

Sezione II

L'AMPLIAMENTO PATIVIZIO DELL'OBBLIGO DI SEGRETO

54. Il « patto di segreto » alla luce dell'art. 1322 C.C., II comma.

L'obbligo di segreto gravante sul prestatore di lavoro è sovente definito nei contratti collettivi con formule amplissime, che sembrano estenderne la portata ben oltre i confini desumibili dalle norme legislative che disciplinano la materia: la formula che ricorre con maggiore frequenza è quella secondo la quale il lavoratore sarebbe tenuto a « conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda » (107). Definizioni estensive dell'obbligo di segreto

(107) Questa formula, o una formula quasi identica, compare nei contratti collettivi per le imprese *chimiche e farmaceutiche* (aprile 1976), art. 48, n. 3, parte generale; per le imprese *dimentari* (l' raggruppamento, giugno 1974), art. 52, n. 3, parte generale (identica formula nei contratti per il II e il III raggruppamento); per le imprese *metallmeccaniche private* (maggio 1976), art. 18, parte generale; per la *SIP* (agosto 1972), art. 8, lett. c; per l'*ENEL* (maggio 1973), art. 31, lett. d; per le imprese *edili* (aprile 1976), art. 79, parte impiegati; per le imprese del settore *lapideo* (aprile 1976), art. 98, n. 3, parte impiegati; per le imprese del settore *cemento e gesso* (aprile 1976), art. 123, lett. c, parte impiegati; per le imprese *metallmeccaniche a partecipazione statale* (maggio 1976), art. 19, parte impiegati; per le imprese *disco grafiche* (prov. Milano, Torino, Pavia, Como; aprile 1973), art. 27, n. 3, parte impiegati. Si osservi che negli ultimi cinque contratti collettivi citati la clausola si riferisce soltanto al personale impiegatizio (è sempre prevista la stessa norma anche per la categoria degli « intermedi ») e non al personale operaio: dal che potrebbe dedursi che la clausola medesima sia stata posta più per la protezione delle notizie di carattere economico-commerciale, che non per la protezione delle notizie di carattere tecnico attinenti ai metodi di produzione.

Altri contratti collettivi, invece, riproducono esattamente la formula contenuta a questo proposito nell'art. 2105 C.C.: così quello per le imprese *cartotecniche* (luglio 1975), art. 28, parte impiegati; quello per le imprese *grafiche* (febbraio 1975), art. 30, parte impiegati; quello per le imprese *autoferroviarie* (maggio 1975), art. 38, parte operai, e art. 26 parte impiegati.

Altri contratti collettivi, infine, non contengono alcuna definizione dell'obbligo di segreto aziendale: ad esempio tutti quelli del settore dello spettacolo,

compaiono talvolta anche nelle lettere di assunzione predisposte dalle imprese, quasi sempre in riferimento a personale di carattere impiegatizio.

Tali clausole, che indicherebbero come « patti di segreto », possono essere senza dubbio classificate tra i negozi atipici ed innominati (108); è necessario dunque innanzitutto verificarne l'idoneità a produrre effetti giuridici a norma del II comma dell'art. 1322 C.C.: verificare cioè che siano meritevoli di tutela nell'ordinamento gli interessi che tali patti mirano a realizzare in concreto (109).

La valutazione giuridica deve — a nostro avviso — prendere le mosse da una distinzione nell'ambito della fattispecie atipica considerata: non possono essere posti sullo stesso piano i patti di segreto con i quali si intende imporre al prestatore un vincolo di silenzio assoluto, riferito a *tutte* le notizie che egli può apprendere in occasione del rapporto di lavoro, e i patti di segreto con i quali invece si intende proteggere *determinate* notizie aziendali, in funzione dello specifico particolare interesse che il datore di lavoro può avere ad impedire la loro conoscenza da parte di terzi.

I patti del primo tipo — e fra questi vanno senza dubbio annoverate le clausole collettive citate in apertura di paragrafo — mirano in sostanza a sancire *a priori* la prevalenza di *qualsiasi* interesse del datore di lavoro alla non divulgazione di notizie aziendali, su *qualsiasi* interesse del lavoratore alla comunicazione delle notizie stesse. Non è chi non veda come in questo modo si tenda a realizzare — sia pure limitatamente alla materia della circolazione

quello per gli impiegati e commessi delle imprese *bancarie* (luglio 1976); quello per i *dirigenti delle imprese industriali* (aprile 1975), e quello per i *dirigenti delle imprese commerciali* (dicembre 1968, non modificato successivamente su questo punto).

(108) Riteniamo che non possa trarsi argomento contrario alla qualificazione del patto di segreto come negozio innominato dal fatto che alcune norme di legge contengono l'espressione « notizie che debbono rimanere segrete »: la legge non fa qui riferimento ad un *atto di volontà* unilaterale o bilaterale, dal quale derivi la destinazione della notizia a rimanere segreta, bensì all'*interesse* di un soggetto in tal senso, meritevole di tutela (v. in proposito § 26). Sulla nozione di contratto innominato v. F. MESSINEO, *Dottrina generale del contratto*, pp. 189-203.

(109) La questione non è stata affrontata dalla dottrina, poiché l'obbligo di segreto è stato studiato prevalentemente dal punto di vista penalistico.

delle notizie — un assoggettamento indiscriminato del prestatore agli interessi del datore di lavoro, che mal si concilia con i principi costituzionali, in base ai quali il lavoro deve essere strumento di emancipazione e non di asservimento del lavoratore.

Ma anche volendo prescindere dai principi costituzionali in materia di lavoro, i patti in esame prestano il fianco ad un'altra, e forse più decisiva, censura di incostituzionalità: abbiamo avuto più volte occasione di ricordare che i principi costituzionali della libertà di manifestazione del pensiero e della libertà di circolazione delle notizie impongono dei limiti al legislatore ordinario per ciò che riguarda l'istituzione dei vincoli di segreto nel senso che tali vincoli devono sempre trovare la loro ragion d'essere nella salvaguardia di altri interessi di rilievo costituzionale, e nel senso che il sacrificio dell'interesse alla libertà di circolazione della notizia non deve essere sproporzionato rispetto all'entità dell'interesse tutelato mediante l'obbligo di segreto (110); se questo è vero, a maggior ragione deve ritenersi che gli stessi principi costituzionali impongano dei limiti all'*autonomia privata*, e segnatamente all'*autonomia collettiva*, vietando l'istituzione o l'ampliamento di obblighi di segreto quando non vi sia proporzione tra l'interesse che con il negozio si intende tutelare e l'interesse che, per tutelare il primo, viene sacrificato. Non può dunque ammettersi un ampliamento patizio dell'obbligo di segreto aziendale quando ne derivi un sacrificio generico e indiscriminato — e per ciò stesso irragionevole (111) — della libertà di espressione e di circolazione delle notizie. Valide, invece, devono considerarsi le pattuizioni che estendono l'oggetto del vincolo di segreto aziendale a carico di deter-

(110) V. in proposito § 26, ed ivi nota 13.

(111) La *ragionevolezza* dei motivi del patto è indicata come requisito per la validità dell'estensione convenzionale dell'obbligo di segreto dalla giurisprudenza e dalla dottrina britanniche (soprattutto in relazione all'estensione temporale del vincolo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto): v. in proposito R. W. RIMEOUT, *Principles of Labour Law*: « it is incorrect to suppose that all restraints are regarded as basically reasonable, as was implied by Lord Haldane L.C. when he stated that the parties were the best judges of what was reasonable. The question of reasonableness is always one for the court » (p. 93); sostanzialmente nello stesso senso N. M. SELWYN, *Law of Employment*, pp. 260-262; H. SAMUELS, *Industrial Law*, pp. 21-25; M. WRIGHT, *Labour Law*, pp. 40-42.

minati prestatori, quando tali pattuizioni corrispondano a specifiche esigenze dell'impresa apprezzabili sul piano giuridico. Ne consegue che la validità di ciascun patto di segreto dipende in qualche misura anche dalla precisione con cui viene delimitata l'area delle notizie delle quali si intende vietare la rivelazione o l'utilizzazione.

In particolare debbono, a nostro avviso, considerarsi validi i patti con i quali venga imposto un vincolo di segreto su notizie di carattere economico-finanziario, non protette a norma dell'art. 2105 C.C. (112), a prestatori che, pur non essendo vincolati — data la loro qualifica — al segreto professionale previsto dall'art. 622 C.P. (113), siano tuttavia inseriti in settori particolarmente delicati dell'azienda: si pensi ad esempio ad una dattilografa o ad un comune impiegato d'ordine (a cui non possono applicarsi le norme sul segreto professionale) che siano addetti all'ufficio di presidenza di una società, o all'archivio, o ad un altro ufficio dove vengano trattate questioni particolarmente importanti o delicate, anche se non inerenti « all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa ».

Il patto di segreto deve pure considerarsi valido quando si riferisca a notizie o dati privi di interesse sul piano economico, commerciale, politico, sindacale o comunque di cronaca: quando si riferisca, ad esempio, ai codici di comunicazione con filiali lontane, alle combinazioni necessarie per aprire determinate porte o cassette, alle date in cui verranno effettuate ispezioni in sedi o stabilimenti periferici, al modo o al tragitto col quale verrà effettuato il trasporto di ingenti somme di denaro o di merce preziosa, ecc.; oppure quando il patto tenda a regolare la situazione determinatasi in seguito alla cognizione di dati o notizie riservate acquistate dal prestatore di lavoro in modo illecito. In tutti questi casi la rivelazione della notizia può costituire anche un illecito extracontrattuale (poiché — come vedremo meglio in seguito (114) — l'illiceità del

(112) Sui limiti oggettivi dell'obbligo di segreto aziendale, di cui all'art. 2105 C.C., v. indietro, § 39.

(113) Sui limiti soggettivi dell'obbligo di segreto professionale, di cui all'art. 622 C.P., e sull'incertezza della loro individuazione in concreto, v. § 41.

(114) Nel § 61.

comportamento non consiste soltanto nell'inadempimento di un obbligo preconstituito in via convenzionale, ma anche nella violazione del principio generale « *alterum non laedere* »; nulla vieta, evidentemente, al datore di lavoro di cautelarsi anche con lo strumento negoziale contro il possibile danno derivante dalla rivelazione della notizia.

Quando invece il patto di segreto non risponda a specifiche esigenze dell'impresa apprezzabili dal punto di vista giuridico, il patto deve considerarsi nullo a norma del secondo comma dell'art. 1418 C.C.: si osservi che in questo caso la nullità del patto non deriva da un contrasto tra la causa negoziale e una norma imperativa o un principio di ordine pubblico (la causa è in sé lecita), e neppure, a nostro avviso, da una illiceità di motivi comuni alle parti, bensì dall'illiceità dell'oggetto (art. 1346 C.C.), in quanto si configura un atto di disposizione di un diritto di libertà del lavoratore eccedente il limite di disponibilità (115) di tale bene, accertato non in relazione ad un criterio generale ed astratto ma alle circostanze concrete.

55. Il problema della nullità parziale del patto di segreto. Cenni sull'istituto della « *severance* » nel diritto britannico.

Si pone a questo punto il quesito se un patto di segreto dal contenuto irragionevolmente ampio (quale ad esempio quello citato all'inizio del paragrafo precedente) sia idoneo a far sorgere in capo al prestatore di lavoro quel vincolo di segreto di portata più circoscritta che rientrerebbe nei limiti di ragionevolezza di cui si è detto.

Va osservato innanzitutto che non si verte qui nell'ipotesi di cui al II comma dell'art. 1419 C.C. (sostituzione di diritto delle

(115) Usiamo qui per comodità di esposizione questo termine, pur consapevoli del significato più specifico che la dottrina attribuisce al concetto di « disponibilità » dei diritti, e delle critiche che sono state mosse alla nozione più ampia di « indisponibilità », comprendente ogni vincolo all'autonomia privata (v. in proposito da ultimo P. FARRIS, *L'indisponibilità dei diritti dei lavoratori*, soprattutto pp. 29-33; ivi anche una sintesi della dottrina precedente ed una convincente ipotesi ricostruttiva in tema di « inderogabilità » delle norme di diritto del lavoro e « indisponibilità » dei diritti dei lavoratori subordinati).

clausole nulle con norme imperative), poiché l'art. 2105 C.C. contiene una norma dispositiva, derogabile a favore di ciascuna delle parti del contratto, e nessuna norma imperativa definisce quali notizie, oltre a quelle indicate nell'art. 2105 C.C., possano essere oggetto di un vincolo patrizio di segreto e quali non possano. Il giudice non può pertanto sostituirsi alle parti nella determinazione del contenuto specifico dell'atto di autonomia negoziale: se un requisito per la validità del patto di segreto consiste nella specificazione delle notizie alle quali il vincolo si riferisce, il giudice non può provvedere all'individuazione di tali notizie quando le parti non vi abbiano provveduto, poiché così facendo egli non salverebbe una clausola dalla nullità, ma creerebbe *ex novo* una clausola estranea al contenuto originario del negozio (116).

Occorre dunque distinguere il caso in cui il patto di segreto indichi specificamente più categorie di notizie che si intendono proteggere con il vincolo, dal caso in cui invece il patto si limiti ad imporre un vincolo di segreto generico e indistinto: nel primo caso può essere salvata quella parte del patto che non esorbita dai limiti di ragionevolezza del sacrificio imposto al lavoratore, e che persegue quindi « interessi [in concreto] meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico » (art. 1322 C.C., II comma); nel secondo caso invece l'intero patto è nullo, con il risultato che il prestatore di lavoro resta vincolato soltanto all'obbligo di segreto previsto dalla legge.

(116) Cfr. Cass. 16 ottobre 1958 n. 3294 (in *Giust. civ.*, Mass., 1958, p. 1179): « Ai fini dell'art. 1419, per clausola contrattuale deve intendersi quel precepto dell'autonomia privata isolato o isolabile nel contesto complessivo di un contratto, che la legge non considera scindibile nelle sue varie proposizioni (se di varie proposizioni si compone) ». Cfr. pure Cass. 6 aprile 1970 n. 952 (in *Giust. civ.*, 1970, I, p. 805): « In tema di nullità parziale del contratto, la regola *utile per inutile non vitiatur* (art. 1419 C.C.) può trovare applicazione soltanto se la parte o la clausola del contratto non affetta d'invalidità persegua un risultato configurabile come distinto ed abbia un'esistenza autonoma, e non se la clausola sia in correlazione inscindibile con il resto ... perché, in tal caso, il principio suddetto non si applica e la nullità parziale investe e travolge tutt'intero il contratto ». La questione è icasticamente sintetizzata dal SELWYN in questi termini: « the test is whether the parties have in fact made a valid agreement, not whether they could have done so » (*Law of Employment*, p. 265).

Il criterio testé proposto non si discosta molto dalla regola — solo apparentemente formalistica — applicata dalla giurisprudenza britannica appunto in materia di clausole di segreto e di non concorrenza tra creditore e prestatore di lavoro: secondo tale regola l'imprenditore può chiedere al giudice la convalida parziale (« *severance* ») del patto soltanto se la parte invalida del patto costituisce una disposizione a sé stante, che possa esserne espunta senza manipolare la parte rimanente (117).

Appare significativo il fatto che, seguendo il metodo logico-deduttivo dell'estrazione della regola specifica dai principi generali codificati, si giunga sostanzialmente agli stessi risultati a cui altri giungono senza disporre di una costituzione rigida e di un codice civile, applicando soltanto il « buon senso » giuridico là dove manca la norma legislativa.

56. *Responsabilità del lavoratore per violazione del patto di segreto.*

La violazione da parte del prestatore di lavoro di un vincolo di segreto di natura meramente patiziale non può di per sé determinare una responsabilità penale *ex art.* 622 C.P.: la norma penale punisce infatti non qualsiasi rivelazione di notizie riservate, ma soltanto la rivelazione di *determinate* notizie conosciute in *determinate* circostanze da *determinati* soggetti (118); ed è senza dubbio escluso che l'ordinamento consenta ai privati di ampliare una fattispecie criminosa mediante l'esercizio dell'autonomia negoziale. La violazione di un vincolo di segreto di natura esclusivamente patiziale può determinare invece, a carico del prestatore di la-

(117) R. W. RIDEOUT, *Principles of Labour Law*: « The modern rule is that such severance is only permissible where the unreasonable element forms a separate part of the agreement, trivial to the main issue, and such that its removal will not affect the nature of the agreement » (p. 97). Sulla stessa regola v. anche H. SAMUELS, *Industrial Law*, pp. 23-24; M. WRIGHT, *Labour Law*, pp. 41-42; N. M. SELWYN, *loc. cit.* (dove la regola viene indicata come « *the blue pencil rule* »). Questi ultimi Autori, a differenza del Rideout, non indicano come requisito per il « separate enforcement » il fatto che la parte invalida della pattuzione abbia una importanza secondaria rispetto alla parte restante. V.

(118) Cfr. § 41.

voro, accanto alla normale responsabilità contrattuale, anche una responsabilità di ordine disciplinare: appare fuor di dubbio, infatti, che la sanzione disciplinare prevista dall'art. 2106 C.C. per il caso di violazione dell'obbligo di segreto aziendale *ex art.* 2105 possa applicarsi anche nel caso di violazione di un obbligo di segreto liberamente pattuito dalle parti al di fuori della previsione legislativa ma pur sempre funzionalmente collegato con l'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione aziendale (119).

Si osservi, a questo proposito, che la previsione nel contratto collettivo della violazione dell'obbligo di segreto come infrazione disciplinare, di per sé inidonea a determinare validamente un ampliamento dell'obbligo di cui all'art. 2105 C.C. (perché per sua natura troppo generica) (120), costituisce però un requisito di legittimità formale del provvedimento disciplinare inflitto al lavoratore per la violazione del vincolo patiziale (art. 7 Statuto, I comma).

Quando, infine, la rivelazione della notizia riservata, oltre a costituire un inadempimento del patto di segreto ed una infrazione disciplinare, configuri anche un illecito extracontrattuale (121), alla responsabilità contrattuale ordinaria ed a quella disciplinare del prestatore di lavoro si aggiunge la responsabilità aquiliana per il « danno ingiusto » arrecato al datore di lavoro, a norma dell'art. 2043 C.C.

(119) Cfr. C. ASSANTI, *Le sanzioni disciplinari nel rapporto di lavoro*, pp. 89-92. V. però le osservazioni critiche svolte in proposito da L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, in particolare pp. 43-49.

(120) Cfr. § 54.
(121) V. §§ 54 e 61.

Sezione III

LA DIVULGAZIONE DI NOTIZIE AZIENDALI RISERVATE
COME ILLECITO EXTRACONTRATTUALE ATIPICO57. *Tipicità e atipicità dell'illecito extraccontrattuale.*

Segreto aziendale e segreto professionale costituiscono due obblighi attraverso i quali l'ordinamento protegge l'interesse del datore di lavoro alla non conoscenza dei fatti aziendali da parte di estranei, e dai quali — come si è detto (122) — deriva una responsabilità d'ordine contrattuale. Nei casi in cui nessuno di questi due obblighi possa essere fatto valere, per carenza dei rispettivi requisiti oggettivi o soggettivi (123), si pone il problema se l'interesse del datore di lavoro sia del tutto privo di protezione; occorre cioè chiedersi se in questi casi la divulgazione di notizie inerenti all'azienda debba considerarsi sempre legittima o possa invece talvolta configurarsi come illecito extraccontrattuale.

La risposta al quesito sarebbe assai agevole qualora si aderisse all'orientamento dottrinale secondo il quale il principio *alterum non laedere* ha soltanto un significato riepilogativo dei diversi divieti specifici posti dalla legge a tutela degli altrui interessi: anche in campo civile, come in campo penale, non potrebbero configurarsi *atti illeciti atipici* (124). Al di fuori del caso di violazione del segreto aziendale o del segreto professionale — che costituisce peral-

tro inadempimento di un'obbligazione e non illecito aquiliano (125) — la divulgazione di notizie riservate da parte del prestatore di lavoro non potrebbe mai, secondo la tesi in esame, essere considerata come un atto illecito, dal momento che tale comportamento non corrisponde ad alcun altro *tipo* di illecito espressamente o implicitamente previsto dalla legge.

È stato, però, acutamente osservato come la legge sia, in questa materia, di fatto impotente ad imbrigliare l'attività dell'interprete: ad un eccessivo rigore del legislatore nel delimitare le ipotesi di illecito civile fa sempre riscontro un'interpretazione estensiva tendente ad applicare i principi generali dell'ordinamento anche contro la lettera della legge; e viceversa là dove il legislatore dà una definizione eccessivamente generica ed « aperta » dell'illecito civile (126) è l'interprete che provvede secondo logica a delimitare l'area dell'illecito (127) (tanto è vero che i due opposti principi — quello della tipicità e quello della atipicità dell'illecito civile — affermati rispettivamente dall'ordinamento germanico e da quello francese napoleonico, hanno prodotto risultati pratici sostanzialmente identici) (128). Del resto, lo stesso Autore che due decenni or sono svolgeva queste osservazioni, pur dichiarandosi favorevole alla tesi della tipicità dell'atto illecito nel nostro ordinamento (129), attribuiva al concetto di « tipicità » una ampiezza tale, che ne risultava assai sfumata — per non dire del tutto evanescente — la linea di demarcazione tra « tipico » e « atipico » in materia di illecito civile, e l'opzione per la tesi della tipicità si riduceva in so-

(125) Cfr. § 52.

(126) È il caso dell'art. 1382 del *Code Napoléon*: « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

(127) R. SACCO, *L'ingiustizia di cui all'art. 2043*: « L'esperienza si incarica di dimostrare che, in questa materia, il potere della stessa legge scritta appare singolarmente limitato, si che, quand'anche il legislatore, per amore di sistema o per gusto dottrinario, manifesti la sua preferenza per una tesi estremista, gli interpreti impongono senza sforzo tutti quei correttivi antiletterari che abbisognino alla pratica » (c. 1422); « ... anche da noi, la legge si dimostra impotente a guidare l'interprete » (c. 1436).

(128) *Op. ult. cit.*, cc. 1434-1435.

(129) Cfr. nota 124.

(122) Nel § 52.

(123) Per un quadro sintetico di tali requisiti, v. § 46.

(124) È questo l'orientamento che ha prevalso nella dottrina italiana in questo dopoguerra all'incirca fino alla fine degli anni cinquanta. V., tra gli altri, in questo senso, L. MENGONI, *Obbligazioni « di risultato » e obbligazioni « di mezzi »*, pp. 203-204; S. PUGLIATTI, *Alterum non laedere*, pp. 107-109; E. BONASI BENVUCCI, *Atto illecito e concorrenza sleale*, p. 568; R. SACCO, *L'ingiustizia di cui all'art. 2043*, soprattutto cc. 1435-1438; A. DE CURPIS, *Dei fatti illeciti*, pp. 287-288; Id., *Il danno*, vol. I, pp. 66 e 70-75.

stanza all'affermazione secondo cui la materia non poteva essere lasciata al mero arbitrio dell'interprete, dovendo sempre quest'ultimo fare riferimento ai principi dell'ordinamento positivo per individuare l'illiceità del comportamento lesivo (130).

L'affermazione del principio della tipicità dell'illecito civile perde gran parte del suo significato pratico, quando si ammette che il « tipo » possa essere definito dal legislatore in modo del tutto generico: quanto più ampia e generica è l'indicazione, da parte della legge, dei requisiti dell'illiceità dell'atto, tanto più ampio è il compito che spetta all'interprete nell'individuazione dell'atto illecito nel caso concreto. Al di là della scelta teorica tra le opposte tesi, della tipicità o della possibile atipicità dell'illecito civile, una cosa è comunque certa: e cioè che l'individuazione dell'illecito non è mai affidata al mero arbitrio dell'interprete, dovendo questi sempre fare riferimento ai principi dell'ordinamento positivo.

In un ordinamento come il nostro, in cui il concetto di illecito civile è in gran parte individuato mediante la nozione amplissima di « ingiustizia » del comportamento, e del danno che ne consegue (art. 2043 C.C.) (131), ammettere la possibilità che si configuri anche *illeciti civili atipici* non significa dunque lasciare libero l'interprete di individuare gli atti illeciti a suo arbitrio, ma significa affidargli il compito di applicare i principi generali dell'ordinamento individuando l'*ingiustizia*, e quindi l'illiceità dell'atto, anche là dove la disciplina legislativa è carente, incompleta, o troppo generica.

Questo è, fondamentalmente, il senso dell'interpretazione « aperta » del principio generale *alterum non laedere* proposta dalla dottrina più recente (132). Se, come riteniamo, tale interpretazione

(130) *Op. ult.*, cit., c. 1439.

(131) Il concetto di *illecito civile* deve essere tenuto distinto da quello di *responsabilità civile*, poiché può configurarsi un illecito senza che ne derivi danno attuale o comunque danno risarcibile a terzi, e viceversa può sorgere una obbligazione risarcitoria anche in capo a chi non abbia commesso alcun illecito (v. soprattutto R. SCOONAMIGLIO, *Illecito*, in particolare pp. 170-171; Id., *Responsabilità civile*, pp. 637-638). Tuttavia, al di fuori dei comportamenti colpiti specificamente previsti dalla legge, l'area dell'illecito coincide con quella del danno ingiusto (v. in proposito P. TRIMARCHI, *loc. cit.*, nelle note seguenti).

(132) V. in questo senso P. SCHLESINGER, *La « ingiustizia » del danno nel-*

è esatta, quel principio generale non può essere inteso come la pura e semplice espressione sintetica dell'insieme dei diversi divieti *specifici* previsti dalla legge: dove la previsione legislativa fa difetto, spetta all'interprete valutare di volta in volta, *alla luce dei principi dell'ordinamento*, la liceità dell'atto lesivo di interessi altrui.

Secondo l'orientamento dottrinale a cui facciamo riferimento, tale compito deve essere assolto attraverso la « valutazione comparativa di due interessi contrapposti: l'interesse altrui minacciato da un certo tipo di condotta da un lato, e dall'altro l'interesse che l'agente con quella condotta realizza o tende a realizzare... Colpa, in questo contesto, significa... creazione di un rischio ingiustificato, e per valutare se il rischio sia giustificato o no, occorrerà confrontarlo con l'utilità sociale dell'attività alla quale esso inerisce, tenuto conto del costo di rimozione di esso: « quanto più grandi sono l'utilità sociale e il costo di rimozione, « tanto più grande è il rischio giustificato » (133).

58. *I limiti alla libertà di divulgazione di notizie aziendali, derivanti dal principio « alterum non laedere ».*

Si ripropone, dunque, anche in materia di illecito aquiliano, quello stesso procedimento logico, consistente nella valutazione comparativa dei contrapposti interessi in gioco, a cui si deve ricorrere — come abbiamo visto in precedenza (134) — per accertare la violazione dell'obbligo di segreto privato; con la differenza, però, che mentre in quest'ultimo caso la norma che prevede l'obbligo di segreto determina una presunzione di illegittimità della divulgazione della notizia « riservata », poiché costituisce *a priori* un in-

Illecito civile, particolarmente p. 347; S. ROJÒ, *Il problema della responsabilità civile*, pp. 127-207, e particolarmente pp. 195-198; P. TRIMARCHI, *Illecito*, particolarmente pp. 95-96; G. TUCCI, *Responsabilità civile e danni ingiusti*, pp. 514-519.

(133) P. TRIMARCHI, *op. ult.*, cit., pp. 98-99. La nozione di « ingiustizia » del danno proposta da questo Autore e dal ROJÒ (*loc. ult. cit.*) è più flessibile di quella proposta dallo SCHLESINGER (*op. ult. cit.*), il quale ritiene indispensabile, ai fini dell'individuazione dei criteri di « giustificazione » dell'attività recente pregiudizio a terzi, il riferimento a « sicuri indici normativi » (pp. 342-347).

(134) V. §§ 26-27 e 47-51.

dice della rilevanza sociale riconosciuta dall'ordinamento all'interesse leso (135), al di fuori delle fattispecie tipizzate invece il *favor* costituzionale per la libera circolazione delle informazioni (136) determina una presunzione di legittimità della divulgazione della notizia e l'ordinamento lascia per intero all'interprete (talvolta privo persino di qualsiasi indice normativo a cui fare riferimento analogico) sia il compito di individuare l'interesse leso, sia quello di valutare la rilevanza sociale e quindi la meritevolezza di tutela in astratto, oltre che in concreto.

Di fronte alla divulgazione di una notizia protetta dal segreto aziendale (art. 2105 C.C.) l'interprete conosce *a priori* la *ratio* del vincolo di segreto, che consiste nella salvaguardia dell'avviamento dell'azienda nei confronti della « concorrenza differenziale » che potrebbe essere favorita da un dipendente dell'azienda medesima (137); allo stesso modo, di fronte alla divulgazione di una notizia protetta dal segreto professionale (art. 622 e 623 C.P.) l'interprete conosce *a priori* la *ratio* dell'obbligo di segreto, consistente nella salvaguardia della libertà dei rapporti professionali che presuppongono la comunicazione di notizie riservate (138); in entrambi i casi l'interprete ha dunque un punto di riferimento sicuro sul quale misurare la rilevanza sociale del contrapposto interesse alla rivelazione della notizia. Quando invece la notizia non è protetta né dal segreto aziendale né dal segreto professionale, l'interprete deve superare la presunzione di legittimità della divulgazione della notizia, individuando caso per caso non solo l'interesse sottostante alla divulgazione, ma anche l'interesse che ne viene leso, valutando la meritevolezza di tutela di questi interessi in astratto ed il loro « peso specifico » nella situazione concreta, ed operando infine la comparazione fra di essi.

Questo problema evidentemente non si porrebbe neppure, nell'ambito dei rapporti fra datore e prestatore di lavoro, qualora si condividesse la tesi che individua nell'obbligo (contrattuale) « di

(135) Cfr. le osservazioni in tema di onere della prova svolte nel § 52.

(136) Cfr. § 5, *sub* A e B.

(137) Cfr. § 39.

(138) Cfr. §§ 41 e 43.

fedeltà » del prestatore un obbligo generale di perseguire e di non contrastare con il proprio comportamento gli interessi del datore di lavoro o l'« interesse dell'impresa »: l'« obbligo di fedeltà » vincolerebbe il lavoratore a tacere su qualsiasi notizia la cui comunicazione a terzi possa recare pregiudizio all'imprenditore o all'impresa. Abbiamo, però, cercato di dimostrare come l'obbligo contrattuale di segreto a carico del prestatore abbia confini molto più ristretti: i confini indicati con precisione dal testo dell'art. 2105 C.C. (139). Al di fuori di quei confini la rivelazione di notizie aziendali riservate non può mai, a nostro avviso, dare luogo a responsabilità contrattuale, bensì soltanto, eventualmente, a responsabilità aquiliana.

In conclusione, è possibile che la comunicazione a terzi, da parte del prestatore, di una notizia aziendale « riservata » ma non protetta da segreto aziendale o professionale configuri un illecito extracontrattuale atipico, causando un danno ingiusto al datore di lavoro o esponendolo al rischio di un danno ingiusto (140); l'ingiustizia del danno, che è quanto dire l'ingiustizia del comportamento lesivo (141), deve essere accertata caso per caso attraverso la valutazione comparativa degli interessi confliggenti, senza che alcuno di essi possa considerarsi *a priori* meritevole di tutela; incombe in ogni caso al datore di lavoro l'onere della prova circa gli elementi costitutivi dell'illiceità del comportamento del prestatore.

59. *Criteri per l'individuazione dell'ingiustizia del danno extracontrattuale conseguente alla divulgazione di notizie aziendali riservate. Irrilevanza del fatto che la divulgazione sia opera del prestatore di lavoro subordinato piuttosto che di un soggetto estraneo all'azienda.*

Occorre preliminarmente chiedersi — ed è questo un nodo centrale del problema — quale rilievo assuma o possa assumere,

(139) Cfr. § 39, ed ivi particolarmente nota 7.

(140) Sulla nozione di « danno ingiusto » a cui facciamo riferimento, v. nota 20 al § 27.

(141) V. in proposito gli scritti citati nelle note 132 e 133, nonché S. PUGLIATTI, *Alterum non laedere*, p. 103; R. SACCO, *L'ingiustizia ecc.*, c. 1438.

nella determinazione dell'ingiustizia del danno conseguente alla divulgazione di una notizia aziendale, il fatto che l'autore di tale divulgazione sia un dipendente dell'azienda. È evidente che il danno, per il datore di lavoro, è identico nel caso in cui l'autore della divulgazione della notizia sia un dipendente e nel caso in cui si tratti invece di un soggetto qualsiasi, estraneo all'azienda; ma la qualificazione giuridica del comportamento lesivo potrebbe essere differente nel primo caso rispetto al secondo, in considerazione della particolare posizione occupata dal prestatore nell'ambito dell'azienda: in considerazione, cioè, del « contatto » contrattuale fra le parti.

La legge non ignora i rischi derivanti per le parti del « contratto » contrattuale, e proprio per ovviare a questi rischi impone alle parti alcuni obblighi c.d. « di protezione »: in particolare la legge impone al prestatore l'obbligo del segreto aziendale, ed eventualmente anche quello del segreto professionale, per proteggere il datore di lavoro contro i rischi della divulgazione di notizie riservate da parte dei suoi dipendenti. Ora, al di fuori dei casi di violazione del segreto aziendale o professionale, assumere come motivo di valutazione negativa il fatto che la divulgazione della notizia sia opera di un dipendente dell'azienda equivale sostanzialmente ad affermare l'esistenza di un *obbligo supplementare di correttezza* a carico del dipendente *in quanto tale* nei confronti del datore di lavoro; equivale, cioè, sostanzialmente a dedurre dal principio di correttezza nell'attuazione del rapporto contrattuale una *estensione dell'obbligo di segreto aziendale*. Ma in precedenza abbiamo visto come debba escludersi — secondo la migliore dottrina — che dal principio di correttezza o di buona fede possano farsi derivare obblighi supplementari a carico di una delle parti del rapporto obbligatorio principale (142), ed in particolare abbiamo escluso che da un preteso (ma inesistente) « obbligo di fedeltà » possa farsi derivare per il prestatore di lavoro un obbligo supplementare di segreto (143). In altre parole, se la valutazione giuridica negativa del comportamento del prestatore di lavoro si fonda proprio sul fatto che

egli è prestatore di lavoro, si fonda cioè sull'esistenza di un rapporto contrattuale tra questo ed il soggetto danneggiato dalla divulgazione della notizia, ciò significa necessariamente che l'illiceità del comportamento ha natura contrattuale e non extracontrattuale; e di conseguenza, una volta escluso che la divulgazione di una notizia aziendale da parte del prestatore di lavoro costituisca violazione di un obbligo contrattuale, il fatto che la divulgazione sia attuata dal prestatore di lavoro piuttosto che da un estraneo non può assumere alcun rilievo nella valutazione della legittimità o illegittimità del comportamento medesimo. Affermare il contrario significa in sostanza reintrodurre nel rapporto di lavoro, sotto le mentite spoglie dell'applicazione del principio *alterum non laedere*, quell'assoggettamento indiscriminato del prestatore nei confronti del datore di lavoro il cui vero nome è « obbligo di fedeltà » (144), e di cui la migliore dottrina ha negato l'esistenza.

Sul piano della responsabilità extracontrattuale, dunque, il lavoratore subordinato si trova di fronte al datore di lavoro nella stessa posizione in cui si trova qualsiasi altro soggetto: il suo comportamento deve essere valutato secondo gli stessi criteri con cui verrebbe valutato il comportamento di chiunque altro.

60. *Segue. Illiceità della divulgazione di notizie aziendali riservate conosciute in modo illecito. Il segreto documentale.*

Abbiamo già avuto occasione di osservare (145) come una situazione tipica dalla quale l'ordinamento fa sorgere un obbligo di segreto a carico di soggetti privati sia quella in cui tali soggetti abbiano varcato abusivamente una delle barriere poste a tutela dell'altrui sfera di riserbo: varie norme del Codice penale prevedono casi di questo genere, e puniscono la rivelazione della notizia conosciuta con mezzi illeciti (artt. 616, II comma; 618; 619, II comma; 621). Da queste norme può trarsi un criterio di carattere generale per l'individuazione dell'« ingiustizia » della divulgazione di notizie aziendali, anche al di fuori delle fattispecie previste dalla

(142) V. § 16, ed ivi particolarmente nota 105.

(143) V. paragrafo precedente, e § 39.

(144) Cfr. P. FARRIS, *Il patto di non concorrenza ecc.*, pp. 207-213.

(145) V. § 29.

legge e penalmente sanzionate (146): riteniamo cioè che possa considerarsi in via di principio meritevole di tutela l'interesse del datore di lavoro alla non divulgazione della notizia aziendale quando questa sia stata conosciuta dal lavoratore subordinato — o da qualsiasi altro soggetto — violando almeno una delle « barriere intermedie » poste a tutela di zone particolari riservate nell'ambito del perimetro aziendale (147).

Il principio sopra enunciato assume una notevole importanza nel caso — assai frequente nelle relazioni sindacali aziendali — in cui il lavoratore, non vincolato da segreto professionale, si procura ed utilizza o divulga copie di documenti aziendali (lettere, « telex », comunicazioni interne, documenti contabili, ecc.) la cui conoscenza da parte di terzi possa esporre il datore di lavoro a un danno attuale o potenziale, pur non contenendo essi notizie « attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa » (e quindi protette dal segreto aziendale): il primo e più importante dato da accertare in questi casi, per valutare l'« ingiustizia » del comportamento del lavoratore e del danno che ne consegue, è se la conoscenza del documento « riservato » sia stata acquisita in modo legittimo o illegittimo (148). La divulgazione può, a nostro avviso, considerarsi illegittima, secondo il criterio sopra enunciato, anche quando il lavoratore abbia coscientemente ottenuto il documento da altro lavoratore vincolato dal segreto professionale (149). La divulgazione o utilizzazione senza giusta causa di un documento illegittimamente conosciuto è penalmente sanzionata — se

(146) Sulla natura extracontrattuale della responsabilità derivante in questo caso dalla rivelazione della notizia, v. indietro, nota 97.

(147) Cfr. in proposito § 38.

(148) Sulla estensione soggettiva dell'obbligo di segreto documentale v. V. MANZINI, *Trattato*, vol. VIII, pp. 947-955; F. ANTOLISEI, *Manuale, Parte speciale*, I, pp. 176-177; M. PETRONI, *Segreti*, p. 974.

(149) Si osservi che in questo caso la divulgazione della notizia non costituisce, però, reato, bensì soltanto illecito civile, poiché dal fatto di ricevere l'illecita rivelazione di una notizia protetta da segreto professionale non deriva un nuovo vincolo di segreto professionale. Sulla non punibilità di chi riceve l'illecita rivelazione di una notizia protetta da segreto la dottrina è concorde: v. per tutti A. CRESPI, *La tutela penale del segreto*, pp. 53-58; N. MAZZACUVA, *Tutela penale del segreto industriale ecc.*, pp. 294-301.

dal fatto deriva nocumento attuale — in modo differente a seconda che il documento costituisca o meno *corrispondenza* (rispettivamente artt. 618 e 621 C.P.) (150). È invece escluso, secondo un orientamento costante della Corte di Cassazione, che l'asportazione di copie di un documento possa configurare il reato di furto: « è stato infatti autorevolmente insegnato che il valore di carta di un documento non viene in considerazione sino a che il documento rimane tale », ma torna ad assumere rilevanza soltanto « quando il documento stesso sia destinato alla distruzione » (151).

Vedremo più avanti come la rivelazione del contenuto di documenti « riservati » possa costituire un illecito sul piano civile, pur in assenza di sanzione penale, quando manchi il requisito dell'attualità del danno, ma sussista il pericolo del danno stesso (152).

61. *Segue. Divulgazione di notizie aziendali riservate, conosciute in modo legittimo.*

Quando la notizia relativa all'attività imprenditoriale del datore di lavoro, non protetta in ipotesi dal segreto aziendale né dal segreto professionale, sia stata conosciuta dal lavoratore in modo legittimo, legittima deve considerarsi pure — di regola — la sua rivelazione a terzi.

L'interesse dell'imprenditore a che la notizia non circoli presenta soltanto una analogia formale con l'interesse della persona

(150) Per alcuni riferimenti dottrinali sul segreto epistolare, anche in rapporto al diritto alla riservatezza (che ne costituisce la premessa) v. nota 6 al § 25.

(151) Cass. 7 febbraio 1973 n. 243, in *Giust. pen.*, 1974, II, c. 267, n. ALBAMONTE, e in *Mass. giur. lav.*, 1974, p. 553, n. SANTORO; « se i reati commessi — argomenta la Corte Suprema a proposito del caso specifico — fossero stati di natura patrimoniale, essi si sarebbero commessi su copie di disegni, quindi su modesti pezzi di carta sia pure sensibile, il danno della cui asportazione non poteva essere confuso con il contenuto grafico dei disegni asportati, con l'interesse quindi della ditta alla loro non divulgazione. ... il valore di carta delle copie non veniva in considerazione nella fattispecie, poiché esse servivano a una funzione di documentazione e nella specie di illecita rivelazione dei disegni copiati » (*Mass. giur. lav.*, pp. 556-557). Nello stesso senso recentemente Pret. Milano 22 dicembre 1978-23 gennaio 1979, Rizzi c. Circoen, *pross. in Riv. giur. lav.*, 1979, II.

(152) V. § 62.

umana ad impedire la conoscenza altrui su fatti inerenti alla sua vita privata: abbiamo visto come non possa, pertanto, estendersi all'imprenditore in quanto tale o alla persona giuridica quello stesso diritto di riservatezza *inteso in senso lato* che l'ordinamento pone a tutela della vita privata della persona fisica (153). Data la natura delle notizie inerenti all'impresa, il danno derivante all'imprenditore dalla divulgazione di tali notizie è, in generale, di natura esclusivamente economica, ed equivale al vantaggio economico che altri ne traggono; non v'è dunque alcuna ragione perché il conflitto tra i contrapposti interessi non venga risolto in base al principio generale del *favor* per la libertà di circolazione delle informazioni, e particolarmente di quelle di carattere economico-commerciale (154).

L'interesse del datore di lavoro alla non divulgazione della notizia soccombe, dunque, *di fronte all'interesse altrui* alla conoscenza della notizia stessa. Ma da questa regola generale deve trarsi un importante corollario: quando la notizia *non presenti alcun interesse* dal punto di vista economico, politico, sindacale, scientifico o di cronaca, quando la rivelazione della notizia risponda soltanto ad interessi futuri e quindi di nessun peso sul piano giuridico, o quando addirittura l'interesse alla cognizione della notizia si identifichi con un motivo illecito, il danno che ne deriva per il titolare dell'azienda non ha alcuna valida ragion d'essere, e deve quindi essere considerato ingiusto.

Si consideri, ad esempio, il caso di una notizia appresa in modo legittimo (e non protetta da segreto aziendale o professionale) concernente la probabile insolvenza dell'impresa, o la probabile distribuzione di utili agli azionisti, o un progetto di ridimensionamento degli organici; qui la notizia presenta un interesse sul piano commerciale o sul piano sindacale, che giustifica la sua comunicazione a terzi anche quando possa derivarne un danno per l'impresa: in assenza di uno specifico obbligo di segreto, si applica il principio della libera circolazione della notizia.

(153) V. §§ 31-32, ed ivi particolarmente nota 11.

(154) V. in proposito § 5, sub A. B. e D.

Diverso è invece il caso di un lavoratore che entri per caso in possesso del codice segreto usato dall'impresa per comunicare con le proprie filiali lontane a mezzo di telescriventi, o della combinazione necessaria per aprire una cassaforte: né il codice segreto né la combinazione della cassaforte presentano di per sé alcun interesse sul piano economico-commerciale, politico, sindacale o di cronaca; la loro rivelazione a terzi, pertanto, può essere determinata soltanto da motivi illeciti o da leggerezza ed irresponsabilità; certo non da interessi rilevanti sul piano giuridico. Poiché tale rivelazione espone l'impresa a un danno, essa configura dunque sicuramente un atto illecito.

62. Segue. Rilevanza del pericolo di danno conseguente alla divulgazione.

Da tempo ormai la dottrina ha distinto nettamente il concetto di illecito civile da quello di responsabilità per danni: un comportamento può essere illecito anche quando non ne derivi alcun danno attuale a terzi, e quindi alcuna responsabilità patrimoniale, *ma soltanto un pericolo di danno ingiusto*. Non si può ammettere, infatti, che l'ordinamento sia indifferente al comportamento di chi senza giustificato motivo esponga un altro soggetto al pericolo di un danno (155).

In tutte le ipotesi finora esaminate, dunque, l'interprete non può limitarsi ad accertare che dalla divulgazione della notizia aziendale non derivi immediatamente alcun danno per il datore di la-

(155) V. tra gli altri in questo senso E. BONASI BENUCCI, *Atto illecito e concorrenza sleale*, particolarmente pp. 570-576 (dove viene indicato nell'azione di accertamento, e non nell'azione inhibitoria, il rimedio generale — distinto dall'azione di responsabilità — contro l'illecito da cui derivi soltanto un pericolo di danno). Nello stesso senso S. PUGLIATTI, *Alterum non laedere*, p. 101; P. TRIMARCHI, *loc. cit.*, nella nota 135. In senso contrario v. invece R. SCOGNAMIGLIO, *Illecito*, p. 169. Va segnalata, a questo proposito, la tesi del CARNELUTTI, secondo il quale la « probabilità del danno rappresenterebbe piuttosto che un non danno, un danno in via di sviluppo o meglio un danno capace di divenire più grave » (*Teoria generale del reato*, pp. 253-255).

voro, per escludere l'illiceità della divulgazione stessa: occorre anche accertare che questa non esponga il datore di lavoro ad un danno *eventuale*.

In presenza di un *pericolo* di danno, poi, la valutazione comparativa degli interessi confliggenti non può prescindere dalla considerazione della *probabilità* che il danno si verifichi. Se, ad esempio, il lavoratore produce in giudizio copia di documenti aziendali di cui abbia preso cognizione abusivamente, dai quali risulti la situazione economica non prospera in cui versa l'impresa, non basta per qualificare come illecito tale comportamento il rischio che la diffusione della notizia possa recare un danno all'impresa: occorre valutare anche la probabilità effettiva che tale notizia giunga ai finanziatori o ai clienti dell'impresa, e che questi ne traggano conseguenze sfavorevoli sul piano operativo. Quando si tratti di una probabilità minima, controbilanciata da un notevole interesse alla produzione in giudizio delle copie dei documenti (quando, ad esempio, tale produzione sia indispensabile al lavoratore per provare la fondatezza delle proprie ragioni in una causa di impugnazione di licenziamento), tale comportamento non può essere considerato illecito.

Il *pericolo* del danno, sicuramente sempre rilevante sul piano civile, è invece talvolta irrilevante sul piano penale, nel senso che, mancando il danno *attuale*, manca un elemento essenziale della fattispecie criminosa: nei casi previsti dagli artt. 616 II comma, 618 e 621 C.P. (segreto epistolare, segreto delle telecomunicazioni e segreto documentale) la sanzione penale non si applica se dalla rivelazione della notizia o del documento non « deriva nocumento » (156). In questi casi, dunque, il comportamento può configurare un illecito civile pur non essendo penalmente perseguibile, quando sussista soltanto un pericolo di danno ma il danno non si sia ancora verificato. Nel caso della violazione del segreto pro-

(156) Sull'identità di contenuto del concetto di « nocumento » a cui fanno riferimento le norme del Codice penale in materia di segreto, e del concetto di « danno ingiusto » a cui facciamo riferimento per l'individuazione dell'illecito civile, v. nota 20 al § 27.

fessionale (art. 622 C.P.), invece, la sanzione penale si applica anche quando il danno sia soltanto eventuale (157).

63. *Segue. Rivelazione di notizie aziendali riservate, dopo la risoluzione del rapporto di lavoro. Uso di notizie aziendali da parte dell'ex-dipendente per atti di concorrenza sleale.*

Abbiamo cercato di dimostrare in precedenza che il vincolo di segreto aziendale previsto dall'art. 2105 C.C. si estingue all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che sia stato validamente stipulato tra le parti un patto di non concorrenza (158). Si pone ora il quesito se la comunicazione ad aziende concorrenti, da parte dell'ex-dipendente, di « notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa », pur non potendo essere considerata come inadempimento di un obbligo di segreto, possa configurare un illecito extracontrattuale.

Che tale comportamento dell'ex-dipendente possa recare un danno all'imprenditore ex-datore di lavoro, è fuor di dubbio, come pure è fuor di dubbio che tale danno colpisca l'avviamento dell'azienda favorendo le imprese concorrenti. Ci sembra però di poter escludere con sicurezza che tale danno possa essere considerato « ingiusto » a norma dell'art. 2043 C.C. per il solo fatto che a produrlo concorra in maniera determinante un ex-dipendente: l'art. 2125 C.C. infatti esclude che, dopo la risoluzione del contratto, possa sussistere alcuna limitazione « dell'attività del prestatore di lavoro » se non in virtù di un valido patto di non concorrenza, e pone come requisito per la validità del patto che esso preveda « un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro » per la limitazione della sua libertà professionale; l'ampia formula adottata dal legislatore (« attività del prestatore di lavoro ») autorizza a ritenere che quando il patto di non concorrenza non sia stato stipulato, e quindi nessun corrispettivo sia stato pagato al lavoratore, quest'ultimo riacquisiti per intero, all'atto della risoluzione del rap-

(157) V. § 27. Cfr. in proposito, con specifico riferimento alla materia del segreto professionale, F. CARLUCCI, *Teoria generale del reato*, p. 285.

(158) V. § 53.

porto di lavoro, la sua libertà sul mercato, torni cioè libero *non soltanto da vincoli di obbligazione* nei confronti del datore di lavoro, *ma anche da doveri speciali di « correttezza extracontrattuale »* nei suoi confronti. L'eventuale contatto dell'ex-dipendente con aziende concorrenti, dunque, anche se consistente soltanto nella comunicazione di notizie apprese in occasione del precedente rapporto di lavoro (ad esempio informazioni sulla clientela dell'impresa ex-datrice di lavoro (159), sulla sua organizzazione, sui suoi procedimenti produttivi) rientra sempre nell'ampio *genus* degli atti di concorrenza legittima (160).

Numerosi contratti collettivi contengono una clausola che vieta al lavoratore di « abusare, dopo risolto il contratto di lavoro, in forma di concorrenza sleale, delle notizie assunte durante il servizio » (161). Tale clausola non può, a nostro avviso, essere in-

(159) Riteniamo che debba considerarsi legittima, in assenza di un valido patto di non concorrenza l'utilizzazione o la comunicazione a terzi della *lista dei clienti* dell'impresa ex-datrice di lavoro, da parte dell'ex-dipendente. In questo senso v. Corte supr. Wisconsin (U.S.A.) 30 gennaio 1968, in *Foro it.*, 1970, IV, c. 43, con nota di M. LUPORI. Nello stesso senso v. R. W. KIMBOUT, *Principles of Labour Law*, p. 91; in senso contrario N. M. SELWYN, *Law of Employment*, pp. 258-259.

(160) Il MANCINI (*La responsabilità contrattuale ecc.*, p. 141) accenna al principio *alterum non laedere* come limite alla facoltà di divulgazione di notizie aziendali riservate dopo la risoluzione del rapporto di lavoro; avverte però contestualmente che tale limite non opera nei confronti dell'ex-dipendente in modo diverso da come opera nei confronti di « tutti i consociati ». Ora, poiché riteniamo che non sussista alcun dovere generale di non comunicazione di notizie aziendali apprese in modo lecito, che presentino un interesse sul piano economico, politico, sindacale, di cronaca, ecc., ne consegue che il principio *alterum non laedere* non vincola al silenzio né l'ex-dipendente né alcun altro soggetto. V. pure, a questo riguardo, P. FARRIS, *loc. cit.* nella nota 144.

(161) Così il c. coll. per le imprese *chimiche e farmaceutiche* (aprile 1976), art. 48 n. 3, norma rinvola indistintamente a impiegati, intermedi ed operai. Una formula pressoché identica è contenuta nei contratti collettivi per gli *alberghi e pubblici servizi* (luglio 1976), art. 100, lett. e; per le imprese *disografiche* (provincie di Milano, Torino, Pavia e Como; aprile 1973), art. 27, n. 3, per i soli impiegati; per le imprese *edili* (aprile 1976), art. 79, per i soli impiegati; per le imprese del settore *lapideo* (aprile 1976), art. 98, n. 3, per i soli impiegati; per le imprese *alimentari* del I raggruppamento (giugno 1974), art. 52, n. 3, parte generale (formula identica nel c. coll. per il II e III raggruppamento); per le imprese *metalmecaniche a partecipazione statale* (maggio 1976), art. 19, parte speciale

interpretata come un divieto di comunicare ad imprese concorrenti notizie concernenti i metodi di produzione o di organizzazione del lavoro: la comunicazione di queste notizie da parte dell'ex-dipendente — come abbiamo cercato di dimostrare — costituisce un atto di concorrenza di per sé legittima, contro il quale l'imprenditore può cautelarsi *soltanto mediante la stipulazione di un patto di non concorrenza* avente i requisiti di forma e di contenuto previsti dall'art. 2125 C.C. (162). La clausola in esame, dunque, non può essere intesa se non come una *specificazione* del divieto generale di atti di concorrenza sleale di cui agli artt. 2598-2600 C.C. (163); nell'ambito di tale divieto generale, il tipo di comportamento previsto dalla clausola in esame consiste nella collaborazione offerta ad imprese concorrenti per la diffusione di « notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività [dell'ex-datore di lavoro] idonei a determinare il discredito » (art. 2598, n. 2, C.C.), o per il compimento di altri atti di concorrenza *sleale* che non potrebbero essere compiuti senza la cognizione delle notizie fornite dall'ex-dipendente (164).

impiegati; per le imprese *metalmecaniche private* (maggio 1976), art. 18, parte generale.

(162) Del resto, in alcuni dei contratti citati nella nota precedente la clausola di cui ci stiamo occupando è immediatamente seguita dall'esplicita precisazione che « eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 C.C. » (c. coll. per le imprese *metalmecaniche private*; la stessa precisazione compare nel c. coll. per le imprese *metalmecaniche a partecipazione statale*, per le imprese *chimiche*, per le imprese del settore *lapideo*, per le imprese *disografiche* e per le imprese *alimentari*).

In proposito F. MORTILLARO osserva che la clausola in esame « risolve pure la questione, dibattuta in passato, circa l'applicabilità agli operai del patto di non concorrenza ex art. 2125 C.C., stante nei precedenti la sua previsione specifica soltanto nei confronti degli impiegati » (in *Commento al contratto collettivo di lavoro per l'industria metalmecanica (privata)* 19 aprile 1973, p. 127).

(163) In questo senso la formula contenuta nel c. coll. per le imprese *metalmecaniche private* è resa più chiara ed inequivocabile, rispetto a quelle contenute negli altri contratti collettivi, dall'aggiunta della congiunzione *e*: il lavoratore « non dovrà ... abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio » (art. 18, parte generale).

(164) Sulla possibilità che si configuri un atto di concorrenza sleale anche nella divulgazione di notizie vere, quando queste siano « oggettivamente idonee a

Si osservi, però, che l'atto illecito commesso dall'ex-dipendente non consiste nella pura e semplice comunicazione della notizia, bensì nella collaborazione al compimento di un atto di concorrenza sleale; e che la « slealtà » dell'atto non può dipendere dal fatto che esso sia stato reso possibile dalla comunicazione della notizia. L'illicito che così si configura è un illecito extracontrattuale tipico, prima ancora che un inadempimento dell'obbligo particolare previsto dal contratto collettivo, ed ha ben poco a che fare con l'illicito atipico al quale questa parte della nostra trattazione è dedicata.

Riteniamo, in conclusione, di poter escludere che la clausola collettiva in esame ponga a carico dell'ex-dipendente un obbligo particolare di segreto non previsto dalla legge: tale clausola nulla aggiunge — a nostro avviso — al divieto generale di atti di concorrenza sleale.

Se dopo la risoluzione del contratto di lavoro è legittima (in assenza di patto contrario) la rivelazione di notizie protette a norma dell'art. 2105 C.C., cioè di notizie che presentino qualche interesse per le imprese concorrenti, a maggior ragione deve considerarsi legittima la rivelazione, da parte dell'ex-dipendente, di notizie inerenti all'impresa la cui diffusione non danneggi l'ex-datore di lavoro sul piano della concorrenza, purché tali notizie presentino un interesse economico, commerciale, politico, sindacale o di cronaca: si applicano a questo proposito tutti i criteri di valutazione esaminati nei paragrafi precedenti.

64. *Segue. Criteri di valutazione dell'interesse alla divulgazione della notizia.*

Abbiamo fin qui tentato una rassegna dei criteri di valutazione dell'interesse del datore di lavoro alla non divulgazione di notizie non protette da segreto aziendale o professionale. Occorrerebbe ora fare altrettanto per ciò che riguarda l'interesse contrapposto, cioè

screditare l'attività e i prodotti di un'impresa concorrente » e quando « la divulgazione stessa sia effettuata in modi e forme tendenziose e arbitrarie », v. recentemente Cass. 29 maggio 1978 n. 2692, in *Giur. it.*, 1978, I, 1, c. 2297. In dottrina v. per tutti F. MESSINEO, *Manuale di diritto civile e commerciale*, vol. V, p. 654.

l'interesse alla comunicazione della notizia a terzi. Senonché il discorso da svolgere a questo proposito è del tutto simile a quello che abbiamo già avuto occasione di svolgere trattando del segreto aziendale e del segreto professionale, ed in particolare della « giusta causa » di rivelazione della notizia (165); riteniamo pertanto doveroso — per economia di esposizione — fare rinvio a quanto si è scritto in quella sede.

Resta qui da proporre soltanto una osservazione non priva di importanza: il maggior rigore che abbiamo sostenuto doversi applicare nella valutazione della « giusta causa » di rivelazione di una notizia protetta da segreto professionale, deve applicarsi anche — a nostro avviso — nella valutazione della « giusta causa » di rivelazione della notizia conosciuta in modo illecito: quando la barriera posta a protezione della sfera privata sia stata illecitamente varcata, *l'ordinamento tutela l'interesse del soggetto a ridurre al minimo il danno derivante dalla violazione del suo diritto*. Tale interesse prevale dunque su qualsiasi interesse alla comunicazione della notizia, fosse pure un interesse pubblico, eccettuati soltanto quegli interessi che possono giustificare la rivelazione di una notizia protetta dal segreto professionale.

Alla stregua di questo principio deve considerarsi illecita la rivelazione di notizie conosciute in modo illecito anche in alcuni casi in cui il danno che ne deriva può essere considerato *in sé* « giusto »: ad esempio quando dalla notizia emerga una evasione fiscale o una responsabilità penale del soggetto la cui sfera riservata sia stata violata. Abbiamo visto, infatti, come l'ingiustizia del danno, ai fini della determinazione della illegittimità della rivelazione, debba essere valutata in riferimento alla condotta da cui il danno stesso è derivato, e non considerando il danno in sé, astratto dalla situazione concreta che lo ha prodotto (166).

(165) V. §§ 49 e 50.

(166) Non concordiamo con quanto è affermato dal Sacco, *L'ingiustizia di cui all'art. 2043*: « Nemmeno chi opera *contra ius* risponde di quei cespiti patrimoniali che la legge non intende garantire alla vittima » (c.c. 1421-1422). Riteniamo che debba condividersi l'orientamento dottrinale secondo il quale nessun danno può mai essere qualificato « giusto » o « ingiusto », ai fini dell'applicazione

Viceversa, può essere considerata come giusta causa di rivelazione della notizia conosciuta in modo illecito l'interesse alla tutela giudiziale di un proprio diritto *nei confronti del soggetto interessato ad impedire la divulgazione della notizia* (167). Si potrebbe obiettare a questo proposito che il giudice non può fondare il proprio convincimento su prove acquisite in modo illecito (168); ma l'eccezione a tale regola generale ha, in questo caso, un inequivocabile fondamento positivo: le norme penali che vietano la rivelazione di notizie conosciute mediante violazione dell'altrui sfera riservata (artt. 616, II comma; 618; 619, II comma; 621 C.P.) ammettono la « giusta causa » di rivelazione, con una formula del tutto identica a quella adottata in materia di segreto professionale (169).

dell'art. 2045 C.C., astruendolo dalla situazione concreta in cui esso si colloca, e cioè prescindendo da una valutazione del comportamento che lo ha prodotto.

(167) Cfr. § 30, ed ivi nota 47.

(168) V. in proposito, in relazione al solo processo civile, soprattutto E. ALLORIO, *Efficacia giuridica di prove ammesse ed esperite in contrasto con un divieto di legge?*, cc. 871-872 (in nota); nello stesso senso, in relazione al solo processo penale, G. UBERTIS, *Riflessioni sulle « prove vietate »* (ivi altri riferimenti dottrinali in campo penalistico). In precedenza, con specifico riferimento alle prove ottenute mediante violazione dell'altrui diritto alla riservatezza o al segreto, F. CARRARA, *Un dubbio sulla rivelazione dei segreti*, pp. 537-542. V. inoltre gli scritti citati nelle note 21 e 35 al cap. II. In senso contrario V. ANDRIOLI, *Commento al Codice di procedura civile*, vol. II, p. 134, e implicitamente Corte Cost. 6 maggio 1976 n. 105 (in *Giur. cost.*, 1976, I, p. 811).

(169) Cfr. §§ 26 e 27. Non può trarsi, a nostro avviso, argomento contrario dal fatto che nel nuovo testo dell'art. 617, II comma, sia scomparso il riferimento alla « giusta causa » di rivelazione: abbiamo visto, infatti, come la nuova norma vieti un comportamento diverso (e assai più dannoso) della pura e semplice *rivelazione* della notizia illecitamente acquisita; in conseguenza della riforma, il divieto di quest'ultimo comportamento può trarsi soltanto in via analogica dagli artt. 616 II comma, 618, 619 II comma e 621, ed è pertanto sanzionato solo sul piano civile (cfr. in proposito nota 25 al § 27).

Né — riteniamo — può trarsi argomento contrario dal fatto che l'art. 226-*quinquies*, introdotto nel Codice di procedura penale dalla legge 8 aprile 1974 n. 98, vieta di « tener conto delle intercettazioni effettuate fuori dei casi consentiti dalla legge od eseguite in difformità dalle prescrizioni in essa stabilite, nonché delle notizie o immagini ottenute nei modi di cui all'art. 615-bis del Codice penale » (v. su questa norma recentemente Cass. 17 gennaio 1978, ord., imp. Zanotti), finora inedita per quanto ci consta: se infatti il legislatore avesse voluto vietare l'ammissione di *qualsiasi* prova ottenuta in modo illecito, non si spiegherebbe

Anche nel caso dell'utilizzazione in giudizio di notizie apprese in modo illecito, come nel caso dell'utilizzazione in giudizio di notizie protette dal segreto professionale, la legittimità di tale comportamento presuppone la proporzionalità tra il danno evitato con la rivelazione e il danno con la stessa arrecato (170).

rebbe l'indicazione specifica e precisa, contenuta nell'art. 226 *quinquies* C.P.P., dei casi in cui l'illiceità del modo di acquisizione rende inammissibile la prova. La nuova norma si riferisce, comunque, soltanto al processo penale, e non se ne può dare per scontata l'applicazione in via analogica nel processo civile.

(170) Cfr. § 30, ed ivi nota 48.