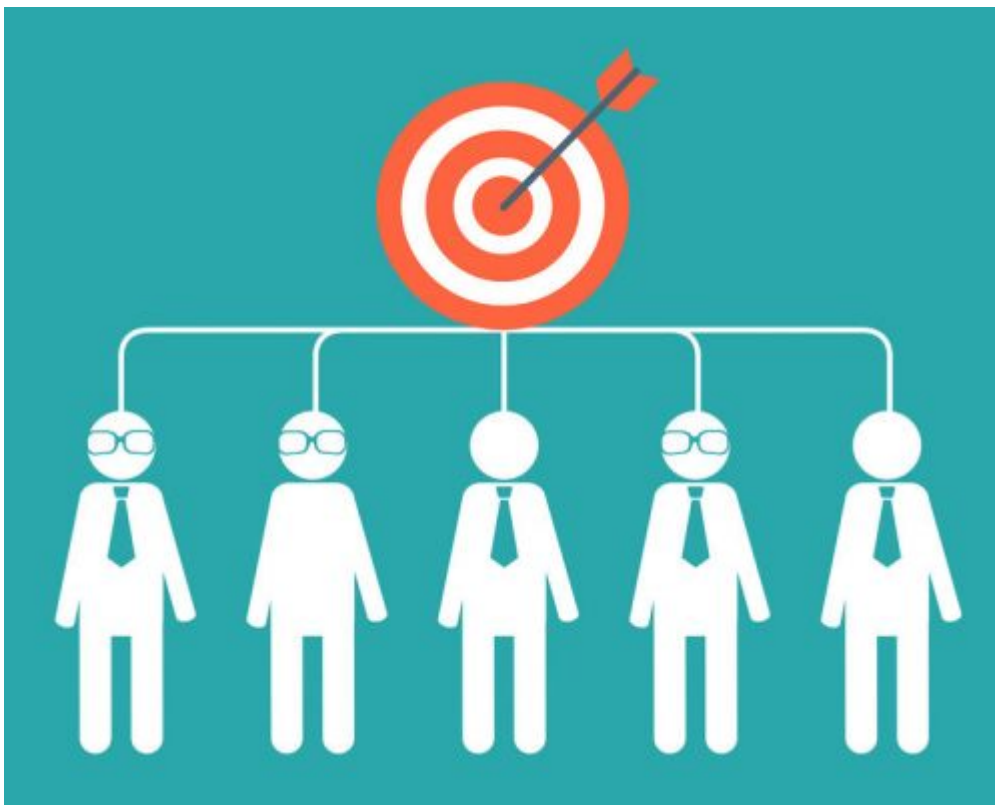




LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Storno di dipendenti e concorrenza sleale

Autore: Redazione | 09/05/2020



Nel nostro ordinamento vige un principio di assoluta libertà nello scegliere con chi lavorare ma non possono essere tollerate azioni volte a danneggiare un'azienda concorrente.

In un mercato sempre più competitivo, la capacità delle imprese di essere

produttive nella competizione internazionale dipende, in modo sempre più massiccio, dalla loro capacità di innovare i propri processi organizzativi e produttivi.

Oggi, dunque, la capacità di competere delle imprese è sempre più spesso legata al possesso da parte dei propri dipendenti e collaboratori di spiccate qualità professionali che finiscono per dare all'azienda stessa una marcia in più.

Da ciò deriva il rischio che l'impresa, per competere nei confronti di un'altra impresa concorrente, possa utilizzare l'acquisizione del personale come strumento di concorrenza sleale.

Che rapporto c'è tra **storno di dipendenti e concorrenza sleale**? Nella dinamica fisiologica del mercato assumere un dipendente che era precedentemente alle dipendenze di un'altra impresa rappresenta un fatto assolutamente fisiologico. Tuttavia, in alcuni casi, questa fattispecie, seppur normalmente fisiologica, può diventare una fattispecie di concorrenza sleale quando l'acquisizione del personale del competitor avviene con modalità tali da danneggiare eccessivamente il concorrente.

Storno di dipendenti: la fattispecie fisiologica

In linea generale, il lavoratore è sempre libero di **dimettersi** dal proprio **rapporto di lavoro** in base alla legge **[1]** e di essere assunto da un'altra impresa concorrente.

Nel nostro ordinamento, vige, infatti, un generale principio di **libertà contrattuale** ed un divieto di rapporti contrattuali permanenti. La regola generale è che, ciascuno, è libero di decidere fino a quando vuole essere parte di un rapporto contrattuale e, conseguentemente, di chiudere un rapporto contrattuale e di iniziarne uno nuovo. Questa regola si applica anche ai **rapporti di lavoro subordinato**.

L'unico vincolo che la legge impone nei confronti del lavoratore che vuole chiudere il proprio rapporto di lavoro è di rispettare il **periodo di preavviso** di dimissioni previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al proprio rapporto di lavoro.

Inoltre, in alcuni casi, azienda e lavoratore sottoscrivono un **patto di non concorrenza [2]**. Il patto di non concorrenza non vieta al lavoratore di dimettersi dal posto di lavoro ma gli preclude lo svolgimento, per un certo periodo successivo alla cessazione del rapporto, di attività lavorative in concorrenza con il suo vecchio datore di lavoro, in un dato ambito geografico previsto nel patto di non concorrenza stesso.

Storno di dipendenti: quando è concorrenza sleale?

Fermo restando il diritto di ciascun lavoratore di **dimettersi dal proprio posto di lavoro** e fermo restando che ciascuna impresa è libera di assumere alle proprie dipendenze il lavoratore che reputa utile alla propria organizzazione, il **passaggio di dipendenti** da una società ad un'altra non deve mai avvenire in modo tale da arrecare danno all'ex datore di lavoro. Infatti, in alcuni casi, le particolari modalità con cui il passaggio del personale da un'impresa ad un'altra viene ad estrinsecarsi sono tali da rendere tale passaggio una fattispecie di concorrenza sleale.

In particolare, la disciplina normativa sulla **concorrenza sleale** prevede una specifica ipotesi in cui la concorrenza sleale si realizza tramite lo **storno di dipendenti**, ovvero, il passaggio di dipendenti da una azienda ad un'altra impresa concorrente **[3]**.

Ovviamente, la legge, e non potrebbe essere diversamente, descrive gli atti di concorrenza sleale in maniera generica, definendoli come tutti quegli atti non conformi ai principi della correttezza professionale che sono idonei a danneggiare l'altrui azienda. Si tratta di una nozione estremamente generica ed è stato dunque il compito della giurisprudenza declinare in quali casi concreti si può dire che una impresa ha effettuato un **atto di concorrenza sleale** nei confronti di un'altra impresa concorrente.

Una delle ipotesi attraverso le quali può realizzarsi una **ipotesi di concorrenza sleale** è, come abbiamo detto, lo **storno di dipendenti**. Il passaggio di uno o più dipendenti da una impresa ad un'altra impresa concorrente non è, di per sè, concorrenza sleale. Nella gran parte dei casi, questo passaggio è assolutamente legittimo e fisiologico.

Per esserci concorrenza sleale, la giurisprudenza richiede che l'acquisizione del personale di un'altra impresa concorrente venga realizzato con il cosiddetto **animus nocendi**, ossia, la volontà di danneggiare l'altra azienda da parte del nuovo datore di lavoro.

Nella sua costante giurisprudenza in materia, la Cassazione **[4]** ha affermato che l'intenzione di arrecare un danno all'impresa concorrente deve essere necessariamente presente per poter qualificare lo storno di dipendenti come un **atto di concorrenza sleale**.

Nella decisione richiamata, tuttavia, la Suprema Corte ha anche precisato che questa intenzione di danneggiare l'impresa concorrente non necessita di una prova diretta e, inoltre, è stato sottolineato anche che la volontà di danneggiare il concorrente può essere provata in via presuntiva sulla base dell'osservazione delle modalità con le quali l'acquisizione del personale è avvenuta.

Ne consegue che un fisiologico **passaggio di dipendenti da un'azienda ad un'altra** può essere una fattispecie di concorrenza sleale solo quando, nella particolarità del caso specifico considerato, si verificano una serie di circostanze che fanno presumere l'*animus nocendi* del nuovo datore di lavoro.

In particolare, l'esame delle sentenze dei giudici in materia ci consente di affermare che la sussistenza di una ipotesi di **concorrenza sleale per storno di dipendenti** si evince da una serie di elementi, tra cui:

- il fatto che i dipendenti stornati hanno una particolare professionalità difficilmente reperibile sul mercato;
- il numero di dipendenti transitati;
- il fatto che i dipendenti transitati non hanno rispettato i termini di preavviso di dimissioni nei confronti dell'ex datore di lavoro;
- il fatto che i dipendenti transitati hanno anche traslato al nuovo datore di lavoro contratti o clienti dell'ex datore di lavoro;
- la velocità con cui l'operazione di acquisizione del personale è avvenuta;
- lo svuotamento della possibilità per l'ex datore di lavoro di continuare ad operare senza la presenza del team che è transitato al nuovo datore di lavoro;
- la difficoltà dell'ex datore di lavoro di rimpiazzare le professionalità che sono passate alla concorrenza.

Se uno o più di questi requisiti sono integrati siamo in presenza di una fattispecie di storno di dipendenti da intendersi come atto di concorrenza sleale.

Concorrenza sleale per storno di dipendenti: quali conseguenze?

L'impresa danneggiata può agire nei confronti del nuovo datore di lavoro e chiedere il **risarcimento del danno da concorrenza sleale**. Inoltre, se l'azienda ex datore di lavoro aveva sottoscritto dei patti di non concorrenza con i dipendenti che sono transitati al nuovo datore di lavoro potrà agire anche nei loro confronti, sia per chiedere il risarcimento delle somme erogate loro a titolo di corrispettivo per il **patto di non concorrenza** sia per chiedere gli ulteriori danni subiti.

Sulle conseguenze, anche risarcitorie, della concorrenza sleale tramite storno di dipendenti, si può segnalare una recente sentenza del tribunale di Vicenza **[5]** che ha affrontato il tema della concorrenza sleale tra imprese concorrenti avvenuta per il tramite dello storno di dipendenti.

Il tribunale di Vicenza, seguendo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, ha ribadito che l'acquisizione del personale di un'impresa concorrente è tendenzialmente una fattispecie fisiologica. Tuttavia, il tribunale veneto ha ricordato come, in alcune fattispecie, le modalità con le quali l'impresa acquisisce il personale dell'azienda **competitor** assumono dei connotati di illiceità determinati dal fatto che tale acquisizione danneggia l'impresa concorrente.

In particolare, il tribunale di Vicenza ha ribadito che siamo in presenza di una ipotesi di concorrenza sleale tra imprese per storno dei dipendenti quando il **concorrente sleale** acquisisce le risorse umane strappandole alla concorrenza con modalità non fisiologiche, in grado di rendere rischiosa la continuità dell'attività aziendale dell'imprenditore che subisce lo storno e la sua capacità competitiva, cioè lo storno, è in grado di provocare delle alterazioni che non sono subito riassorbibili ed affrontabili e che possono danneggiare in maniera irreversibile la continuità aziendale.

La sentenza del tribunale veneto ha, inoltre, ribadito la necessità di accertare, in ipotesi di storno di dipendenti, il cosiddetto animus nocendi, ossia, la **volontà dell'imprenditore di recare un danno all'impresa concorrente**.

Dal punto di vista probatorio, la sentenza ha ribadito, come la giurisprudenza conforme insegna, che l'animus nocendi non necessita di una prova diretta ma può essere provato anche ricorrendo alle presunzioni.

Per quanto concerne la quantificazione del danno, profilo sempre molto critico nelle cause in cui l'azienda denuncia la concorrenza sleale per storno di dipendenti, il tribunale di Vicenza ha quantificato il danno subito dal competitor stornato in via equitativa e lo ha parametrato alla diminuzione del risultato operativo dell'impresa stornata nell'anno successivo allo storno di dipendenti. Oltre a tale danno, il tribunale veneto ha riconosciuto all'azienda stornata anche il **risarcimento** delle spese sostenute dalla stessa per ricercare e selezionare il nuovo personale.

Il criterio da seguire per liquidare il danno in ipotesi di storno di dipendenti non è, tuttavia, univoco. In altre decisioni, infatti, il **danno subito dall'impresa stornata** è stato quantificato in una percentuale della retribuzione annua lorda dei dipendenti stornati, basandosi sull'assunto che il capitale umano ha un valore intrinseco che può essere rapportato e parametrato alla **retribuzione** erogata ai dipendenti stessi.

Note

[1] Art. 2118 cod. civ. [2] Art. 2125 cod. civ. [3] Art. 2598, numero 3 cod. civ. [4] Cass. sent. n. 125/1974. [5] Trib. Vicenza n. 924 del 29.04.2019.