

Storno di dipendenti con danno

Il tribunale di Milano precisa quando si profila la concorrenza sleale

Con ordinanza dell'11 agosto 2005, emessa in via d'urgenza, e in corso di causa, il tribunale di Milano ha inibito ad una banca australiana di acquisire dipendenti e promotori finanziari dalla rete di una concorrente italiana per il periodo di un anno. Con riguardo ai promotori eventualmente acquisiti dalla banca australiana nel corso del procedimento cautelare, il Tri-

bunale ha altresì inibito il loro utilizzo per un periodo di sei mesi, con riferimento all'acquisizione di contratti «nel luogo di precedente operatività e con

gli intermediari (agenzie immobiliari, assicurazioni, ecc.) già trattati» per conto della banca ricorrente.

Il giudice di Milano ha ritenuto di accogliere la richiesta della banca italiana, ravvisando nel complesso ed articolato insieme di fatti prospettati dalla banca ricorrente la sussistenza di atti di concorrenza sleale per «storno di dipendenti», espressione con la quale si intende comunemente la illecita sottrazione di dipendenti e collaboratori di un'azienda concorrente.

Ai sensi dell'articolo 2598, n. 3, Codice

civile «compie atti di concorrenza sleale chiunque si vale direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda». Lo storno di dipendenti non è esplicitamente contemplato in questa disposizione, ma la sua formula generale, di chiusura rispetto alle fattispecie tipizzate ai nn. 1 e 2 del medesimo articolo, consente di farvi rientrare anche questa fattispecie.

Nell'ordinanza, il tribunale di Milano afferma che «il cosiddetto storno di dipendenti (...) rappresenta una normale espressione della libertà di iniziativa economica ex art. 41 Cost. e della libera circolazione del lavoro ex art. 4 Cost. Quindi affinché l'attività di acquisizione di collaboratori e dipendenti integri l'ipotesi di concorrenza sleale è necessario che sia stata attuata con la finalità di danneggiare l'altrui azienda, in misura che ecceda il normale pregiudizio che può derivare dalla perdita di dipendenti che scelgono di lavorare presso altra impresa».

Questa finalità di danneggiare l'altrui azienda può essere desunta, secondo il Tribunale, considerando i mezzi utilizzati per attuare lo storno e misurandone poi gli effetti sull'organizzazione aziendale del concorrente e sulla perdita di avviamento. In concreto, si tratta quindi di analizzare e valuta-

re «i fatti» e in particolare «i mezzi» utilizzati per il reclutamento dei dipendenti o collaboratori altrui. Nel caso sottoposto all'esame del Tribunale di Milano, la situazione era articolata e complessa, costituita da molteplici elementi che il giudice milanese ha dovuto ricomporre come un puzzle per giungere alla decisione.

Così, ad esempio, sono stati esaminati gli Sms rimasti nel cellulare aziendale di uno di resistenti, sono state verificate le modalità concrete di ricerca del personale effettuata inizialmente solo tra i dipendenti della banca ricorrente, come anche si è tenuto conto del numero dei dirigenti acquisiti e della strategicità del luogo di attività dei promotori, o del fatto che tredici promotori avessero rassegnato le dimissioni dalla banca ricorrente successivamente all'udienza cautelare con lettere dal tenore pressoché identico.

Particolare interesse suscita l'affermazione del giudice milanese secondo cui la finalità di danneggiare l'azienda concorrente deve "eccedere" il normale pregiudizio che può derivare a quest'ultima dalla perdita del dipendente. Non parrebbe sufficiente quindi l'intenzione di danneggiare il concorrente e nemmeno il fatto che dallo storno derivi un pregiudizio.

MARELLA NAJ-OLEARI

Serve la volontà di pregiudicare l'azienda altrui