

Tribunale Terni Sentenza 15 luglio 2025 n. 371

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI TERNI

SEZIONE CIVILE - GIUDICE DEL LAVORO

Il Tribunale di Terni, in funzione di giudice del lavoro, nella persona della dottoressa Michela Francorsi, ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa civile di primo grado iscritta al Rg. n. 1047/2023, posta in deliberazione all'udienza del 15 luglio 2025 tra:

(...), elettivamente domiciliato in Andria, Via Firenze, n. 84, presso lo studio dell'avvocato Francesco Pomarico che lo rappresenta e difende giusta procura in atti
-ricorrente

E

(...) in persona del legale rappresentante pro tempore,
rappresentata e difesa, dall'avvocato Alessandro Ferretti ed elettivamente domiciliata presso lo studio legale del medesimo in Terni, Via (...), 1/b, come da procura allegata al presente atto
-resistente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO e MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 19 dicembre 2023, (...) ha impugnato avanti al tribunale di Terni, il licenziamento per giusta causa irrogatogli da (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, con lettera in data 6 aprile 2023 e ha chiesto accertarsi e dichiararsi la nullità e/o l'illegittimità e/o l'inefficacia del licenziamento comminatogli poiché privo di giusta causa e per l'effetto ha chiesto la condanna della convenuta al pagamento dell'indennità di mancato preavviso, quantificata nella misura di Euro 48.663,94 ovvero in quell'altra maggiore o minore somma che sarà ritenuta di giustizia in corso di causa. Ha, altresì, chiesto la condanna al pagamento dell'indennità supplementare prevista dal CCNL di Categoria quantificata in Euro 145.991,82 ovvero in quell'altra maggiore o minore somma di giustizia e al risarcimento di tutti i danni non patrimoniali subiti in conseguenza del

comportamento illegittimo tenuto dalla datrice di lavoro, che quantificava in Euro 5.000,00, ovvero in quell'altra maggiore o minore di giustizia.

A sostegno del ricorso deduceva di essere stato dipendente della (...) giusta contratto a tempo indeterminato del 01.09.2016 con la qualifica di impiegato; a far data dal 01.09.2017 con la qualifica di quadro e, infine, dal 01.01.2019 sino al 06.04.2023 (data del licenziamento per giusta causa), con la quella di Dirigente Livello 1 - Responsabile Rete Commerciale di cui al CCNL di Categoria; che per il periodo intercorrente tra il 07.02.2023 e il 06.04.2023 aveva sospeso la sua attività lavorativa per motivi di salute in quanto affetto da disturbo d'ansia con somatizzazioni e attacchi di panico reattivo, patologia psichiatrica per la quale non risultava necessario l'obbligo del domicilio (cfr. all. nn. 2 e 3 al ricorso); che il suddetto periodo di malattia veniva ulteriormente prorogato sino al 6 aprile 2023, come da ulteriore certificato di malattia (cfr. all. n. 4 al ricorso); che nota raccomandata datata 3 aprile (cfr. all. n. 5 al ricorso), la società resistente gli contestava un addebito disciplinare, per aver asseritamente "utilizzato in modo improprio le assenze per malattia" e per aver avuto "contatti" con persone e aziende del settore dell'energia elettrica all'esito degli accertamenti predisposti durante il suddetto periodo di malattia, nei giorni 1, 2, 20, 22 e 23 marzo 2023; che, in particolare, gli veniva contestato che " a)"Il giorno 1 marzo 2023, lei dopo aver atteso per circa mezz'ora con un trolley al seguito sul marciapiede di via (...), nelle vicinanze della sua abitazione, alle ore 09.40, dopo aver caricato il trolley su un'autovettura (...) di colore azzurro guidata da un uomo, è salito a bordo della predetta autovettura e si è diretto verso il casello autostradale di Trani, non facendo rientro alla sua abitazione né il giorno stesso né il giorno seguente" b)"Il giorno 20 marzo 2023 alle ore 11:30 circa, lei usciva dalla sua abitazione, si avviava a piedi fino ad arrivare in via (...) dove, nel parcheggio davanti al Commissariato di Polizia, saliva a bordo di un'autovettura (Link e Co) di colore scuro e si dirigeva a Bisceglie, dove, dopo aver parcheggiato davanti alla Pasticceria (...) in strada Cala dell'Arciprete, rimaneva in macchina; dopo circa 15 minuti sopraggiungeva un'autovettura (Peugeot) di colore bianco guidata da un uomo che, dagli accertamenti eseguiti, è risultato essere il sig. (...), intestatario di un'azienda denominata "(...) S.R.L." del settore energia elettrica, nonché Regional Manager presso (...) s.p.a. - (...) s.p.a.. Lei ed il sig. (...) entravate nel citato locale dove rimanevate a parlare per circa un'ora; in seguito, lei faceva rientro alla sua abitazione";

c)"Il giorno 21 marzo 2023 alle 10:20 lei usciva dalla sua abitazione con uno zainetto in spalla e raggiungeva il parcheggio davanti al Commissariato di Polizia dove, dopo essere salito a bordo dell'autovettura (Link e Co) di colore scuro, partiva in direzione Gioia del Colle fermandosi in Località Triggiano. Dopo circa 20 minuti ripartiva in direzione Bari e, una volta arrivato, parcheggiava in viale della Repubblica davanti al bar "ALLO' PARIS", dove veniva raggiunto da un uomo e da un giovane ragazzo; una volta entrati nel locale ed esservi seduti ad un tavolo, lei iniziava

a spiegare al ragazzo, che nel frattempo aveva estratto un pc portatile, le modalità di compilazione di un contratto. Dopo circa 20 minuti lei, accompagnato sempre dal predetto uomo e dal giovane ragazzo, si recava in via (...) ed entrava in un altro bar, "FANELLI CAFFETTERIA", dove era in attesa un altro uomo; anche qui, dopo essersi seduto ad un tavolo, lei iniziava a fornire spiegazioni sino alle ore 14:00 circa"; Il giorno 22 marzo 2023 alle ore 10.37 lei usciva dalla sua abitazione con uno zainetto in spalla e un trolley; arrivato all'autovettura (Link e Co) di colore scuro, caricava il bagaglio all'interno e, dopo aver fatto la spesa ed averla scaricata presso la sua abitazione, ripartiva dirigendosi direttamente sulla strada statale 16 - 71122 per Foggia. Dopo aver effettuato una sosta di circa 10 minuti, deviando dalla statale, imboccando una strada parallela senza uscita e parcheggiando nelle vicinanze di un camper, giungeva senza ulteriori soste a Foligno (PG) presso l'azienda (...) sita in via (...), 2/A. Alle ore 18.42 lei usciva insieme ad altri due uomini di sua conoscenza e con le rispettive autovetture raggiungevate l'hotel "(...)" Firmato Da: (...) Emesso Da: InfoCert Firma Qualificata 2 Serial#: 1523cb0 6 situato in via (...) 16, dove lei rimaneva tutta la notte. Le precisiamo che dagli accertamenti eseguiti, l'autovettura in uso ai due uomini di sua conoscenza è risultata in locazione alla (...), azienda che si occupa di energie alternative con sede in Pompei e con filiali a Foggia e Siracusa. Il giorno 23 marzo 2023 lei si recava nuovamente presso l'azienda (...) e vi rimaneva fino a tarda mattinata".

Deduceva che con pec del 21 aprile 2023 il datore di lavoro gli comunicava la sospensione cautelare dal servizio (cfr. all. n. 6 al ricorso); che con controdeduzioni inviate a mezzo pec in data 22.04.2023 (cfr. all. n. 7 al ricorso), offriva puntuale riscontro agli addebiti contestati, fornendo giustificazioni. Lamentava che sin dal periodo post-Covid era stato concretamente limitato nell'adempimento delle sue funzioni dirigenziali; evidenziava forti contrasti intervenuti con (...), direttore commerciale della (...), il quale, in concreto, aveva depotenziato le aspirazioni e gli obiettivi assegnategli, costringendolo, di fatto, in una situazione di sofferenza psicofisica degenerata al punto tale da costringerlo a fruire del periodo di malattia intervenuto dal 07.02.2023 sino al 06.04.2023; che in tale situazione di disagio psico - fisico, conseguente alle pressioni subite dalla (...) si era aggravato quando aveva scoperto di essere stato investigato durante la malattia; che le conseguenze di quanto sopra lo avevano condotto in una spirale depressiva culminata nel mese di luglio in un lunghissimo ricovero ospedaliero.

Evidenziava che le attività rilevate dall'agenzia investigativa riguardavano solo sei giorni in relazione ad un periodo di sessanta giorni di malattia; conseguentemente, il prescritto riposo doveva ritenersi più che ampiamente rispettato. Deduceva che le attività rilevate dall'agenzia investigativa non avevano in alcun modo pregiudicato il suo stato di salute: peraltro, il medico specialista (cfr. all. nn. 2 e 3 al ricorso), nell'escludere l'obbligo di dimora, aveva suggerito lo svolgimento di attività ludiche

e, di fatto, egli, accompagnandosi ad amici, tentava di distrarsi per uscire dal tunnel della depressione; che le attività rilevate dall'agenzia investigativa non si ponevano in contrasto con il dovere di fedeltà prescritto al lavoratore. Ciò premesso in fatto, lamentava in diritto, l'illegittimità del licenziamento per insussistenza della giusta causa di recesso ex art. 2119 c.c. e il diritto del a percepire l'indennità sostitutiva di preavviso.

Si costituiva in giudizio (...), in persona del legale rappresentante pro tempore chiedendo il rigetto del ricorso poiché infondato in fatto e in diritto.

Deduceva che il ricorrente, responsabile della rete commerciale, nei primi mesi di collaborazione nel 2016 gestiva 5/10 agenti produttivi, nel mese di febbraio 2020 aveva raggiunto un picco di 107 risorse da lui gestite e produttive e in seguito alla riapertura dopo il lock down, nel luglio 2020 aveva toccato un nuovo picco di 109 risorse produttive; che le zone coperte dal ricorrente erano Puglia, Sicilia e Sardegna con qualche sporadico collaboratore anche nelle regioni limitrofe; che improvvisamente, dopo l'estate del 2020, essa società aveva perso la collaborazione di gran parte delle risorse della Sicilia, che avevano manifestato apertamente malcontento a causa dei rapporti con il Gara. Assumeva, infatti, che la Sicilia, era passata da oltre sessanta risorse operative, a poche unità operative sparpagliate che erano state gestite direttamente dalla sede commerciale; che, nonostante la grave perdita subita, non ritenne di indagare sui motivi dell'accaduto e continuò a sostenere l'operatività del ricorrente anche in considerazione dei risultati fin lì raggiunti e della fiducia riposta.

Deduceva di aver successivamente iniziato a notare una decadenza dell'attività di recruiting: il ricorrente continuava a far firmare mandati a risorse che non sarebbero mai diventate operative; inoltre, aveva notato un sospetto progressivo depauperamento delle risorse commerciali già esistenti. Assumeva quanto alla Sardegna che, dopo l'estate del 2020 in cui si era raggiunto un picco di quarantacinque risorse operative, si arrivò all'estate del 2021 con un picco massimo di ventisette risorse produttive per poi crollare a sole tre risorse operative nei mesi di settembre/ottobre del 2022 (periodo in cui iniziano le assenze, prima per infortunio e poi per malattia del ricorrente).

Contestualmente, proprio in Sardegna aveva osservato un'anomala perdita di clientela che, secondo le ammissioni della clientela stessa, si concretizzò in un sostanziale travaso verso la società (...) S.p.A.. Nello stesso periodo l'intera rete coordinata dal ricorrente era scesa a circa quindici risorse produttive che, tra l'altro, erano gestite direttamente dalla sede commerciale a distanza e quando contattate dichiaravano di non avere più rapporti con il ricorrente stesso da mesi.

Deduceva, in sintesi, che dal mese di luglio 2020 al mese di ottobre 2022 la rete dei collaboratori coordinati dal ricorrente era scesa da centonove a quindici unità; che, per capire le reali motivazioni di tali accadimenti, incaricava un'agenzia investigativa, la SIGENT Investigazioni e Sicurezza, al fine di realizzare indagini specifiche in ordine a un presunto improprio utilizzo delle assenze per malattia,

ovvero se il (...) durante l'asserito periodo di malattia svolgesse altra attività lavorativa o extralavorativa. Assumeva, inoltre, che successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con il ricorrente, era venuta in possesso di un biglietto da visita (cfr. all. 7 alla memoria di costituzione), ove era riportato il nominativo "Dott. Ing. (...) insieme ai loghi della (...), (...) e della (...), con tanto di suo numero di cellulare, (...) e indirizzo e-mail (...) consegnato dal ricorrente a (...), all'epoca collaboratore di (...) che venne fatto oggetto di ripetuti tentativi, protrattisi per mesi, da parte del ricorrente di reclutarlo per conto della società (...) nonché le numerose comunicazioni contenenti il mandato, le provvigioni, le offerte commerciali di (...) e (...).

A dimostrazione di quanto sopra, produceva una e-mail (all. 8 alla memoria di costituzione) che il ricorrente aveva inviato il 04.04.2023, quando era ancora dipendente della società resistente, e un messaggio whatsapp (all. 9 alla memoria di costituzione) del 19.04.2023, data successiva alla data di efficacia del licenziamento ma in cui il ricorrente era tuttavia vincolato dal patto di non concorrenza sottoscritto; che nel messaggio di posta elettronica il ricorrente, utilizzando il suddetto account (...) si rendeva disponibile ad un colloquio di persona con il (...) sulle condizioni di ingaggio e sulle modalità di espletamento dell'incarico, allegando modulistica contrattuale delle società (...) e (...); che nel messaggio whatsapp, utilizzando suo numero di cellulare (...), inviava sempre al (...) un'offerta della (...) denominata "M1 ESCLUSIVA CASA".

A ulteriore dimostrazione dell'illegittima condotta del ricorrente deduceva che, come documentato dalle visure camerali in atti (cfr.all. 10, 11, 12, 13 e 14 alla memoria di costituzione), la (...) la (...) la (...) S.p.A. e la (...) S.p.A., erano tutte partecipate dalla (...) e riconducibili ad un unico gruppo, di proprietà di (...) e (...) operante nello stesso settore della società resistente. Assumeva in diritto la giusta causa del licenziamento, atteso che il ricorrente, responsabile commerciale, aveva posto in essere un progressivo storno dei collaboratori e della clientela a vantaggio di un gruppo di imprese concorrenti, provocando un danno sleale e illecito per la società resistente. Lamentava, inoltre, l'illegittimo utilizzo delle assenze per malattia, avendo peraltro il (...) percorso in auto in un giorno circa 500 km per imprecisati impegni presso la (...) S.p.A. di Foligno, facendo così presumere l'inesistenza della malattia.

Escussi numerosi testimoni, all'odierna udienza, sul deposito di note autorizzate la causa viene decisa con sentenza contestuale.

Giove premettere che, come noto, l'interpretazione prevalente in tema di licenziamento del dirigente, colloca la categoria dei dirigenti nella peculiare area esclusa dalla stabilità reale del posto di lavoro, per converso prevedendo, per tale particolare categoria di lavoratori e ogni qual volta la risoluzione del rapporto di lavoro per fatto del datore di lavoro non sia assistita da "giustificatazza", la tutela risarcitoria sancita dall'art. 2118 c.c. e dalle norme della contrattazione collettiva. Sul punto la

giurisprudenza oramai consolidata ha chiarito come "ai fini della legittimità del licenziamento di un dirigente la legge richiede che esso appaia giustificato, non richiedendo invece l'esistenza di una causa o di un giustificato motivo, come previsto dalla legge 604/66 e, pertanto rimanendo esclusa la fruibilità da parte del dirigente della tutela prevista da tale norma. In particolare, la nozione convenzionale di giustificazione del licenziamento è molto più ampia di quella di giusta causa o di giustificato motivo e si estende fino a ricomprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto e del divieto del licenziamento discriminatorio" (fra le tante: Cass. sez.lav. 13 gennaio 2003 n. 322). Tale nozione di "giustificatezza", in sostanza, con riferimento alla figura del dirigente, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo del recesso del datore di lavoro ex Legge 604/66, art. 1, ma trova la sua ratio nell'ampiezza e intensità del rapporto fiduciario; trattasi di criterio di valutazione più ampio di quello legale, perché si misura esclusivamente sul piano fiduciario e quindi, per un verso, oltre l'ambito dell'inadempimento degli obblighi contrattuali, per un altro verso, oltre la fiducia ordinaria propria degli altri rapporti di lavoro (Cass. Civ. 5 ottobre 2007, n. 20985; Cass. Civ.17 gennaio 2005, n.775. e Cass. sez. lav. 6 ottobre 1998, n.9896). Più di recente, la Suprema corte ha enunciato il seguente principio "in tema di licenziamento disciplinare del dirigente, rilevando la giustificatezza del recesso che non si identifica con la giusta causa, a differenza di quanto avviene relativamente ai rapporti con la generalità dei lavoratori, il licenziamento non deve necessariamente costituire una "extrema ratio", da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, e allorquando ogni altra misura si rivelerebbe inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente" ex multis Cass. Sez. Lav. 10 gennaio 2023, n. 381).

Pertanto, essa sussiste in concreto tutte le volte in cui il licenziamento si riveli non pretestuoso o arbitrario, bensì la conseguenza di fatti che abbiano incrinato l'affidabilità e la peculiare fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel dirigente.

In definitiva, ai fini della "giustificatezza" del licenziamento del dirigente non è necessaria un'analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà o la pretestuosità del recesso datoriale (Cass. n. 34736/2019).

E' noto, poi, che sussiste in capo al dipendente un obbligo accessorio di fedeltà che ha funzione integrativa rispetto all'obbligazione lavorativa e da cui si fa discendere la permanenza, a carico del dipendente, dell'obbligo di astenersi dai comportamenti vietati anche in periodi in cui - in relazione al verificarsi di fatti e cause diversi, quanto a natura ed effetti sulla struttura obbligatoria del rapporto - la prestazione venga ad essere sospesa; a titolo meramente esemplificativo, il divieto in esame incombe anche sui lavoratori assenti per malattia (vedasi, fra le tante, Cass. Sez. L, Sentenza n. 1747

del 19/02/1991) ovvero posti in cassa integrazione guadagni (Cass. 1747/1990). Il disposto dell'art. 2105 c.c., infatti, obbliga il lavoratore a tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e a tutelarne in ogni modo gli interessi; pertanto, rientra nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore-datore di lavoro nel medesimo settore produttivo o commerciale, indipendentemente dall'esistenza di un profitto per il lavoratore o di un danno per il datore di lavoro e senza che sia necessaria, allo scopo, la configurazione di una vera e propria condotta di concorrenza sleale, in una delle forme stabilite dall'art. 2598 cod. civ. Il lavoratore, quindi, deve astenersi da qualsiasi attività contraria agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività. Sull'argomento la Corte di cassazione ha affermato: -"La violazione del divieto di concorrenza posto a carico del lavoratore subordinato dall'art. 2105 cod. civ., riguarda non già la concorrenza che il prestatore, dopo la cessazione del rapporto, può svolgere nei confronti del precedente datore di lavoro, ma quella svolta illecitamente nel corso del rapporto di lavoro, attraverso lo sfruttamento di conoscenze tecniche e commerciali acquisite per effetto del rapporto stesso." (Cass. Sez. Lavoro, 29/08/2014, n. 18459); - "Il dovere di fedeltà, sancito dall'art. 2105 cod. civ., si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne in ogni modo gli interessi; pertanto, rientra nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore-datore di lavoro nel medesimo settore produttivo o commerciale, senza che sia necessaria, allo scopo, la configurazione di una vera e propria condotta di concorrenza sleale, in una delle forme stabilite dall'art. 2598 cod. civ. (Cass. Sez. L, Sentenza n. 9056 del 19/04/2006).

Ebbene, dai principi giurisprudenziali appena richiamati, si desume inequivocabilmente che l'obbligo di fedeltà è incluso negli obblighi di c.d. protezione, funzionalizzati alla tutela della capacità concorrenziale dell'impresa, ed è volto ad impedire che il lavoratore possa utilizzare e sfruttare il complesso delle conoscenze tecniche e commerciali acquisite grazie al rapporto lavorativo, in modo da incidere negativamente su tale capacità concorrenziale.

Ne consegue che non ogni attività svolta presso terzi integra il divieto di concorrenza: la violazione sussiste soltanto quando il lavoratore, per le conoscenze acquisite nel corso del suo rapporto, possa utilizzare il bagaglio di dette conoscenze in pregiudizio della capacità concorrenziale dell'impresa che gli ha consentito, offrendogli il lavoro, di acquisire e/o affinare la propria professionalità.

All'esito dell'istruttoria svolta, applicati tali principi, in base alla nozione di giustificatazza e agli obblighi di buona fede e correttezza che incombono sul lavoratore, è rimasto accertato che, l'impugnato recesso appare legittimo.

In primo luogo, il teste (...) investigatore privato incaricato dalla società resistente, escusso all'udienza del 18.09.2024 ha confermato integralmente le risultanze della relazione investigativa agli atti, dalla quale risulta che il ricorrente nei giorni in cui era assente per malattia teneva comportamenti incompatibili con il predetto stato, utilizzando impropriamente le assenze, ledendo irrimediabilmente il vincolo fiduciario che lo legava alla società.

Di particolare rilievo in tal senso le contestazioni relative alle giornate del 22 e 23 marzo 2023. Dalla relazione investigativa emerge che il ricorrente in data 22 marzo si recava presso la sede della (...) a Foligno (a distanza di oltre 500 km dalla propria abitazione), e dopo essere entrato presso la sede della società (...), ne usciva e soggiornava per una notte presso il "City Hotel" per tornare l'indomani sempre presso la sede di (...) per rimanervi tutta la mattinata.

Il ricorrente non ha saputo spiegare per quale motivo si sarebbe recato, durante la malattia e per ben due volte consecutive presso la sede della (...), società operante nello stesso ambito commerciale della convenuta, peraltro in luogo molto distante dalla propria abitazione.

I testi di parte convenuta hanno poi confermato l'improvviso e inesorabile calo delle risorse gestite dal (...) e la circostanza che numerosi clienti, contattati in seguito al recesso, erano transitati verso altra società molto più piccola della convenuta la (...), circostanza piuttosto anomala atteso che di solito, per come riferito dalla teste (...), il transito avviene verso grandi società.

La teste (...), sebbene figlia del legale rappresentante della convenuta, ha, infatti, convincentemente confermato le circostanze dedotte nella memoria di costituzione della resistente. Ella, infatti, ha affermato che nel mese di febbraio 2020 il ricorrente aveva raggiunto un picco di 107 risorse gestite e produttive e in seguito alla riapertura dopo il lock down, nel luglio 2020 avevo toccato un nuovo picco di 109 risorse produttive. La teste ha poi dichiarato " il (...) fece un'ottima produzione. Avevamo 180 commerciali e 110 li gestiva lui".

Ha confermato che dopo l'estate del 2020 la società resistente perse la collaborazione di gran parte delle risorse della Sicilia, ("ADR si è vero, ma ancora non si riesce a capire il motivo. La Sicilia aveva 60/70 agenti e nel giro di un mese o due vi è stato un ammutinamento globale e quei dieci che sono rimasti è perché erano storici e avevano contatti con Perugia. ADR ci dissero che non volevano avere rapporti con il (...)).

La teste ha poi affermato che la convenuta ha contattato i propri ex clienti che "sono andati verso una società che si chiama (...). La società è molto piccola e ci è sembrato strano che i clienti andassero tutti verso questa società così piccola". Ha anche confermato la circostanza dedotta nella memoria di costituzione ovvero che "quasi tutti consulenti firmavano il contratto da procacciatore ma non diventavano mai operativi".

Del pari, quanto alla regione Sardegna, ha dichiarato "dopo l'estate del 2020 si era raggiunto un picco di 45 risorse operative, si arriva all'estate del 2021 con un picco massimo di 27 risorse produttive per poi crollare a sole 3 risorse operative nei mesi di settembre/ottobre del 2022".

Le circostanze sopra riportate sono state confermate dalla teste (...) dipendente della convenuta dal 2014, che ha dichiarato di occuparsi in particolare della reportistica della rete commerciale. La teste ha confermato non solo le zone di competenza del (...) ma anche la circostanza che dopo l'estate del 2020 la società resistente perse la collaborazione di gran parte delle risorse della Sicilia e che dalle riunioni era "emerso che vi era malcontento a causa dei rapporti con il ricorrente". Ha, altresì, confermato che la Sicilia era passata da oltre 60 risorse operative, a poche unità operative sparpagliate che venivano gestite direttamente dalla sede commerciale e che "Cap. 13 il numero dei consulenti contattati e contrattualizzati che poi arrivavano a produrre per quanto riguarda il dottor (...) diminuirono sostanzialmente. Cap. 14 è vero molti non arrivavano a produrre. Cap. 15 posso dire che la produzione diminuiva ed era in capo a sempre meno risorse. Cap. 19 a mezzo report sulle produzioni ho appurato che dal mese di luglio 2020 al mese di ottobre 2022 la rete dei collaboratori coordinati dal ricorrente era scesa da 109 a 15 unità". Il teste (...) direttore commerciale de (...) ha confermato il numero delle risorse facenti capo al (...) e che dopo l'estate del 2020 la società resistente perse la collaborazione di gran parte delle risorse della Sicilia, che manifestarono apertamente malcontento a causa dei rapporti con il ricorrente, come emergeva dai feed back all'ufficio commerciale. Ha dichiarato che "Il (...) era una sorta di terzo dirigente, io non mettevo in discussione perché faceva riferimento al direttore generale". Il teste ha poi affermato "Cap. 15 si notò un progressivo depauperamento delle risorse commerciali già esistenti, parecchie risorse che lavoravano con noi da parecchio tempo sparirono. Qualcuno lamentava di non essere stato gestito bene. Quando le persone iniziarono a diventare molte qualche dubbio nasce".

Significativamente il teste ha affermato che "ADR posso dire che in Sardegna vi era un responsabile che faceva riferimento al Gara e nell'ultimo periodo ci siamo accorti che stava collaborando con la società Più Energia. ADR un giorno è stata posta alla mia attenzione una sua mail diretta alla Più Energia ma che per errore ha inviato a noi. ADR il responsabile era Per_2

che attualmente è District Manager della società Più Energia. Il teste ha dichiarato "Cap. 17 in Sardegna si osservò un'anomala perdita di clientela che si concretizzò in un sostanziale travaso verso la società (...) S.p.A. noi siamo operatore di dispacciamento. Cap. 18 nello stesso periodo l'intera rete coordinata dal ricorrente era scesa a circa 10 risorse produttive che, tra l'altro, erano gestite direttamente dalla sede commerciale a distanza e quando contattate dichiaravano che non sentivano il ricorrente stesso da mesi. Ciò già sette mesi prima dell'infortunio". Particolarmente significative anche le dichiarazioni rese dal teste (...) amministratore della (...) che aveva un mandato di agenzia

con (...) dal 2021 al 2022. Il teste ha affermato di essersi lamentato con il (...) poiché non riusciva a incontrare i vertici societari de (...) ma a specifica domanda, ha dichiarato di non essersi lamentato di altro, "non mi sono lamentato di tariffe o altro: io volevo solo conoscere i vertici della società, come da prassi".

Di particolare significato la circostanza a mente della quale, per come dichiarato dal teste, il rapporto cessava perché venne sottoscritto un altro mandato con la (...) e di essere passato a M1 per intermediazione del ricorrente ("ADR io sono entrato in M1 grazie al dottor (...) poi lui è uscito e io sono rimasto").

Quanto alla società M1 e ai suoi rapporti con il (...) va evidenziato che il teste (...) -in precedenza socio della società Più Energia e attualmente, come emerge dalla produzione documentale della convenuta, facente parte nella compagine societarie di (...) (...) srl, (...) spa, Soni Marinvest srl - ha confermato, di conoscere il (...) e quanto al biglietto da visita (cfr. all. 7 alla memoria di costituzione), ha dichiarato "ADR non ho mai visto questo biglietto da visita. Non vi è il riferimento al tipo di incarico, cosa che mi pare un po' anomala e vi è il riferimento alla sede di Siena chiusa nel 2023 e non vi è riferimento alle altre sedi. ADR i loghi sono i nostri. Potrebbe essere riferibile a Pt_5 che si occupa di efficienza energetica perché sono riprodotte le onde caratteristiche della società".

Il teste (...) quindi, si è limitato a dichiarare che la sede di Siena, era stata chiusa nel 2023, non indicando se ad inizio o alla fine del 2023, ben potendo essere attiva al momento della consegna del biglietto da visita e nulla ha saputo riferire in ordine all'asserito incontro con i referenti della (...) (per il conseguimento delle competenze specifiche richieste dal corso di studi avviato c/o l'Università (...)) essendosi limitato a citare un incontro avvenuto nell'estate del 2023 ("posso dire che il (...) era venuto presso la (...) nell'estate 2023 circa con una persona campana con la quale si poteva instaurare un rapporto di collaborazione per l'installazione di impianti fotovoltaici") ma nulla ha riferito circa l'incontro del 22 marzo 2023, tantomeno in relazione al corso di studi o al tirocinio del ricorrente.

Pertanto, come evidenziato dalla difesa della resistente nemmeno si comprende per quale ragione tale incontro dovesse avvenire in Umbria atteso che il ricorrente risiede a Corato (BA) e la (...) ha sede a Pompei (NA).

(...), ha dichiarato di non aver mai avuto rapporti con (...) e che la moglie è proprietaria della (...) srl di cui io egli è amministratore unico, e si occupa della vendita.

Il teste ha pure confermato che la (...) ha un mandato di agenzia con (...), quindi evidentemente nello stesso ambito commerciale della convenuta, e che egli fino al 2022 è stato responsabile regionale di (...).

Quanto all'incontro del 20 marzo 2023 il teste ha affermato "ADR in data 20 marzo 2023 abbiamo parlato del più o del meno e del lavoro. Io cercavo di tirarlo su di morale. Il bar Rondò è vicino casa

mia. Cap. h la società di mia moglie al 20 marzo 2023 lavorava ancora con (...), io come responsabile di agenzia ho terminato il rapporto con (...) nel 2022. ADR sono amministratore unico della (...). Io nel 2022 ero Regional Manager di (...). ADR non so se all'epoca il (...) lavorasse per (...). La (...) è una società umbra. ADR la società di mia moglie ha conosciuto (...) perché mia moglie riceve proposte di mandato da più società; mia moglie ha ricevuto una proposta da (...); ciò mi ha riferito mia moglie".

Infine, le dichiarazioni rese il teste (...), sebbene attinenti a circostanze non contestate al ricorrente poiché venute a conoscenza della società in epoca successiva al licenziamento ma anteriori allo stesso, possono essere, in uno con le circostanze sopra evidenziate, liberamente valutate dal giudice.

Il teste, della cui attendibilità non vi è motivo di dubitare, ha dichiarato di essere dipendente commerciale di (...) dal 19 febbraio 2024. Il teste ha dichiarato di essere stato contattato dal (...) e di essersi con questo incontrato presso l'hotel (...) di Bari a fine marzo 2023; che nell'incontro il (...) gli disse che rappresentava l(...) "dove aveva assunto il ruolo di direttore commerciale e si stava occupando di reclutare persone" e lo invitò in quella occasione a recarsi presso la sede della società per poter conoscere la proprietà e chiudere l'accordo commerciale; che gli propose di divenire responsabile commerciale per la Puglia e che successivamente il (...) gli inviò una mail con la predetta documentazione dall'indirizzo mail indicato sul bigliettino (...) e che (...) gli disse che aveva iniziato a collaborare con la società (...) di Foligno.

Ha confermato che il ricorrente in data 4.04.2023 gli inviò una e-mail avente ad oggetto documentazione confidenziale e alla quale erano allegati la modulistica contrattuale delle società (...) S.p.a. ed (...) S.r.l. e ha riconosciuto negli allegati da 1 a 8 alla memoria di costituzione la documentazione inviategli dal (...) ha altresì confermato l'invio da parte del Gara in data 19.04.2023 di un messaggio whatsapp avente ad oggetto un'offerta della (...) denominata "(...)" (allegato 9 alla memoria di costituzione).

Il teste ha poi riconosciuto il biglietto da visita di cui allegato 7 alla memoria di costituzione e ha dichiarato "ADR qualche mese prima del contatto allo (...), due miei colleghi che sono (...) e un altro di cui non ricordo il nome, mi dissero che avevano fornito contratti al (...) per (...) tant'è che il mio nome è stato fornito al (...) dal (...) stesso. ADR non ricordo il nome dell'altro collega che mi disse che aveva fornito contratti al Gara per (...). ADR Non ricordo quando ho consegnato i documenti di cui alla mail. Mi pare di averli consegnati a (...). ADR non disconosco la conformità dei documenti a quelli che sono prodotti. ADR l'indirizzo illumiaenergia è un mio dominio personale. ADR io ho avuto un mandato diretto con (...) nel 2012/2013. ADR il dottor (...) non mi ha mai sottoposto un contratto per (...). Come emerge dalla produzione documentale nel messaggio di posta elettronica il ricorrente, utilizzando il suddetto account (...) si rendeva disponibile ad un colloquio di persona con

il (...) sulle condizioni di ingaggio e sulle modalità di espletamento dell'incarico, allegando modulistica contrattuale delle società (...) e (...) e nel messaggio whatsapp, utilizzando suo numero di cellulare (...), inviava sempre al (...) un'offerta della (...) denominata "...", società riconducibile al (...).

Va evidenziato, in definitiva, in accordo con quanto sottolineato dalla difesa della convenuta che quanto allo svolgimento delle predette attività durante le assenze per malattia, sebbene non sussista nel nostro ordinamento un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, durante l'assenza per malattia, non va sottaciuto che il compimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia viola invece i generali doveri di correttezza e buona fede e gli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà (obblighi che permangono in capo al lavoratore anche durante il periodo di sospensione temporanea del rapporto determinata dalla malattia - Cass. n. 7915 del 1991) quando la diversa attività svolta sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, fraudolentemente simulata, oppure quando detta attività sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore (cfr., Cass. n. 1747 del 1991; Cass. n. 9474 del 2009; Cass. n. 21253 del 2012; Cass. n. 17625 del 2014; Cass., n. 24812 del 2016; Cass. n. 21667 del 2017; Cass. n. 13980 del 2020). I principi di correttezza e buona fede devono presiedere all'esecuzione del contratto, imponendo a ciascuna parte il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra (Cass. 9141/2004; SS.UU. 28056/2008): il lavoratore deve pertanto astenersi da comportamenti che possano ledere l'interesse del datore di lavoro alla corretta esecuzione dell'obbligazione principale dedotta in contratto, per cui la mancata prestazione lavorativa in conseguenza dello stato di malattia del dipendente è tutelata solo quando non sia imputabile alla condotta volontaria del lavoratore medesimo che operi scelte idonee a pregiudicare l'interesse datoriale a ricevere regolarmente detta prestazione (per tutte, v. Cass. 1699/2011; 13063/2022).

Applicando tali principi al caso in esame, deve ritenersi, che anche sotto questo profilo il licenziamento sia legittimo essendo evidente che il ricorrente ha fatto un improprio utilizzo delle assenze per malattia e ha tenuto contatti per un gruppo di società concorrenti della società resistente. Pacifico e non contestato il rapporto intercorso tra le parti e le mansioni per le quali il ricorrente è stato assunto, dall'istruttoria espletata è emerso con sufficiente certezza che, durante l'espletamento dell'attività lavorativa, il ricorrente abbia violato l'obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro, ponendo in essere condotte di concorrenza potenzialmente produttive di danno al proprio datore di lavoro. Tanto è emerso inequivocabilmente sia dalla documentazione prodotta dalla società sia dalle dichiarazioni dei testi escussi.

Alla luce di tali principi di diritto, la verifica di proporzionalità è del tutto superflua, dal momento che l'accertamento di fatto compiuto esclude l'arbitrarietà e la pretestuosità del licenziamento e tanto basta a far ritenere il recesso datoriale assistito dalla "giustificatezza".

Infine, alcuna prova è stata fornita in ordine ai lamentati danni non patrimoniali subiti in conseguenza del comportamento asseritamente illegittimo tenuto dalla datrice di lavoro, ì non essendo emerso alcun depotenziamento delle aspirazioni del ricorrente e degli obiettivi assegnategli da parte del direttore commerciale della convenuta, (...).

Alla luce di quanto sopra esposto il ricorso andrà rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando così provvede

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) condanna (...) al pagamento in favore della convenuta delle spese di lite che si liquidano in complessivi Euro 3500,00 per compensi professionali oltre Iva e Cpa come per legge.

Così deciso in Terni il 15 luglio 2025.

Depositata in Cancelleria il 15 luglio 2025.