

Obbligo di fedeltà del lavoratore

Riteniamo opportuno fornire alcuni cenni sui comportamenti vietati ai dipendenti e che hanno attinenza con l'obbligo di fedeltà. Il CCNL, all'art. 38, enumera una serie di doveri che vincolano i lavoratori e attinenti con il loro status di dipendenti. Ci soffermiamo in particolare sull'obbligo di fedeltà che è regolamentato anche dalla legge e che, nel caso della stipula di un eventuale patto di non concorrenza, vincola il lavoratore anche successivamente alla conclusione del rapporto di lavoro. Tale obbligo, in primis, prevede il divieto di trattare affari in concorrenza con l'azienda o di divulgare notizie attinenti la sua attività produttiva. Il divieto consiste nel trattare affari per proprio conto o di terzi nello stesso settore produttivo c.d. divieto di concorrenza; nel divulgare notizie concernenti metodi di produzione dell'azienda o utilizzare tali informazioni per procurare dei danni all'azienda. La giurisprudenza ha ampliato il concetto di riservatezza che ora deve intendersi come un obbligo di comportarsi lealmente in modo da proteggere l'azienda dall'uso pregiudizievole di notizie di cui il dipendente venisse a conoscenza. Rientrano nel divieto le azioni che siano potenzialmente in grado di procurare danni o che creino situazioni di conflitto con gli interessi aziendali o possano che incrinare il rapporto fiduciario azienda/lavoratore. Nel divieto di concorrenza rientrano quelle attività che siano anche solo potenzialmente in grado di provocare danni all'azienda e la predisposizione di strumenti concorrenziali che, pur non portando alcun profitto, possano violare la fiducia dell'azienda. Per quanto concerne l'obbligo di riservatezza, consiste nel divieto di divulgare notizie riguardanti l'impresa anche se non sono coperte da segreto, se possano comportare un danno all'attività produttiva. Tale obbligo può consistere nell'utilizzo di tali informazioni per attività concorrenziali o per denigrare l'azienda. La Giurisprudenza ha enucleato alcune violazioni dell'obbligo di riservatezza:

- costituzione di società per svolgere la stessa attività della propria azienda;
- svolgere durante l'orario di lavoro attività a favore di terzi;
- registrare conversazioni a insaputa dei presenti;
- far pubblicare articoli scritti dal datore di lavoro.

Per quanto concerne il patto di non concorrenza, si prevede un apposito accordo scritto che obbliga il dipendente a non svolgere attività in proprio o presso altre aziende in concorrenza con il precedente datore di lavoro. Deve riguardare attività da cui può derivare pregiudizio all'azienda e che vincolano il dipendente con

riferimento al luogo, al tempo ed al tipo di attività per un periodo massimo di 3 anni, elevabili a 5 per i

dirigenti. L'obbligo decorre dal giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Si prevede un apposito compenso ed il patto può essere stipulato in qualsiasi momento, anche successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Non può imporre limiti tali da compromettere il futuro professionale del dipendente e la possibilità di percepire dei compensi. E' consigliabile prevedere un meccanismo di rivalutazione del patto in ragione, ad esempio, della maggior complessità sopravvenuta delle mansioni svolte. Nella definizione delle attività vietate non possono essere ricomprese quelle estranee al settore produttivo o commerciale in cui opera l'azienda. Per quanto concerne il compenso, la corresponsione può avvenire nel corso del rapporto di lavoro, in rate mensili o alla sua cessazione. Le rate devono essere erogate nel cedolino così da evidenziarne la causale e sono imponibili sia a livello contributivo che fiscale. Deve essere considerato ai fini del TFR solo quando è rateizzato mensilmente in costanza di rapporto. In caso di violazione del patto l'azienda può chiedere la restituzione di quanto già erogato oltre al risarcimento dei danni. Se è l'azienda a violarlo, il dipendente può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro o agire in giudizio per ottenere il compenso pattuito. In caso di violazione può prevedersi una penale. Può essere sciolto in qualsiasi momento su accordo delle parti o alla data di cessazione del rapporto o successivamente.