

## **Il dovere di fedeltà del lavoratore dipendente**

L'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ha come fonte principale la norma contenuta nell'art. 2105 c.c. che così recita: “ il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”.

Tale obbligo di non concorrenza (art. 2105 c.c.) può sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, anche se sia stato fra le parti concordato un patto di non concorrenza in base all'art. 2125 c.c.

Infatti il divieto di divulgazione di notizie aziendali (art. 2105 c.c. seconda parte) sembra invece ritenere che sussista anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, prescindendo da apposita pattuizione sol che si pensi che è penalmente sanzionata la sua violazione (art. 623 c.p.).

L'obbligo di fedeltà è peculiare dei rapporti di natura personale come nel contratto di lavoro ed è particolarmente accentuato nei confronti dei dipendenti pubblici.

Il lavoratore è tenuto non solo a prestare la propria opera con diligenza ma anche con lealtà.

L'obbligo di fedeltà subisce nel lavoro domestico una colorazione particolare, data la caratteristica di tale rapporto.

Infatti l'art. 6 della legge 2 aprile 1958 n. 339 stabilisce che il lavoratore domestico debba mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare, cioè della famiglia in cui presta la propria attività.

Eguale è il dovere di riservatezza nel lavoro a domicilio.

L'art. 11 della legge 18 dicembre 1973 n. 977 stabilisce che il lavoratore a domicilio deve non solo prestare la sua attività con diligenza, ma deve anche custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli.

Il medesimo non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi però gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario di lavoro normale secondo le disposizioni vigenti e quelle stabilite dal contratto di lavoro di categoria.

Va infine ricordato che storicamente già il Regio d.l. 13 novembre 1924 n. 1825, recante disposizioni sulla disciplina del contratto d'impiego privato, aveva introdotto il dovere di fedeltà anche se limitatamente ai soli impiegati.

Infatti alla stregua di tale norma l'impiegato non poteva “trattare per conto proprio e di terzi, affari in concorrenza con il suo “principale sotto comminatoria” del licenziamento immediato e dei danni

ed era obbligato a non abusare, a forma di concorrenza sleale, né durante né dopo risolto il contratto d'impiego delle notizie attinte dall'azienda del proprio principale”.

Ora tale obbligo è stato esteso indistintamente a tutti i prestatori di lavoro dall'art. 2105 c.c.

Ribadendo quanto in generale detto sul dovere di fedeltà, può sicuramente affermarsi che esso si specifica in due diversi divieti per il lavoratore; quello di concorrenza e quello di diffusione e utilizzazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione aziendale.

L'obbligo di fedeltà vieta qualsiasi condotta in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura dell'impresa e che sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto.

La Cassazione ha ritenuto che è stata confermata la sentenza di merito che aveva reputato riconducibile all'inosservanza del suddetto obbligo il comportamento del lavoratore consistente nell'accesso abusivo a dati riservati del datore di lavoro, custoditi in una directory protetta da password, indipendentemente dal contenuto dei dati raccolti nella suddetta cartella, sia dalla sussistenza degli estremi della fattispecie di reato prevista e punita dall'art. 615-ter c.p. (Cass. 9 gennaio 2007 n. 153).

L'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato va collegato ai principi generali di correttezza e buona fede ex art. 1175 e 1375 e per tanto impone al lavoratore di tenere un comportamento leale nei confronti del proprio datore di lavoro, astenendosi da qualsiasi atto idoneo a nuocergli anche potenzialmente per cui, ai fini della violazione dell'obbligo di fedeltà incombente sul lavoratore ex art. 2105 c.c., è sufficiente la preordinazione di un'attività contraria agli interessi del datore di lavoro anche solo potenzialmente produttiva di danno (Cass. 26 agosto 2003 n. 12489).

L'eventuale comportamento di un dipendente bancario consistente nel dirottamento della clientela, avente un'esposizione debitoria tale da rendere problematico un'ulteriore accesso al credito bancario, verso società finanziarie costituisce in ogni caso una violazione del dovere di fedeltà e correttezza verso il datore di lavoro (Cass. 23 marzo 2006, n. 6454).

La sottrazione, da parte del dipendente, di documenti aziendali riservati costituisce violazione dei doveri di lealtà e correttezza impostigli dall'art. 2105, né rileva, in contrario, l'intento del lavoratore di fare di detta documentazione un uso meramente processuale, atteso che il contrasto fra il diritto del dipendente alla tutela giurisdizionale (con la produzione di quei documenti) di proprie pretese e il diritto del datore di lavoro alla riservatezza non può essere risolto unilateralmente dal lavoratore, ma deve essere valutato in sede giudiziaria, nella quale il datore di lavoro, a fronte dell'eventuale ordine d'ispezione o di esibizione impartito dal Giudice, può resistere a tale comando, rimanendo

esposto alle conseguenze che il Giudice può trarre da tale suo comportamento (Cass. 25 ottobre 2001, n. 13188).

Il lavoratore che produca, in un controversia di lavoro intentata nei confronti del datore di lavoro, copia di atti aziendali che riguardano direttamente la sua posizione lavorativa, non viene meno ai doveri di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., tenuto conto che l'applicazione corretta della normativa processuale in materia è idonea ad impedire una vera e propria divulgazione della documentazione aziendale e che, in ogni caso, al diritto di difesa in giudizio deve riconoscersi prevalenza rispetto alle eventuali esigenze di segretezza dell'azienda (Cass. 4 maggio 2002, n. 6420).

### **Divieto di concorrenza**

Il lavoratore può svolgere contemporaneamente più attività anche di natura subordinata alle dipendenze di più datori di lavoro, specie quando, per la natura delle mansioni esercitate, non sia tenuto ad un orario prestabilito o continuativo di lavoro ed abbia la possibilità, nelle ore libere, di attendere ad altre occupazioni.

Tuttavia il lavoratore deve astenersi dal trattare affari, per conto proprio o di altri datori di lavoro, in concorrenza con l'imprenditore, cioè affari della stessa natura di quelli trattati dall'imprenditore suo datore di lavoro e tali da arrecare pregiudizio all'interesse dell'imprenditore.

Precisato che il pregiudizio di cui si è accennato non deve essere reale, potendo essere anche semplicemente potenziale, corre l'obbligo di ricordare che il supremo Collegio, in un primo tempo, ha sostenuto che non viola il divieto di concorrenza il lavoratore che svolga semplice attività materiale subordinata alle dipendenze di un'impresa concorrente, in quanto la concorrenza vietata al lavoratore deve consistere in atti rientranti nell'attività imprenditoriale, se posti in essere per conto proprio, o in atti rientranti nelle prestazioni di carattere intellettuale dotate di notevole autonomia e discrezionalità, se effettuati per conto di terzi (Cass. 1.12.1981 n. 6381).

Peraltro la stessa S.C. sembra essersi allontanata dall'insegnamento citato, con sentenza 3 giugno 1985 n. 3301, ritenuto che nonostante la natura esecutiva delle mansioni svolte in favore del datore di lavoro incorrono nella violazione del dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. i lavoratori che, in pendenza del predetto rapporto di lavoro, si associano per svolgere attività imprenditoriale in concorrenza con quella del datore, sfruttandole relative conoscenze commerciali.

Il dovere di fedeltà si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di tutelarne in ogni modo gli interessi; pertanto, rientra nella sfera di tale dovere il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore – datore di lavoro nel medesimo settore produttivo o commerciale, senza che sia necessaria, allo scopo, la configurazione di una vera e propria condotta di concorrenza sleale, in una delle forme stabilite

dall'art. 2598 ( Fattispecie relativa ad un medico dipendente di una struttura sanitaria privata che sviava la clientela della struttura stessa presso altri istituti privati – Cass. 19 aprile 2006, n. 9056).

Lo svolgimento di attività lavorativa alle dipendenze di un'impresa in concorrenza con il datore di lavoro può configurare la violazione del divieto di cui all'art. 2105 c.c., sotto il profilo della "trattazione di affari per conto terzi in concorrenza con l'imprenditore ", solo ove tale concorrenza consista in atti rientranti in prestazioni di carattere intellettuale di notevole autonomia e discrezionalità, dato che proprio coloro che fanno parte del personale impiegatizio più altamente qualificato sono in grado - al di fuori dell'ipotesi di divulgazione di notizie riservate o di metodi di lavoro peculiari – di porre in essere quella concorrenza più intensa che il legislatore ha inteso reprimere (Cass. 26 ottobre 2001, n. 13329).

Integra violazione del dovere di fedeltà la costituzione, da parte di un lavoratore dipendente, di una società per lo svolgimento della medesima attività economica svolta dal datore di lavoro (Cass. 18 luglio 2006, n. 16377).

Incorre nella violazione del dovere di fedeltà, di cui all'art. 2105 c.c., il dipendente di un'azienda commerciale che, avvalendosi di un'associazione di dipendenti da lui stesso costituita e presieduta, svolga attività concorrente con quella della datrice di lavoro, acquistando prodotti da quest'ultima, al prezzo scontato praticato ai dipendenti e rivendendoli a terzi a prezzo maggiore, seppure scontato rispetto al prezzo praticato dall'azienda nei confronti della clientela (Cass. 4 agosto 2000, n. 10287).

### **Divieto di divulgazione di notizie che concernano l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'azienda**

Va subito precisato che il divieto di divulgare notizie non riguarda le cognizioni tecniche acquisite dal lavoratore quale potenziamento della sua capacità professionale, ma solo le notizie che si potrebbero definire di carattere confidenziale che riguardano cioè il patrimonio immateriale dell'azienda e che, se diffuse, ledono l'azienda stessa perché utilizzabili da imprese concorrenti.

Nel concetto rientra sicuramente il segreto cosiddetto d'ufficio.

Invero l'art. 2105 c.c., vietando nella sua seconda parte la diffusione delle notizie di cui si è accennato, non può non comprendere anche il segreto d'ufficio che, per comune esperienza, è costituito da ciò che, se divulgato, danneggia direttamente o indirettamente l'ufficio (nel caso l'azienda), in altri termini da quel complesso di notizie confidenziali che sono geloso patrimonio dell'azienda e la cui diffusione è di per sé pregiudizievole alla stessa.

Secondo le opinioni dottrinali possono ritenersi vincolate dal segreto d'ufficio le notizie attinenti:

a) alle modalità tecniche per l'esercizio delle imprese, all'utilizzazione di scoperte ed invenzioni, alle caratteristiche tecniche e di rendimento del macchinario, ai progetti di modificazione o rinnovamento degli impianti;

- b) all'organizzazione della pubblicità e della concorrenza nei riguardi di altre imprese;
- c) ai bilanci non ancora pubblicati, ai dati amministrativi e finanziari attinenti alla gestione dell'impresa;
- d) al trattamento del personale, ai metodi di valutazione del rendimento dei singoli dipendenti, agli aumenti di merito e ai benefici concessi individualmente;
- e) ai rapporti con le autorità amministrative, gli enti pubblici, le associazioni sindacali, i fornitori e i clienti in genere;
- f) alle deliberazioni dei consigli di amministrazione e ai motivi che determinano le decisioni degli organi direttivi;
- g) alla corrispondenza in genere.

### **Conseguenze dell'inosservanza dell'obbligo di fedeltà**

La violazione del dovere di fedeltà è fonte non soltanto di responsabilità disciplinare, che espone il lavoratore inadempiente alla sanzione del licenziamento per giusta causa (Cass. 14 febbraio 1996, n. 1131), ma ove abbia cagionato un danno all'imprenditore anche del correlativo obbligo risarcitorio. La questione di legittimità costituzionale di detta norma prospettata in riferimento agli art. 3 e 41 Cost. sotto il profilo che essa impedirebbe lo sviluppo della personalità del lavoratore ed il libero esercizio dell'iniziativa economica è manifestamente infondata, atteso, in particolare, che l'art. 2105, sussistendo l'obbligo di fedeltà finché dura il rapporto di lavoro subordinato, vieta al lavoratore non la normale concorrenza che questi, fattosi imprenditore, possa svolgere nei confronti del precedente datore di lavoro, ma l'illecita concorrenza che il lavoratore stesso, proprio per il fatto di essere ancora in servizio, può svolgere nei confronti del datore di lavoro, sfruttando conoscenze tecniche e commerciali acquisite nel corso del rapporto (Cass. 3 giugno 1985, n. 3301). Andrà infine detto che la richiesta di risarcimento danno rientra nelle controversie individuali di lavoro e seguirà quindi per lo svolgimento il relativo rito.

Claudio Milocco