

TUTELA DEL KNOW HOW AZIENDALE: UN DIFFICILE BILANCIAMENTO TRA
DIVERSI INTERESSI IN GIOCO



**QUALI TUTELE E LIBERTÀ
PER I LAVORATORI?**

AVV. ALESSIA BELLINI
20 novembre 2019

Patto di non concorrenza - bilanciamento di interessi -

2

Datore di lavoro



Tutelare il patrimonio aziendale immateriale dalla concorrenza particolare (e lecita) del lavoratore

Lavoratore



Poter svolgere un'attività idonea a garantire una retribuzione sufficiente ed adeguata e confacente alla professionalità acquisita



- Forma scritta *ad substantiam*
- Limiti di oggetto e di applicazione territoriale
- Limite di durata del vincolo
- Previsione di un compenso che deve essere determinato *ex ante*

Patto di non concorrenza – il compenso –

3



ragguagliato al vincolo richiesto al lavoratore – non può essere né irrisorio né simbolico



Deve essere determinato o determinabile nel suo ammontare complessivo *ex ante*: il lavoratore deve essere consapevole che limitando il proprio diritto al lavoro riceverà quel determinato compenso



Se corrisposto mensilmente nel corso del rapporto di lavoro può mascherare una natura retributiva, essere ricondotto a premio di fedeltà/disincentivo alle dimissioni → nullità del patto per indeterminabilità del compenso



Se ricondotta a natura retributiva la somma corrisposta in costanza di rapporto non dovrà essere restituita

Patto di non concorrenza

- cosa può fare il lavoratore in caso di azione del datore di lavoro -

4

Chiedere l'accertamento della nullità del patto: nel caso in cui il compenso non sia congruo e/o renda troppo difficoltoso l'esercizio di un'attività lavorativa coerente con le capacità professionali acquisite (perché oggetto troppo vasto o indefinito e limiti territoriali troppo estesi)



Restituzione di quanto percepito come compenso

Far valere la lesione o la riduzione della professionalità o la possibilità di trovare mezzi di sussistenza

Patto di non concorrenza - clausole accessorie -

5

CLAUSOLA DI RECESSO

 Il patto è già stipulato ed opera;

 il datore di lavoro può liberarsene a sua discrezione

 in caso di recesso, il lavoratore che voglia contestarne la legittimità deve allegare le occasioni perse nel corso del rapporto di lavoro sul presupposto dell'operatività del patto

CLAUSOLA D'OPZIONE

 il datore di lavoro si riserva la facoltà di attivare il patto (di cui sono già state definite tutte le condizioni)

 il lavoratore è vincolato alla propria adesione dichiarata alla sottoscrizione del contratto

 il patto di concorrenza non è ancora vincolante

Patto di non concorrenza - clausole accessorie -

6

Esercizio in buona fede della clausola di recesso o
di opzione

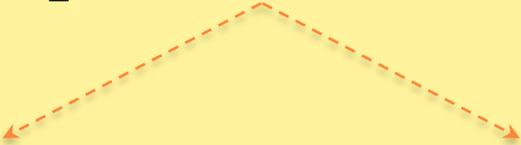


Entro la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro (per consentire al lavoratore di compiere le proprie scelte lavorative con un quadro definitivo e certo: sussistenza o meno del patto di non concorrenza)

Patto di non concorrenza – clausole accessorie

7

Giurisprudenza altalenante



Clausole accessorie sono compatibili con il patto di non concorrenza. Il recesso o l'opzione devono essere esercitati prima che il rapporto di lavoro cessi o sia stata comunicata la sua prossima cessazione

Clausole non compatibili con il patto di non concorrenza perché la libertà del lavoratore viene sempre compressa (anche nell'ipotesi di clausola di opzione) con il rischio – successivo – di non trovare compensazione economica. Cass. 3/2018 riconduce la clausola di opzione a quella di recesso (*«la previsione della risoluzione del patto di non concorrenza rimessa all'arbitrio del datore di lavoro concreta una clausola nulla per contrasto con norme imperative»*)

Patto di non concorrenza - da quando decorre -

8



Dalla comunicazione del licenziamento,
anche nel caso di preavviso lavorato

Divieto di storno

9

Violazione del divieto di storno dei dipendenti/collaboratori può essere fatto valere dal datore di lavoro solo nel caso in cui vi sia una esplicita previsione dello stesso nel patto di non concorrenza



Lo storno della clientela invece può sempre rappresentare un comportamento sleale

Concorrenza sleale

- divieto di concorrenza -

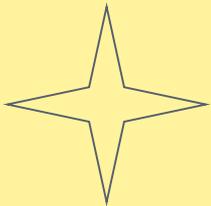
10



nel caso del lavoratore vige un generale divieto di concorrenza, perdurante durante tutta la durata del rapporto di lavoro (art. 2105 c.c.)



possibilità di concludere un accordo con il datore di lavoro con il quale si stabilisce che l'attività svolta dal lavoratore non è da considerarsi in concorrenza



in caso di contestazione per aver svolto attività in concorrenza e richiesta del risarcimento del danno spetta al datore di lavoro dimostrare il danno subito e la quantificazione dello stesso

Concorrenza sleale

11

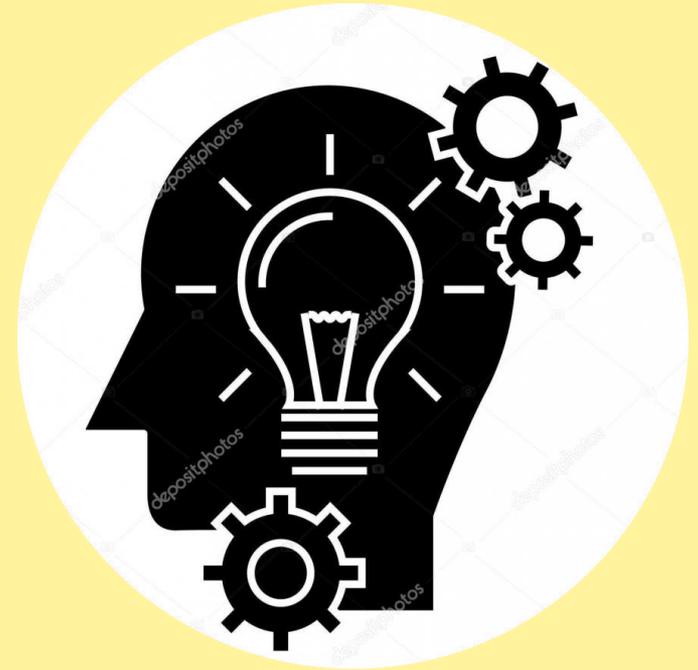
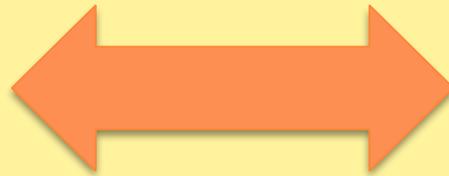
Concorrenza (sleale) derivante dalla comunicazione all'esterno di informazioni acquisite in ragione del rapporto di lavoro



Deve essere effettuata una valutazione concreta per verificare se vi è stato dolo o colpa grave: a chi è stata data l'informazione? avevo la consapevolezza che questa poteva essere utilizzata.

Segreti e know how

12



Segreti e know how

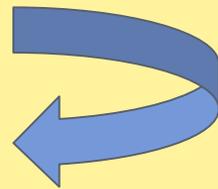
13

- ⇒ *Know how* proprio del lavoratore: tutto ciò che per capacità proprie o per l'esperienza acquisita costituisce il suo bagaglio professionale. Patrimonio personale che non può essere disperso e che non può essere compresso
- ⇒ Le informazioni notorie e facilmente reperibili dall'esterno
- ⇒ Quelle informazioni/notizie aziendali a cui il lavoratore ha accesso per lo svolgimento dell'attività richiesta

Segreti e know how

14

Lavoratore con 15 anni di esperienza nel settore della produzione delle lame di zinco, senza patto di non concorrenza, viene licenziato da A. Viene assunto da B che opera nello stesso settore produttivo: cosa può dire/fare il lavoratore?



Bagaglio professionale

non può utilizzare le informazioni relative al metodo di produzione usato dal precedente datore di lavoro, informazioni relative ai clienti, ai prezzi praticati e ai prezzi di acquisto.

L'investigatore privato

15



Investigatore privato

- lo Statuto del Lavoratori -

16

Art. 3 l. 300/70

«i nominativi e le mansioni del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati»

art. 8 l. 300/70

«è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore»

Investigatore privato - quali limiti -

17

-  deve essere giustificato dall'esigenza di verificare un fatto accaduto o un sospetto di condotta illecita
-  deve essere un controllo inevitabile: se ci sono altri modi per poter verificare devono essere adottati
-  controllo non invasivo (pedinare il lavoratore nell'arco dell'intera giornata, anche oltre l'orario di lavoro, è invasivo);
-  **non** è ammesso il controllo occulto avente ad oggetto il corretto adempimento della prestazione lavorativa

Investigatore privato

18

inadempimento contrattuale
(indagine non ammessa)



illecito civile
(indagine ammessa)

Conclusioni

19

più doveri che diritti
più obblighi che libertà

Grazie