

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

Giulietta Bergamaschi



Case History

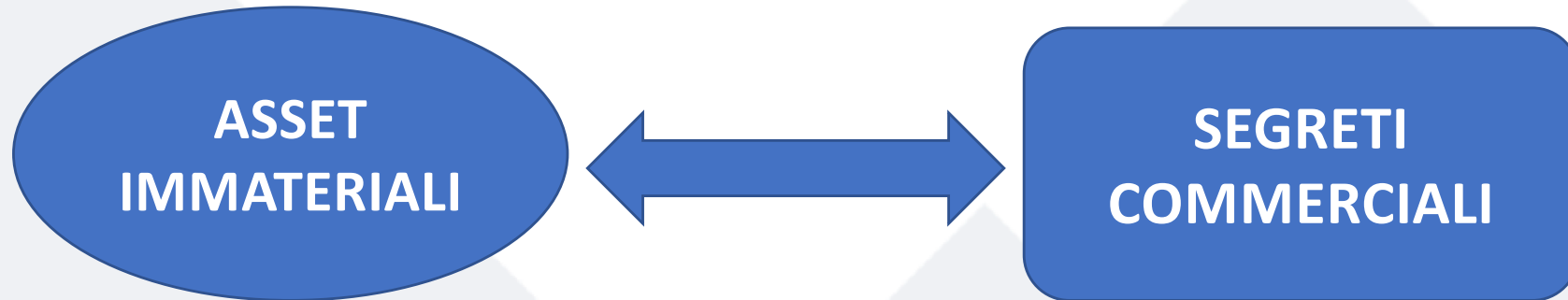
- Direttore Marketing dimissionario
- Trafugamento dati aggregati su clienti e fornitori
- Passaggio ad un competitor
- Tutela giudiziale post cessazione del rapporto

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