Concorrenza sleale e storno di dipendenti

scritto da goal | 7 Gennaio 2019

di Cristina Carati* e Daniele Colombo *

L'assunzione di più lavoratori altamente specializzati da parte di un'azienda concorrente costituisce concorrenza sleale per storno di dipendenti specie se i lavoratori sono stati assunti e formati nel tempo da parte dell'azienda di provenienza. E' questo il principio contenuto nella sentenza depositata dal Tribunale di Macerata lo scorso 30 luglio. Tale decisone di merito offre l'occasione per tornare a parlare della concorrenza sleale per storno di dipendenti, soprattutto con riferimento ai presupposti richiesti dalla giurisprudenza di merito e di legittimità per la sussistenza della fattispecie. Il caso prende le mosse da un ricorso in via d'urgenza depositato da una società di capitali per condotte di concorrenza sleale tenute dalla resistente nell'attività di produzione e commercializzazione di articoli di pelletteria attraverso l'esercizio di un opificio industriale di produzione articoli di pellame nel medesimo comune ove ha sede l'impresa ricorrente. Nello specifico, attraverso lo storno di otto dipendenti già formati ed altamente specializzati e già alle dipendenze della ricorrente (per la durata media di circa 13 anni). Nell'accogliere il ricorso il Tribunale ripercorre i principi ed i presupposti richiesti dalla giurisprudenza di legittimità per integrare la fattispecie della concorrenza sleale per storno. In particolare, la concorrenza sleale "… non può mai derivare dalla mera constatazione di un passaggio di collaboratori (cosiddetto 'storno di dipendenti') da un'impresa ad un'altra concorrente, né dalla contrattazione che un imprenditore intrattenga con il collaboratore del concorrente, attività in quanto tali legittime essendo espressione dei principi della libera circolazione del lavoro

e della libertà di iniziativa economica…” ma deve essere connotata anche da una sorta di animus nocendi, che da Cass. 20228/13 viene individuato nelle condotte contraddistinte da ulteriori elementi fattuali quali: a) la quantità dei soggetti stornati; b) la portata dell’organizzazione complessiva dell’impresa concorrente;c) la posizione che i dipendenti stornati rivestivano all’interno dell’azienda concorrente; d) la scarsa fungibilità dei dipendenti; e) la rapidità dello storno; f) il parallelismo con l’iniziativa economica del concorrente stornante; in altre parole, non sono illecite le attività di concorrenza, ma solo quelle caratterizzate dall’intento di nuocere al concorrente (prevalente rispetto a quello ordinario di acquisizione di quote di mercato o di clientela sottraendole ad altri imprenditori) ovvero di acquisire conoscenze e vantaggi imprenditoriali (in fase di ideazione di prodotti, di loro produzione, commercializzazione e vendita) propri di un’azienda Fatta questa premessa il Tribunale passa ad analizzare il caso concreto, ritenendo che risultino presenti tutti gli elementi della fattispecie sopra richiamati. La composizione ed elevata specializzazione della forza-lavoro stornata, che costituiva l’intera forza-lavoro della resistente, nonché la conoscenza che, al momento dell’assunzione, la resistente aveva della elevata specializzazione dei lavoratori stornati, oltre che dell’elevata e proficua capacità lavorativa (desumibile se non altro dai lunghi anni trascorsi alle dipendenze della ricorrente) dei lavoratori, anche alla luce della circostanza che gli stessi erano già stati formati in precedenza dalla ricorrente. Tali elementi fanno ritenere integrata la fattispecie, nonostante non vi sia prova del danno dell’accaparramento di quote di mercato con relativa diminuzione di quelle dell’impresa ricorrente, circostanza quest’ultima rilevante ai soli fini della quantificazione del danno e non anche della sussistenza dell’illiceità della condotta.

*_Avvocato in Milano_