

## **TI\_GERICHTE 12.2021.72 vom 12. April 2021**

TI Tribunale d'appello, 2021-04-12, IT

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti\\_gerichte\\_12.2021.72\\_d20210412](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2021.72_d20210412)

FR: TI\_GERICHTE 12.2021.72 du 12 avril 2021

IT: TI\_GERICHTE 12.2021.72 del 12 aprile 2021

### **Regeste**

Contratto di lavoro. Violazione della clausola di non concorrenza. Disconoscimento di debito

### **Erwägungen**

#### **E. 15**

dicembre 2021 /jh In nome della Repubblica e Cantone Ticino La seconda Camera civile del Tribunale d'appello composta dei giudici: Fiscalini, presidente, Bozzini e Stefani vicecancelliera: Federspiel Peer sedente per statuire nella causa - inc. n. SE.2019.59 della Pretura della giurisdizione di Mendrisio sud - promossa con petizione dell'11 novembre 2019 da AP 1 rappr. dall' PA 1 contro AO 1 rappr. da PA 2 con cui l'attrice ha chiesto di accertare l'inesistenza del debito di fr. 22'433.30 di cui al PE n. \_\_\_\_\_29 dell'UE di \_\_\_\_\_ con contestuale annullamento della procedura esecutiva e revoca del sequestro del suo salario, domande a cui si è opposta la controparte e che il Pretore ha respinto con sentenza del 12 aprile 2021, appellante l'attrice con atto di appello del 14 maggio 2021 con cui chiede la riforma del querelato giudizio nel senso di accogliere integralmente la petizione con protesta di tasse, spese e ripetibili, mentre la convenuta con osservazioni (corretto: risposta) del 7 giugno 2021 postula la reiezione del gravame e la conferma del giudizio impugnato, anch'essa con protesta di tasse, spese e ripetibili, letti ed esaminati gli atti e i documenti prodotti, ritenuto in fatto e in diritto: 1. A partire dal 1° ottobre 2012 AP 1 ha iniziato a lavorare alle dipendenze di AO 1 - società attività nel settore del collocamento di personale - in qualità di " consulente " con uno stipendio di fr. 2500.- (lordi) durante il periodo di prova e in seguito di fr. 3'000.- (lordi) per tredici mensilità, salario poi aumentato nel corso degli anni sino a raggiungere nel 2018 fr. 4'961.- (lordi) mensili. Il contratto di lavoro prevedeva, tra l'altro, un patto di non concorrenza valido per tutto il territorio del Cantone Ticino e cantoni limitrofi, della durata di due anni, stabilendo nel contempo una pena convenzionale pari a 1/3 del salario annuo spettante alla lavoratrice (doc. F). Il 19 ottobre 2018 AP 1 ha rassegnato le proprie dimissioni per il 31 dicembre 2018 (doc. C). Con scritto di data 26 ottobre 2018, AO 1 ha comunicato alla dipendente di aver preso atto delle sue dimissioni e ha ricordato alla stessa che il termine di disdetta previsto contrattualmente era di due mesi ragion per cui il contratto di lavoro avrebbe preso termine già il 30 novembre 2018 (doc. D). 2. Il 1° gennaio 2019 AP 1 ha iniziato a lavorare alle dipendenze di \_\_\_\_\_ SA in veste di vicedirettrice commerciale (doc. rich. IV). In data 24 gennaio 2019 AO 1 ha trasmesso a AP 1 una fattura pari a fr. 22'433.30 pretendendo il pagamento della pena convenzionale pattuita in caso di violazione della clausola di concorrenza prevista nel contratto doc. F. Con successivo scritto del 18 febbraio 2019 la ex datrice di lavoro ha invitato la sua ex collaboratrice a volersi astenere da ogni attività lesiva di predetto accordo (doc. I). 3. In data 4 luglio 2019 AO 1 ha quindi chiesto il sequestro del

salario che AP 1 percepiva presso \_\_\_\_\_ SA sino a concorrenza dell'importo di fr. 22'433.30, invocando quale titolo di credito il patto di divieto di concorrenza qui in discussione (doc. F). L'istanza è stata accolta con decisione del 5 luglio 2019 (inc. rich. SO. 2019.538); l'opposizione al sequestro inoltrata dalla lavoratrice in data

#### **E. 17**

luglio 2019 è stata poi respinta con decisione del 27 agosto 2019 (inc. rich. SO.2019.569). Nel contempo AO 1 ha fatto emettere in data 25 luglio 2019 nei confronti di AP 1 il PE n. \_\_\_\_\_29 dell'Ufficio di esecuzione di \_\_\_\_\_ per ottenere il pagamento di fr. 22'433.30 oltre interessi indicando quale titolo di credito il " patto di divieto di concorrenza 30.09.2012 " (doc. H); a detto precetto l'escussa ha interposto tempestiva opposizione. In parziale accoglimento dell'istanza di rigetto di data 6 agosto 2019 di AO 1, il Pretore ha respinto - con decisione del 21 ottobre 2019 - in via provvisoria l'opposizione interposta da AP 1 per l'importo di fr. 22'433.30 oltre interessi al 5% dal 1. marzo 2019 (inc. rich. SO.2019.625). 4. In data 11 novembre 2019 AP 1 ha inoltrato una petizione alla Pretura di \_\_\_\_\_ con cui ha chiesto il disconoscimento del debito di fr. 22'433.30 di cui al PE n. \_\_\_\_\_ dell'UE di \_\_\_\_\_, con contestuale annullamento della procedura esecutiva e revoca del sequestro del salario da lei percepito presso \_\_\_\_\_ SA. In breve, l'attrice ha sostenuto di aver disdetto il rapporto di impiego per motivi giustificati ai sensi dell'art. 340c cpv. 2 CO imputabili alla datrice di lavoro, ciò che avrebbe comportato la caducità della clausola di divieto di concorrenza. In particolare, secondo AP 1, AO 1 avrebbe effettuato diversi licenziamenti e cambiamenti a livello direzionale che avrebbero destabilizzato l'attività lavorativa, non avrebbe rispettato i minimi salariali in vigore, avrebbe obbligato i propri dipendenti a effettuare lavoro straordinario non remunerato, avrebbe impiegato un lavoratore italiano senza regolare permesso e, inoltre, non avrebbe mai adeguatamente riconosciuto il suo ruolo di vice-responsabile della sede di Bioggio. In virtù di ciò la clausola andrebbe pertanto ritenuta inefficace. AP 1 ha inoltre invocato la caducità della clausola in ragione della controdisdetta notificata dalla datrice di lavoro in data 26 ottobre 2018 senza che vi fossero motivi a lei ascrivibili. Nel contempo la lavoratrice ha negato di aver violato la clausola in esame in quanto presso \_\_\_\_\_ SA svolgerebbe un'attività diversa da quella eseguita in precedenza. Da ultimo, essa ha contestato che fossero dati i requisiti materiali dell'art. 340c cpv. 1 CO, difettando un interesse di AO 1 a mantenere il divieto. In via subordinata l'attrice ha chiesto di limitare l'estensione della clausola quanto al tempo e al luogo e di ridurre l'ammontare della pena convenzionale. In sede di risposta la convenuta si è integralmente opposta alla petizione postulando la contestuale convalida del sequestro. In sintesi, AO 1 ha contestato che la disdetta data da AP 1 fosse da ricondurre a motivi giustificati ascrivibili alla datrice di lavoro, sostenendo invece che trattavasi di una libera scelta della dipendente desiderosa di cogliere una nuova opportunità professionale presso un'azienda concorrente. Quanto sostenuto dall'attrice in sede giudiziaria sarebbe un mero pretesto per tentare di sostenere l'inefficacia del divieto di concorrenza. Essa ha altresì spiegato di aver proceduto alla controdisdetta dopo essere stata informata che la dipendente era in procinto di passare a lavorare per una ditta concorrente e quindi per evitare che essa potesse continuare ad avere contatti prolungati coi propri clienti. Secondo la convenuta, essendoci un valido motivo alla base della controdisdetta, la clausola di divieto di concorrenza non sarebbe decaduta. Da ultimo, essa ha contestato che l'attrice svolgesse presso il nuovo datore di lavoro un'attività lavorativa diversa da quella svolta in precedenza. In sede di replica e duplice le parti hanno ribadito e approfondito le proprie contrapposte posizioni. Esperita l'istruttoria, le

contendenti hanno rinunciato alla discussione finale presentando dei memoriali conclusivi scritti in cui hanno ribadito le rispettive antitetiche posizioni. 5. Con decisione del 12 aprile 2021 Il Pretore ha respinto integralmente la petizione. Dopo aver ripercorso i fatti, il giudice di prima sede ha accertato che AO 1 e \_\_\_\_\_ SA erano società direttamente concorrenti e che AP 1 aveva svolto almeno in parte attività analoghe, ciò che comportava la realizzazione della fattispecie prevista dalla clausola di divieto di concorrenza. Nel prosieguo il Pretore ha analizzato nel dettaglio la clausola giungendo alla conclusione che la stessa non fosse eccessiva né per quanto atteneva all'oggetto né in merito all'estensione territoriale. Il giudice ha quindi verificato se fossero adempiute quelle condizioni in ragione delle quali la clausola avrebbe potuto essere ritenuta decaduta, rispondendo per la negativa. In primis, egli ha ritenuto che la controdisdetta data dalla datrice di lavoro si fondasse su un motivo giustificato, la stessa avendo agito a salvaguardia del proprio legittimo interesse essendo stata informata che la dipendente sarebbe andata a lavorare per una ditta concorrente. In seguito, egli ha affrontato la tesi attorea secondo cui i motivi all'origine delle dimissioni sarebbero da attribuire integralmente alla datrice di lavoro ragion per cui la clausola sarebbe caduca. Dopo attento esame dei motivi addotti il Pretore ha stabilito che gli stessi non potessero essere ritenuti giustificati ai sensi dell'art. 340c CO e che a ogni buon conto l'attrice non fosse riuscita a provare il nesso causale tra la rescissione del rapporto d'impiego e il comportamento di AO 1. Da ultimo, il Pretore ha respinto la richiesta di riduzione della pena convenzionale giudicando l'importo stabilito non eccessivo. 6. Con atto di appello del 14 maggio 2021 AP 1 contesta al Pretore un errato accertamento dei fatti e un'erronea applicazione del diritto per non aver ritenuto caduca la clausola di divieto di concorrenza. In particolare, essa ribadisce la tesi secondo cui la sua decisione di disdire il rapporto di impiego sarebbe da imputare al comportamento della datrice di lavoro; a questo proposito essa rimprovera al Pretore, da un canto, di non aver correttamente considerato e valutato i motivi giustificati da essa invocati e, dall'altro, di non aver valutato la loro portata complessiva e la loro concomitante presenza, ciò che avrebbe dovuto indurre il giudice a ritenerli propri a estinguere la proibizione di concorrenza. In merito alla controdisdetta data da AO 1, l'appellante contesta la tesi secondo cui la stessa sarebbe stata dettata dalla volontà dell'appellata di tutelare i propri legittimi interessi e riconduce l'agire della datrice di lavoro unicamente alla volontà di pagarle un mese in meno di stipendio. Da ultimo, essa censura un'errata applicazione dell'art. 340c CO. 7. Nelle controversie patrimoniali con valore di almeno fr. 10'000.-, la decisione del Pretore è impugnabile mediante appello (art. 308 cpv. 2 CPC) entro il termine di 30 giorni. Il medesimo termine vale per l'inoltro della risposta (art. 311 CPC). L'appello, presentato nel termine di 30 giorni dalla notifica della decisione di prima istanza, è tempestivo, così come lo è la risposta, inoltrata nel termine di 30 giorni impartito da questa Camera. Ciò posto, nulla osta alla trattazione del gravame. 8. Per sua natura l'atto di appello deve contenere i motivi di fatto e di diritto sui quali si fonda ed essere motivato (art. 310 e 311 cpv. 1 CPC). L'appellante deve pertanto confrontarsi criticamente con la decisione impugnata spiegando per quali motivi di fatto e di diritto la stessa sarebbe errata e con ciò da riformare. L'appello qui in esame in taluni punti non contiene una critica puntuale al giudizio di prima istanza ma si limita a fornire una propria tesi e una propria lettura dei fatti, senza debitamente comprovare le tematiche sollevate. Problematica che concerne, tra l'altro, le mansioni svolte dall'appellante, gli asseriti motivi giustificati che avrebbero indotto la stessa a dare le dimissioni e l'apprezzamento delle prove agli atti. L'appello in esame viene quindi esaminato nella misura in cui rispetta i principi sopraindicati ed espone critiche circostanziate al giudizio pretorile, mentre non

verranno analizzati e sono irricevibili quei passaggi che non contengono alcuna critica al giudizio impugnato. 9. Nel giudizio impugnato il Pretore ha già ampiamente esposto la dottrina e la giurisprudenza applicabile alla fattispecie. In questa sede è nondimeno utile ricordare che giusta l'art. 340c CO, il divieto di concorrenza cessa quando è provato che il datore di lavoro non abbia più un interesse considerevole a mantenerlo (cpv. 1), quando il datore di lavoro disdice il rapporto di lavoro senza che il lavoratore gli abbia dato un motivo giustificato o quando il lavoratore disdice il rapporto per un motivo giustificato imputabile al datore di lavoro (cpv. 2). Sono considerati motivi giustificati ai sensi della norma quelli che, sulla base di una valutazione fondata sul buon senso commerciale, possono indurre in maniera significativa a dare una disdetta. È sufficiente che il motivo possa essere considerato come oggettivamente ragionevole, senza che sia necessario che si tratti di una violazione contrattuale (cfr. DTF 130 III 353 consid. 2.2.1 con riferimenti; ICCA sentenza del 29 novembre 2019 inc. 12.2018.89). Costituiscono motivi giustificati di licenziamento da parte del datore di lavoro, ad esempio, delle manchevolezze notevoli del lavoratore (cattiva esecuzione del lavoro, attitudine non corretta sul lavoro, ecc.) o la preparazione da parte del lavoratore di un'attività concorrente in presenza di un patto di divieto di concorrenza (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7ª ed., n. 3 e 4, ad art. 340c CO). In caso di disdetta da parte del lavoratore, invece, costituiscono motivi giustificati ad esempio un salario nettamente inferiore al mercato, un sovraccarico cronico e notevole di lavoro malgrado le lamentele del lavoratore, i rimproveri ingiustificati e continui nei confronti del lavoratore o un clima di lavoro negativo (Aubert in: *Commentaire romand CO I*, 2ª ed., n. da 2 a 4, ad art. 340c CO; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *op. cit.*, n. 5 e 6, ad art. 340c CO). Deve inoltre sussistere un nesso causale tra il motivo e il comportamento dell'altra parte contrattuale; in altre parole, il comportamento della controparte contrattuale deve essere la causa della disdetta e tra questi due eventi non deve trascorrere troppo tempo, in caso contrario il nesso causale tra rescissione del rapporto di impiego e il motivo invocato potrebbe venir negato (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4ª ed., 2019, pag. 931). La prova dell'esistenza del motivo giustificato come pure del nesso causale incombe a chi se ne prevale (8 CC). 10. Come accennato poc' anzi, AP 1 censura un errato e incompleto apprezzamento delle motivazioni che l'hanno portata ad accettare l'offerta di \_\_\_\_\_ SA, motivazioni che, a detta della stessa, sarebbero da imputare alla datrice di lavoro. A torto. Contrariamente a quanto sostiene l'appellante, nel querelato giudizio il Pretore ha analizzato in maniera estremamente scrupolosa e dettagliata i motivi invocati dalla lavoratrice a sostegno della propria tesi sulla caducità della clausola (cfr. pagg. da 11 a 13 sentenza cit. a cui si rinvia). Dopo attento esame egli ha ritenuto che questi andassero respinti, da un canto, in ragione delle importanti carenze dal punto di vista probatorio riscontrate sia in relazione all'effettiva presenza delle criticità sollevate dalla lavoratrice sia in merito al (preteso) nesso di causalità tra rescissione del contratto e motivazioni addotte e, dall'altro, giudicando che le manchevolezze rimproverate a AO 1 - quando presenti - non fossero di gravità tale da poter costituire un'eccezione liberatoria ai sensi dell'art. 340c CO, valutazioni che questa Camera reputa di dover condividere. Gli accertamenti istruttori, tra cui spiccano le numerose testimonianze agli atti, a cui si rinvia, hanno infatti permesso di accertare che seppur vi erano delle criticità all'interno dell'azienda le stesse non potevano essere ragionevolmente ritenute di entità tale da giustificare le dimissioni della lavoratrice ai sensi della citata norma. Entrando più nel dettaglio delle lagnanze sollevate dall'appellante, in relazione alla violazione dei minimi salariali, è utile ricordare che, da un canto, come accertato

dall'Ispettorato del lavoro la problematica non ha toccato direttamente AP 1 - la quale ha ammesso di non aver mai avanzato pretese in tal senso (interrogatorio del 21 gennaio 2021 cit., pag. 4) - ma due altre collaboratrici e, dall'altro, che la datrice di lavoro ha provveduto a conformarsi alla normative non appena ricevuta la relativa decisione (inc. rich. II dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro). L'istruttoria ha inoltre evidenziato l'infondatezza della rimostranza secondo cui presso AO 1 sarebbe stato impiegato un lavoratore privo di regolare permesso (doc. rich. III). In merito ai " continui licenziamenti e mutazioni della dirigenza " (appello pag. 9) lamentati dall'appellante, l'istruttoria ha effettivamente rilevato un significativo avvicendamento del personale, questa situazione è però stata percepita in maniera molto diversa dai vari testi: alcuni hanno effettivamente riferito di un clima lavorativo poco sereno (audizioni testimoniali di R\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_\_ del 3 dicembre 2020, pag. 1 e di A\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_\_, pag. 3, quest'ultima riferita però a un periodo antecedente i fatti qui in discussione) mentre altri hanno dichiarato di non aver avuto alcun problema (audizioni testimoniali del

## **E. 21**

gennaio 2021 cit., pag. 4). Motivazioni personali queste che emergono anche dalla deposizione della teste C\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_ la quale ha riferito della volontà della qui appellante di " crescere nel suo ruolo e avvicinarsi a casa " (cfr. audizione del 3 dicembre 2021 cit., pag. 4 e doc. 7). Di tenore simile pure le dichiarazioni del teste G\_\_\_\_\_ J\_\_\_\_\_ che in relazione alla decisione di AP 1 di licenziarsi ha dichiarato: " mi confidò di farlo anche per motivi personali, ritenuto che nell'ambito di una terapia psicologica susseguente alla veloce fine del suo matrimonio, le era stato consigliato di cambiare anche lavoro " (audizione cit., pag. 5) e di R\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_\_ secondo cui - stando a quanto riferitogli dalla diretta interessata - alla base delle dimissioni " vi era la volontà di cogliere una nuova opportunità lavorativa (...) " (audizione cit., pag. 2). Dagli atti emerge in maniera chiara come la decisione di AP 1 di licenziarsi sia stata frutto di una commistione di fattori tra i quali quelli imputabili alla datrice di lavoro - quandanche considerati nel loro insieme - non possono essere giudicati preminenti e comunque non certo di gravità tale da portare all'inefficacia della clausola di non concorrenza. Contrariamente a quanto afferma l'appellante, la valutazione pretorile dei motivi da lei invocati non dà adito a critiche, la stessa si rivela infatti dettagliata e ponderata e merita di essere qui confermata. 11. Neppure può essere seguita la tesi secondo cui la controdisdetta notificata dalla datrice di lavoro in data 26 ottobre 2018 avrebbe determinato la caducità della clausola. Gli accertamenti istruttori hanno permesso di appurare che al momento delle sue dimissioni AP 1 aveva informato dirigenti e colleghi della sua volontà di andare a lavorare per\_\_\_\_\_ SA (cfr. audizioni testimoniali di G\_\_\_\_\_ J\_\_\_\_\_ cit., pag. 5, di R\_\_\_\_\_ S\_\_\_\_\_ cit., pag. 2 e di C\_\_\_\_\_ B\_\_\_\_\_ cit., pag. 4 e doc. 7). A fronte di ciò la decisione della datrice di lavoro di porre termine in tempi brevi al rapporto di impiego pare non solo comprensibile ma legittima. A giusta ragione il Pretore ha fatto propri i concetti esposti nelle sentenze del TF inc. 4A\_22/2014 del 23 aprile 2014 e DTF 130 III 353 e ritenuto, in concreto, giustificata la controdisdetta data da AO 1 non essendo per la stessa più tollerabile la presenza in azienda di una collaboratrice che si apprestava a passare alle dipendenze di un'azienda concorrente. Pretestuosa si rivela la contestazione secondo cui la controdisdetta non menzionerebbe quale motivo il passaggio a una ditta concorrente ma unicamente la volontà di attenersi ai termini di disdetta contrattuali. Al riguardo si osserva che AP 1 - pur avendone diritto (art. 335 CO) - non ha mai chiesto la motivazione della disdetta. Per sua parte la datrice di

lavoro, sin dall'inizio dello scambio di corrispondenza tra le parti (doc. 4, 5 e 6) ha indicato tra le ragioni l'assunzione presso un "competitor" e questo senza che la ex dipendente adducesse a sua volta un'altra motivazione (ascrivibile alla controparte) per aver lasciato l'azienda. La tesi dell'appellante secondo cui la controdisdetta sarebbe stata data per puri motivi economici ("non pagarle il salario sino al 31 dicembre 2018", appello pag. 14) non è suffragata da alcun elemento concreto e va anch'essa recisamente rigettata. 12. Ne discende che l'appello deve essere respinto e la sentenza impugnata confermata. Non si prelevano né tasse né spese, trattandosi di una causa fondata sul diritto del lavoro di valore inferiore a fr. 30'000.-. L'appellante verserà all'istante un'equa indennità per ripetibili. Il valore litigioso ai fini di un eventuale ricorso in materia civile al Tribunale federale è di fr. 22'433.30.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.