

# **Diritti del datore di lavoro in materia di tutela del patrimonio aziendale (immateriale)**

Giulietta Bergamaschi



## **Case History**

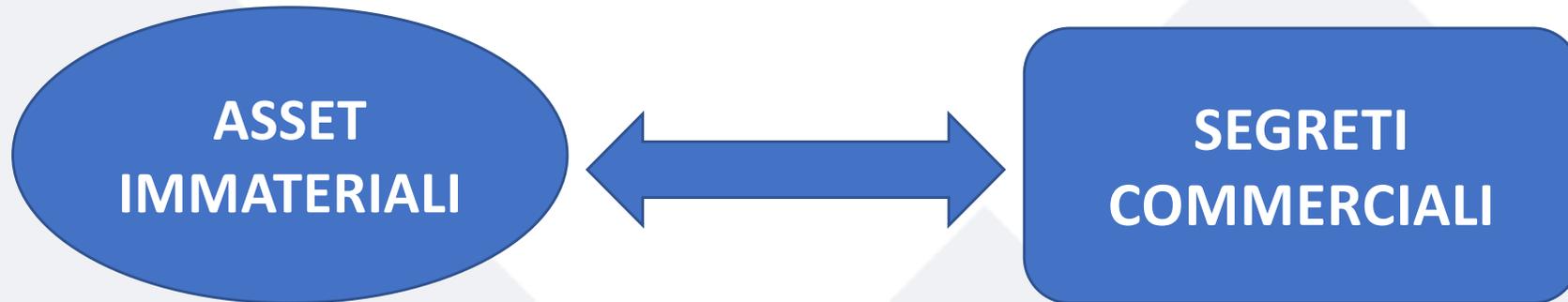
- Direttore Marketing dimissionario
- Trafugamento dati aggregati su clienti e fornitori
- Passaggio ad un competitor
- Tutela giudiziale post cessazione del rapporto

## **Digitalizzazione della prestazione lavorativa**

Il **progresso tecnologico**, la normativa di emergenza legata al **COVID-19** e lo **smart working** hanno reso inevitabile la digitalizzazione della prestazione lavorativa o di buona parte di esse.

Quale tutela vi è per gli **asset «immateriali» non registrati** (know-how tecnico e commerciale dell'azienda) gestiti in remoto dal dipendente?

## Gli asset immateriali non registrati



Sono tutelati (art.98 CPI) i «**segreti commerciali**», ovvero le esperienze tecnico-industriali, comprese quelle commerciali, soggette al legittimo controllo del detentore, ove tali informazioni:

- siano segrete, cioè **non siano generalmente note o facilmente accessibili** agli esperti ed agli operatori del settore;
- siano **dotate di valore economico**;
- siano **sottoposte a misure** da ritenersi ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete

## Misure ritenute ragionevolmente adeguate per tutelare i segreti

Sono essenzialmente di tre tipi:

- mezzi tecnici
- mezzi organizzativi
- tutele negoziali

## Misure tecniche e organizzative a tutela dei segreti

- mezzi tecnici (**password**, introduzione ed implementazione di un sistema che consenta la **criptazione dei dati** al fine di limitarne l'accessibilità)
- mezzi organizzativi (**compartimentazione** dei flussi, adeguata **formazione** del personale)

## Misure negoziali a tutela dei segreti

- Policy aziendali di segretezza
- Accordi di riservatezza «ad hoc»

## Le policy aziendali a tutela dei segreti

A tutela dei segreti commerciali è consigliabile adottare una specifica **policy aziendale** quale elemento di deterrence rafforzativo del divieto di divulgazione dei segreti già sancito dall'art.2105 c.c.

Ciò è ancor più **cruciale** laddove non sia possibile definire esattamente il luogo della prestazione lavorativa, come avviene in ipotesi di **smart working**.

## **Non Disclosure Agreements «ad hoc»**

I Non Disclosure Agreements costituiscono uno strumento essenziale al fine di **preservare il patrimonio aziendale «immateriale»**, purché detti patti siano attentamente calibrati in riferimento alla situazione concreta.

I NDA devono quindi essere riferiti a specifici progetti o gruppi di dati detenuti dall'azienda e devono essere riservati soltanto a quei dipendenti che – ove assunti da un competitor – potrebbero offrire a quest'ultimo un reale vantaggio competitivo.

# Perimetro dei Non Disclosure Agreements

I Non Disclosure Agreements:

- **non possono tramutarsi in un patto di non concorrenza «atipico»** e quindi, come tale, suscettibile di declaratoria di nullità in assenza dei parametri previsti dall'art. 2125 c.c. (limiti di durata, limiti di estensione territoriale, corrispettivo)
- **non possono impedire all'ex dipendente di utilizzare** in futuro almeno una parte maggioritaria del proprio bagaglio di **conoscenze professionali**
- **possono impedire al dipendente**, dopo la cessazione del rapporto, **di sfruttare**, a beneficio proprio o di un nuovo datore di lavoro, i **database** relativi a clientela ed ai fornitori, le condizioni contrattuali già applicate, gli esiti di **indagini di mercato**, i **progetti commerciali** ecc. purché si tratti di informazioni segrete e come tali adeguatamente protette.

## **Enforcement dei segreti commerciali in costanza di rapporto**

In costanza di rapporto l'abuso dei segreti da parte del dipendente viola l'art. 2105 c.c. e può quindi essere posto alla base di un'azione contrattuale avanti il giudice del lavoro.

Per tale tutela non è quindi richiesta la preventiva adozione delle misure sancite dall'art.98 CPI

Il datore di lavoro potrà ottenere il licenziamento ed il risarcimento del danno

## **Enforcement dei segreti commerciali dopo la cessazione del rapporto**

Dopo la cessazione del rapporto di lavoro l'azione avrà natura extracontrattuale, sia ex art. 98/99 CPI, sia ex art. 2598 c.c. per lesione del dovere di lealtà nell'agire imprenditoriale

Legittimato passivo dell'azione sarà sia l'ex dipendente (a titolo personale e/o di concorso), sia il nuovo datore di lavoro che trae vantaggio dall'abuso.

La competenza funzionale per materia sarà della sezione specializzata in materia d'Impresa