

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 27 ottobre 2016 – 30 gennaio 2017, n. 2239

*Presidente Nobile – Relatore Spena
Svolgimento del processo*

Con ricorso al Tribunale di Perugia del 31.10.2008 la società O. Convention Center srl (in prosieguo, per brevità: O.) proponeva opposizione avverso il decreto ingiuntivo notificato ad istanza di R.M. , già dipendente della società, per il pagamento delle competenze di fine rapporto, deducendo la assenza della prova scritta e la inesistenza del credito.

Esponeva che la ingiunzione era stata emessa sulla base di una busta paga pari a zero; il credito per le competenze di fine rapporto era interamente assorbito dai danni causati dal dipendente a seguito dello svolgimento di una illegittima attività di concorrenza (essendo egli titolare di una struttura ricettiva - "(omissis)" - nonché collaboratore di altre strutture concorrenziali) per la quale egli era stato licenziato per giusta causa in data 31.7.2007.

Il Giudice del Lavoro, con sentenza del 12.3.2010, rigettava la opposizione. La Corte d'appello di Perugia, con sentenza del 26.1-28.4.2011 (nr. 49/2011), rigettava l'appello della società.

La Corte territoriale osservava che correttamente il Tribunale aveva ritenuto che la busta paga emessa dalla società aveva natura confessoria per la parte relativa alla esistenza ed entità delle competenze di fine rapporto maturate dal lavoratore; la pretesa della società al risarcimento dei danni asseritamente subiti per effetto della condotta infedele del dipendente, invece, era priva di prova e, pertanto, non era opponibile in compensazione.

La società appellante aveva dedotto che nella ipotesi di svolgimento di una attività in concorrenza era sufficiente il mero pericolo di un danno, per il quale aveva richiesto anche una liquidazione equitativa; tale affermazione, in sé corretta, presupponeva, comunque, la acquisizione della prova della condotta illecita del R. ovvero del compimento di atti di infedeltà configuranti concorrenza sleale.

I capitoli della prova per testi proposti dalla società appellante non erano rilevanti poiché non davano conto di atteggiamenti surrettizi del R. né di propositi o tentativi di sviamento di clientela.

La circostanza che il dipendente intrattenesse rapporti con altre realtà alberghiere non comportava necessariamente che egli potesse (o fosse intenzionato a) compiere atti di sviamento di clientela in danno della società O., ben potendo tali attività risolversi, piuttosto, in una collaborazione tra i vari impianti ricettivi con reciproci vantaggi.

Per la Cassazione della sentenza ricorre la società articolando sei motivi, illustrati con memoria.

Resiste con controricorso R.M. .

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la società ricorrente ha dedotto violazione e falsa applicazione dell'articolo 633 cpc e dell'articolo 2734 cc. nonché insufficiente e contraddittoria motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio. Ha esposto che la busta paga posta a fondamento del decreto ingiuntivo recava un saldo pari a zero sicché non conteneva alcun riconoscimento di

debito.

Sul punto non poteva condividersi la statuizione della Corte di merito secondo cui l'importo indicato a debito della società era oggetto di confessione mentre l'importo del controcredito per danni era una mera asserzione: la busta paga prodotta dalla controparte quale prova del credito non poteva essere frazionata, in conformità all'inveterato principio di inscindibilità della confessione.

Erano dunque violati l'articolo 633 cpc., perché la busta paga non costituiva prova scritta del credito e l'articolo 2734 cc., quanto al valore delle dichiarazioni aggiunte alla confessione.

Sotto il profilo di cui all'articolo 360 nr. 5 cpc. la società ha dedotto la contraddittorietà della motivazione, giacché la sentenza aveva confuso il piano della assenza delle condizioni per il ricorso alla procedura monitoria, per carenza della prova scritta del credito, con quello della prova dei danni. Il motivo è fondato, nei sensi di cui segue.

La giurisprudenza di questa Corte ha già chiarito che nei confronti del datore di lavoro le buste paga costituiscono piena prova dei dati in esse indicati, in ragione della loro specifica normativa (legge nr. 4/1953), prevedente la obbligatorietà del loro contenuto e la corrispondenza di esso alle registrazioni eseguite (articolo 2) (Cass. 20/01/2016, n. 991; 17 settembre 2012, n. 15523; 21 gennaio 1989, n. 364; n. 5807/1981; n. 1074/1986).

Dalla attribuzione ai prospetti paga della natura di confessione stragiudiziale deriva, in applicazione degli artt. 2734 e 2735 cc., che la piena efficacia di prova legale è circoscritta ai soli casi in cui la dichiarazione, quale riconoscimento puro e semplice della verità di fatti sfavorevoli alla parte dichiarante, assume carattere di univocità ed incontrovertibilità, vincolante per il giudice.

Diversamente, in mancanza di siffatte connotazioni, il giudice deve apprezzare liberamente la dichiarazione, nel quadro della valutazione degli altri fatti e circostanze tendenti ad infirmare, modificare od estinguere la efficacia dell'evento confessato (Cass. 2 settembre 2003, n. 12769; Cass. 17 marzo 1994 n. 2574, in riferimento alla confessione giudiziale e Cass. 27 settembre 2000 n. 12803).

La busta paga, dunque, ha valore di piena prova circa le indicazioni in essa contenute solo quando sia chiara e non contraddittoria; diversamente, ove in essa risulti la indicazione di altri fatti tendenti ad estinguere gli effetti del credito del lavoratore riconosciuto nel documento (nella specie la indicazione di un controcredito del datore di lavoro per risarcimento del danno), essa è una fonte di prova soggetta alla libera valutazione del giudice, che dovrà estendersi al complesso dei fatti esposti nel documento.

La Corte di merito nel frazionare il contenuto della confessione, riconoscendole il valore di prova legale per la (sola) parte relativa al credito del lavoratore ha violato la norma dell'articolo 2734 cc, richiamata dall'articolo 2735 cc, nella parte in cui prescrive che se l'altra parte contesta la verità dei fatti o circostanze aggiunte alla confessione è rimesso al giudice di apprezzare, secondo le circostanze, l'efficacia probatoria delle dichiarazioni.

2. Con il secondo motivo la società ricorrente ha dedotto violazione e falsa applicazione dell'articolo 2105 cc. nonché - ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cpc -

insufficienza e contraddittorietà della motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

La censura afferisce alla statuizione di rigetto della domanda di risarcimento del danno derivato dalla violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di non-concorrenza.

La società ha esposto che il R. in costanza del rapporto di lavoro presso la struttura

t ricettiva della società in località (*omissis*), svolgeva funzioni di direttore presso il (*omissis*) ed attività di selezione del personale per l'(*omissis*) ; curava poi rapporti di carattere commerciale in favore del relais dell'(...) e si era creato biglietti da visita come dipendente della società O. facendovi stampare anche la pubblicità della struttura ricettiva da lui gestita - "*omissis*" - in concorrenza con il datore di lavoro.

Mentre il R. era in ferie erano pervenute inoltre al suo interno svariate telefonate relative ad intermediazioni di carattere immobiliare.

Il R. in sede disciplinare aveva sostanzialmente confermato i fatti addebitatigli, pur cercando di giustificarli.

Dopo la cessazione del rapporto di lavoro la società aveva altresì accertato che egli svolgeva anche le mansioni di direttore dell'(*omissis*) .

Era dunque evidente la violazione dell'obbligo di non concorrenza di cui all'articolo 2105 cc.

Nel giudizio di merito essa aveva chiesto di provare tali fatti.

Erroneamente la sentenza impugnata affermava che il dipendente avrebbe potuto svolgere in costanza di rapporto di lavoro attività in concorrenza con il datore di lavoro, ravvisando, anzi, la possibilità che da tali attività concorrenziali derivasse un reciproco sviluppo commerciale.

La violazione di legge determinava la grave insufficienza e la contraddittorietà della motivazione.

3. Con il terzo motivo la società ha dedotto violazione e falsa applicazione dell'articolo 2105 cc. nonché - ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cpc - insufficienza e contraddittorietà della motivazione su un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Ha censurato la sentenza nella parte in cui affermava che al fine di ottenere il riconoscimento dei danni sarebbe stata necessaria la allegazione di atti di infedeltà determinanti concorrenza sleale nonché laddove statuiva che la circostanza che il dipendente intrattenesse rapporti con altre realtà alberghiere non comportava il compimento di atti di sviamento di clientela "*ben potendo tale attività risolversi, invece, in una proficua collaborazione con reciproci vantaggi dei vari impianti ricettivi*".

Ha dedotto che il fatto stesso che il dipendente svolgesse attività in concorrenza costituiva inadempimento al divieto dell'articolo 2105 cc. e titolo per il risarcimento del danno; la possibilità, poi, che il datore di lavoro traesse vantaggio dalla attività concorrenziale, neppure sostenuta dal dipendente e comunque priva di ogni riscontro negli atti, era del tutto illogica, dovendo piuttosto presumersi il contrario.

Il secondo ed il terzo motivo possono essere esaminati congiuntamente, in quanto sovrapponibili.

Gli stessi vanno in via preliminare correttamente qualificati ai sensi del numero

3 dell'articolo 360 nr. 3 cpc., giacché non attengono all'accertamento dei fatti materiali compiuto dal giudice del merito (censurabile sotto il profilo del vizio di motivazione) ma alle affermazioni della sentenza in punto di interpretazione ed applicazione delle norme di diritto disciplinanti i fatti controversi.

I motivi sono fondati.

La norma dell'articolo 2105 cc. pone uno specifico obbligo del prestatore di lavoro di non trattare affari né per conto proprio né per conto di terzi in concorrenza con l'imprenditore.

La violazione dell'obbligo costituisce dunque titolo di responsabilità contrattuale per gli eventuali danni che ne siano derivati al datore di lavoro; non appare corretta in punto di diritto, pertanto, la affermazione della Corte di merito secondo cui per fondare la responsabilità del dipendente sarebbe stata necessaria la prova "*di comportamenti illeciti da parte del R. , vale a dire di atti di infedeltà sfocianti in concorrenza sleale*".

La azione di responsabilità fondata sulla violazione dell'obbligo ex articolo 2105 cc. ha infatti natura autonoma rispetto alla azione per concorrenza sleale; la prima ha carattere contrattuale ed oggetto ampio, abbracciando ogni attività concorrenziale e non soltanto quelle costituenti illecito aquiliano ex articolo 2598 cc.

La azione di concorrenza sleale ex articolo 2598 c.c., configurante un illecito extracontrattuale tipizzato, è azione diversa, che potrebbe concorrere con l'illecito contrattuale ex articolo 2105 cc. ma non certo condizionarne la sussistenza.

Pertanto ai fini della violazione dell'obbligo di non concorrenza non era necessario acquisire la prova di "*comportamenti illeciti*" né tanto meno di un tentativo di sviamento della clientela, come affermato dalla Corte di merito, bastando ad integrare la violazione dell'obbligo di fedeltà ex articolo 2105 cc. la mera attività del dipendente di trattazione di affari in concorrenza, per conto proprio o di una impresa terza.

In termini, Cassazione civile, sez. lav., 05/04/1990, n. 2822: "*Il dovere di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c. si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di astenersi da attività contrarie agli interessi del datore di lavoro, tali dovendosi considerare anche quelle che, sebbene non attualmente produttive di danno, siano dotate di potenziale lesività: rientra, pertanto, nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore nel medesimo settore produttivo o commerciale, senza che rilevi la idoneità o meno di tale comportamento ai fini della sussistenza della concorrenza sleale a termini degli art. 2592, 2593 e 2598 c.c.*" Conf:

Cassazione civile, sez. lav., 18/01/1997, n. 512; Cassazione civile sez. lav. 26 agosto 2003 n. 12489; Cassazione civile sez. lav. 02 febbraio 2004 n. 1878; Cassazione civile sez. lav. 18 luglio 2006 n. 16377; Cassazione civile sez. lav. 28 aprile 2009 n. 9925.

Restano assorbiti il quarto motivo (con il quale la società ha denunciato violazione e falsa applicazione dell'articolo 2697 cc nonché vizio di motivazione, per avere la Corte di merito asserito la liceità della condotta del lavoratore senza neppure ammettere le prove da questi richieste) il quinto motivo (con il quale la società ha dedotto - ai sensi dell'articolo 360 nr. 5 cpc - vizio di motivazione su un fatto controverso e decisivo per la mancata

ammissione delle prove da essa articolate per dimostrare il danno subito), il sesto motivo (con il quale la società ha lamentato violazione e falsa applicazione dell'articolo 1226 cc. e dell'articolo 432 cpc nonché vizio di motivazione sempre sotto il profilo della mancata ammissione delle prove). La sentenza impugnata deve essere conclusivamente cassata in accoglimento del primo, del secondo e del terzo motivo del ricorso e gli atti rinviati ad altro giudice, che si individua nella Corte d'Appello di Perugia in diversa composizione, perché provveda alla applicazione dei principi di diritto in questa sede indicati ed all'accertamento dei fatti rilevanti. Il giudice del rinvio provvederà anche alla disciplina delle spese del presente grado.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo, il secondo ed il terzo motivo di ricorso, assorbiti gli altri.

Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia - anche per le spese - alla Corte d'Appello di Perugia in diversa composizione.