazione di un obbligo da parte del lavoratore subordinato e l’applicazione di una conseguente sanzione disciplinare va valutata caso per caso, singolarmente, sulla base degli aspetti e circostanze che lo caratterizzano. Questo stesso principio è stato ribadito dalla Corte di Cassazione nell’ordinanza n. 10239 dell’11 Aprile 2019^[8].

Per licenziamento disciplinare si intende il potere in capo al datore di licenziare un proprio dipendente in caso di comportamenti imputabili a quest’ultimo a titolo di colpa. Con l’entrata in vigore della legge 604/1966 tramonta definitivamente il potere del datore di licenziare senza una giusta causa: in particolare, l’art. 3^[9] della stessa legge distingue dal giustificato motivo oggettivo, quello soggettivo, sussistente nell’ipotesi di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali.

Ma quando, allora, l’inadempimento di un obbligo è così grave da rendere il licenziamento legittimo?

Le discussioni dottrinarie sulla giusta causa di licenziamento non sono ancora confluite in un’unica soluzione, ma la giurisprudenza si attiene a un maggior empirismo per la nozione di “giusta causa” nonostante sembri avvicinarsi a una teoria oggettiva che si basa su diversi parametri da individuare nel singolo caso concreto.

Questa teoria è stata confermata dalla Cassazione nell'ordinanza n. 10239/2019. Nel caso di specie, il licenziamento del lavoratore è stato giustificato dalla violazione dell'obbligo di cui all'art. 2105 c.c., consistente nell'aver svolto l'incarico di membro del CDA presso una società avente oggetto sociale molto simile alla società alla quale il ricorrente era legato tramite un rapporto di lavoro subordinato.

Invero, la Corte d'appello di Torino aveva condiviso le argomentazioni del tribunale secondo cui la sanzione inflitta era perfettamente proporzionata; in questo caso i parametri presi in esame furono: l'elevata qualifica rivestita dal lavoratore presso la seconda struttura aziendale, la violazione del codice etico aziendale oltre che dell'obbligo di fedeltà imposto dall'art. 2105 c.c., a ciò si aggiunge il fatto che il datore di lavoro sia entrato a conoscenza di tutto ciò solo dopo un anno.

Quest'ultimo aspetto ha giustificato il ritardo della contestazione da parte del datore di lavoro che, non solo ha presunto la piena osservanza dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro, ma come spiegato dalla Corte d'appello di Torino, non è pretendibile che una società che gode di una complessa organizzazione aziendale e conta più di 500 dipendenti effettui un apposito controllo in capo a tutte le società concorrenti per verificare se qualcuno dei propri lavoratori detenga in esse partecipazioni sociali.

La Cassazione ha altresì ritenuto "assolutamente coerente", oltre che conforme al diritto, la pronuncia della Corte d'appello in quanto congruamente motivata. Il licenziamento disciplinare è la più grave sanzione che può infliggersi al lavoratore subordinato. Il principio di proporzionalità enunciato dall'art. 2106 c.c. esclude qualsiasi automaticità applicativa del licenziamento, limitandolo ai soli casi in cui sussiste un apprezzamento del giudice di merito circa la gravità della condotta del dipendente.

Questa ordinanza ha dunque confermato ciò che in passato era già stato ribadito più volte dalla Cassazione (vedi n. 24574/2016) [\[10\]](#) e cioè che le norme dei contratti collettivi non costituiscono più fonte esclusiva di individuazione di condotte disciplinarmente rilevanti, ma possono sopraggiungere ulteriori disposizioni in grado di individuare fattispecie legali di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo.

La Corte di Cassazione concludeva l'ordinanza escludendo la possibilità di sindacare sul licenziamento disciplinare in quanto statuito dalla Corte d'appello in modo congruo sotto il profilo logico e corretto sul versante giuridico. Nel caso di specie, il datore di lavoro ha perfettamente rispettato i principi di buona fede e correttezza, che stanno alla base del rapporto di lavoro, attraverso l'immediatezza della contestazione.

Un'immediatezza relativa, in quanto bisogna tener conto del tipo di illecito e del tempo necessario per le indagini, proporzionato alla complessità aziendale. La Cassazione, nell'ordinanza in esame, riprende perfettamente quanto già dichiarato in sentenze passate (vedi Cass. n. 1248/2016) ^[11]: nel licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della contestazione è un elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro, con la conseguenza che in assenza di immediatezza di contestazione il licenziamento risulterebbe illegittimo.

Correttezza e buona fede sono i pilastri portanti di una relazione giuridica nata da un contratto, e offrono la base per l'instaurazione di un rapporto di fiducia tra lavoratore e datore, da cui quest'ultimo può recedere (art. 2119 c.c. ^[12]) avvalendosi del licenziamento disciplinare ogni qual volta un dipendente adotti comportamenti idonei ad annientare in modo irreversibile il rapporto di fiducia instaurato con il proprio datore di lavoro.

Note e riferimenti bibliografici

Oronzo Mazzotta, *Manuale di diritto del lavoro*.

^[1] Art. 1375 c.c.: "Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede".

^[2] "Contraente debole": a prescindere dalla tipologia di contratto stipulato, con tale definizione, in giurisprudenza si è soliti indicare quella parte che nella stipula del contratto subisce una maggiore forza contrattuale dalla contro-parte. Ciò non vuol dire che la parte più forte contrattualmente abusi dell'altra, ma quest'ultima subisce una disparità che consapevolmente limita la parte debole nella contrattazione.

^[3] Art. 2105 c.c. (obbligo di fedeltà): "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".

^[4] Art. 2106 c.c. (sanzioni disciplinari): "L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme

corporative”.

^[5] Art. 621 c.p. (rivelazione del contenuto di documenti segreti); art. 622 c.p. (rivelazione di segreto professionale); art.623 c.p. (rivelazione di segreti scientifici o industriali).

^[6] Art. 2598 c.c. (atti di concorrenza sleale).

^[7] Art. 2125 c.c. (patto di non concorrenza): “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, tempo e 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 su indicata”.

^[8] Cassazione Civile, sezione lavoro, ordinanza 10239/2019: è sanzionata con il licenziamento, in quanto viola l’obbligo di fedeltà ex art. 2105 c.c., la condotta del dipendente che aveva assunto la posizione di membro del CDA in una società con oggetto sociale concorrente con l’attività svolta dal suo datore di lavoro.

^[9] Art. 3 Legge 604/1966: “Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”.

^[10] Cassazione Civile, sentenza n. 24574 del 1° dicembre 2016: il licenziamento per giusta causa è legittimo se il dipendente pubblico omette di timbrare il cartellino anche se per brevi intervalli.

^[11] Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 1248 del 25/01/2016: è legittimo il licenziamento di una lavoratrice che ha posto in essere una serie continua di istanze di accesso agli atti e numerosi ricorsi e domande, creando pressione in capo alla P.A., al fine di ottenere il trasferimento che le era stato già legittimamente negato.

^[12] Art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa): “Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l’indennità indicata nel secondo comma dell’articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell’imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell’azienda”.