

Milano, 3 giugno 2019

Accordi di riservatezza per i lavoratori dipendenti

Sovente in un rapporto di lavoro o collaborazione le parti focalizzano la loro attenzione sulla diligenza e la qualità della prestazione lavorativa. Altrettanto importante è l'obbligo alla riservatezza, che rientra nel più generale obbligo di buona fede, correttezza e fedeltà la cui violazione, soprattutto da parte del lavoratore dipendente, comporta responsabilità di natura penale (oltre che civilistica).

Nel mercato attuale esistono sempre più accordi tra le parti che vincolano le stesse a non divulgare qualsiasi informazione in loro possesso.

Tali accordi possono essere stipulati tra diversi soggetti: privati, azienda e dipendente, aziende che sono partner commerciali, aziende che lavorano con fornitori e subfornitori, aziende che si avvalgono di consulenti, progettisti, collaboratori, distributori e licenziatari.

Tali accordi sono denominati "accordi di riservatezza" e sono conosciuti anche come "accordi di non divulgazione", "accordi di confidenzialità", "accordi di segretezza" o "N.D.A." (*Non Disclosure Agreement*).

In genere, oggetto di tali accordi sono i dati e le informazioni riservate, le invenzioni in fase di sviluppo, i brevetti per i quali si è provveduto al deposito, il know-how aziendale, le informazioni finanziarie e i documenti contenenti strategie commerciali (per citarne alcuni, a titolo esemplificativo).

Un accordo può essere sia bilaterale che unilaterale. Nel primo caso (accordo bilaterale), entrambe le parti individuano le informazioni che intendono mantenere confidenziali e riservate e si impegnano a non rivelarle a soggetti terzi, pena la violazione dell'accordo stesso. Nel secondo caso (accordo unilaterale), invece, è solo una delle parti ad essere vincolata dall'accordo e non può rivelare le informazioni in suo possesso. Tra le fattispecie più frequenti di accordo di riservatezza unilaterale vi è quello che intercorre tra datore di lavoro e dipendente.

In questi casi, il neoassunto si impegna a non rivelare informazioni al di fuori dell'ambiente lavorativo,

proteggendo la privacy dell'azienda e i suoi dati commerciali e aziendali che non si vogliono rendere pubblici, come il fatturato, le perdite e altro.

Vi è quindi un obbligo di fedeltà posto a carico dei lavoratori dipendenti finalizzato a tutelare il patrimonio aziendale dell'impresa e, più specificatamente, le modalità di produzione e di erogazione, il prodotto o servizio, la commercializzazione, la posizione sul mercato e la forza concorrenziale.

Dalla nozione di "informazioni riservate o confidenziali" devono escludersi quelle di dominio pubblico, quelle che sono già conosciute prima del rapporto di lavoro, quelle che sono state espressamente qualificate come non riservate, oltre a quelle che vengono rivelate al lavoratore da un soggetto non vincolato da obbligo di segretezza.

L'accordo in questione trova la sua disciplina generale, innanzitutto, nel codice civile italiano (agli articoli 1175, 1375 e seguenti, oltre che agli articoli 2105, 2125).

Le predette norme prevedono obblighi di correttezza e buona fede e stabiliscono oneri in capo al prestatore di lavoro di non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o, comunque, di farne uso in modo da non poter recare ad essa pregiudizio.

Ulteriore fonte normativa dell'accordo di riservatezza è il "codice della proprietà industriale" (decreto legislativo n. 30/2015) che, in particolare, agli articoli 98 e 99, tutela le informazioni aziendali e le esperienze tecnico-industriali, comprensive di quelle commerciali, pone il divieto di rivelare a terzi, di acquisire o di utilizzare le suddette informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte non soltanto di responsabilità disciplinare, ma, ove abbia cagionato un danno all'imprenditore, anche del relativo obbligo risarcitorio.

A titolo esemplificativo, può richiamarsi taluna giurisprudenza che ha individuato casi di violazione dell'obbligo di segretezza nelle ipotesi di sfruttamento o comunicazione di liste di clienti, di divulgazione o sfruttamento di invenzioni brevettabili e di trasferimento e comunicazione di tecniche di vendita ed analisi di mercato.

Con sentenza n. 16629/2016, la Corte di Cassazione ha chiarito che in caso di impossessamento di documenti aziendali da parte del lavoratore, occorre valutare la legittimità delle modalità di tale impossessamento, in quanto le stesse potrebbero anche integrare giusta causa di licenziamento per violazione dell'art. 2105 c.c., visto il contrasto con i criteri comportamentali imposti dal dovere di fedeltà e dai canoni di correttezza e buona fede, tali da ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario.

Le conseguenze scaturenti dalla violazione degli obblighi di riservatezza possono essere anche di natura penale.

Potrebbe configurarsi, infatti, il reato di furto, qualora vi sia sottrazione da parte del dipendente dell'elenco dei clienti del datore di lavoro, o di documenti contenenti l'analisi dei costi di produzione e dei prodotti aziendali e di copia degli ordinativi, ovvero la

raccolta, da parte del lavoratore, di informazioni sulle caratteristiche tecniche dei macchinari dell'impresa con l'intenzione di utilizzarle per avviare un'attività produttiva in concorrenza con il datore di lavoro.

Nell'attuale quadro normativo si è poi inserito il Regolamento Europeo 679/2016 sulla protezione dei dati, meglio conosciuto come GDPR, il quale, con lo scopo di tutelare i dati delle persone fisiche e regolarne il trattamento, ha inserito un "obbligo" di riservatezza in capo ai dipendenti.

Alla luce del nuovo Regolamento, infatti, è sempre consigliabile fornire al personale dipendente una adeguata formazione sull'obbligo di riservatezza e formalizzare il predetto obbligo in un contratto scritto. Infine, è necessario informare il personale dipendente sulle modalità di utilizzo e di trattamento dei dati raccolti, poiché qualsiasi violazione, che può essere segnalata all'Autorità Garante della Privacy, genera una responsabilità in capo al titolare del trattamento.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti: news@silsavvocati.com

La presente newsletter è destinata a fornire solo informazioni di carattere generale. Non costituisce una consulenza legale e/o fiscale, né pretende di essere esaustiva, pertanto, non può essere invocata come tale.