



DIMENSIONE LAVORO

a cura del Centro Ricerche e Formazione
Presidente Maria Novella Bettini



Specializzato in consulenza e assistenza legale su lavoro, previdenza e sindacato



Difesa dei diritti sindacali

Chi può ricorrere contro la condotta antisindacale

LO strumento di tutela diretto a reprimere quei comportamenti del datore di lavoro lesivi dei diritti sindacali, individuati nel diritto di libertà e attività sindacale, nonché nel diritto di sciopero, è rappresentato dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

La disposizione prevede la possibilità di ricorrere al giudice, mediante un procedimento particolarmente celere, la cui caratteristica è proprio quella di consentire l'immediata cessazione della condotta antisindacale.

I soggetti interessati, legittimati ad agire in giudizio, sono, esclusivamente, gli «organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse».

Si tratta delle articolazioni periferiche delle strutture sindacali nazionali e, cioè, di norma, dei sindacati provinciali di categoria, che, rappresentando le articolazioni periferiche del sindacato, sono più vicini alle concrete situazioni di lavoro da tutelare.

Relativamente al requisito della nazionalità, esso è dato dall'effettiva diffusione del sindacato sul territorio nazionale, con riferimento sia alle strutture, sia allo svolgimento dell'attività sindacale.

La legge, limitando solo a talune organizzazioni sindacali, la possibilità di

utilizzare l'efficace strumento di cui all'art. 28 St.lv., esclude, pertanto:

le rappresentanze sindacali aziendali e unitarie;

i consigli di fabbrica (che non possono configurarsi come organismi del sindacato, ma come spontanee forme aggregazione dei lavoratori);

gli organismi locali o nazionali delle confederazioni, poiché quest'ultime non rappresentano una categoria nazionale;

i lavoratori.

Una volta presentato il ricorso, il giudice, qualora ritenga sussistente la violazione denunciata, emette un provvedimento (decreto motivato), con cui ordina al datore di lavoro la cessazione del comportamento illegittimo.

Ciò a prescindere dalla intenzionalità della condotta antisindacale, e quindi dalla coscienza e volontà del datore di lavoro di porre in essere il comportamento vietato, essendo sufficiente che, la condotta leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali (Cass. S.U. n. 5295/1997).

E' irrilevante, inoltre, la circostanza che il comportamento del datore di lavoro sia idoneo ad offendere, nello stesso momento, sia l'interesse collettivo del sindacato, che, quello individuale del lavoratore. In

questi casi si parla di «plurioffensività del comportamento» (si pensi, ad esempio, ad un licenziamento discriminatorio per motivi sindacali).

E', invece, rilevante, l'attualità della condotta, nel

senso che, ai fini del ricorso ex art. 28 St Lv., si richiede che il comportamento illecito sia ancora in

atto, o che lo siano quantomeno i suoi effetti lesivi.

Delia Gliucci



Tutela dell'impresa

Un patto contro la concorrenza

Il divieto di attività concorrenziale per gli ex dipendenti

Per informazioni

Tel. e fax
(mercoledì 12-14)
0874/464903
Piazza C. Battisti, 11
Campobasso
www.cref.it
info@cref.it

NELLA moderna economia di mercato, la globalizzazione internazionale e l'innovazione tecnologica inducono sempre più le imprese a tutelare il c.d. know-how, ossia il proprio bagaglio di conoscenze tecnico-produttive necessario per competere sui mercati.

A tal fine, fra gli strumenti normativi offerti dall'ordinamento, risulta particolarmente efficace il c.d. patto di non concorrenza, in virtù del quale il datore di lavoro si impegna a corrispondere una somma di denaro o altra utilità al lavoratore a fronte dell'obbligo, per quest'ultimo, di non svolgere, per il tempo successivo alla cessazione del rapporto, attività concorrenziale con quella del datore di lavoro (art. 2125 cod. civ.).

Già durante il corso del rapporto, il lavoratore subordinato è obbligato, ai sensi della legge (art. 2105 cod. civ.), a non concorrere con l'imprenditore (dovere di fedeltà) ed a rispettarne i segreti aziendali o, meglio, a non divulgare le nozioni di carattere organizzativo e produttivo apprese durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (dovere di riservatezza).

Tali doveri sono posti in capo al lavoratore subordinato per tutta la durata del rapporto, ma perdono efficacia nel momento in cui il contratto viene, per qualunque motivo, a cessare. Pertanto, solo stipulando, con il singolo lavoratore uno specifico patto di non concorrenza, l'azienda può tutelare il proprio patrimonio immateriale (processi produttivi, organizza-

zione tecnica-amministrativa, clientela, avviamento) anche per il periodo successivo alla scadenza del contratto.

Il patto in esame, da stipularsi in forma scritta, pena la sua nullità, può essere sia inserito come clausola nel contratto di assunzione che sottoscritto successivamente alla cessazione del rapporto.

Con riferimento all'oggetto del patto, in assenza di specifiche indicazioni normative, la giurisprudenza ha chiarito che l'accordo in questione può limitare non solo l'esercizio delle mansioni svolte in precedenza dal lavoratore nel corso del rapporto, ma anche quelle attività, esercitate in proprio o alle dipendenze di altri, in settori identici o affini a quelli in cui l'imprenditore opera,

che possano risultare concorrenziali con l'attività di quest'ultimo.

In ogni modo, sottolinea la giurisprudenza, l'oggetto del patto non può avere natura omincomprendiva, ossia non può escludere lo svolgimento di qualsiasi attività per il lavoratore, dovendo lasciare comunque a quest'ultimo un residuo spazio di attività adeguato a soddisfare i propri bisogni di sostentamento.

Oltre all'indicazione dell'oggetto, la legge stabilisce che il patto di non concorrenza deve essere limitato nel tempo e nello spazio. Difatti, da un lato, è previsto che il patto non può superare una durata massima di cinque anni, per la categoria dei dirigenti, e di tre anni per le altre figure professionali, mentre, dall'altro, la legge

stabilisce che la parti devono indicare nel contratto, la precisa area geografica (territoriale, nazionale o europea) entro la quale il patto esplica la propria efficacia.

La limitazione della libertà contrattuale e di lavoro posta in capo al prestatore, deve essere necessariamente compensata da un corrispettivo economico, finalizzato a sopperire le difficoltà di trovare un'occupazione soddisfacente. La determinazione del compenso è rimessa all'autonomia delle parti, ma, in ogni caso, non potrà avere carattere irrisorio o simbolico, essendo richiesta un'entità tale da soddisfare proporzionalmente il sacrificio richiesto al lavoratore in relazione all'ampiezza dell'oggetto, della durata e dell'area geografica

del patto di non concorrenza. Si dovrà così tenere in considerazione, di volta in volta, il sacrificio imposto al lavoratore, la sua retribuzione e il suo livello professionale, i minori guadagni che lo stesso potrà realizzare, le eventuali maggiori spese che dovrà sostenere per «riciclarsi» in un altro settore ovvero per cambiare luogo di lavoro.

Da ultimo, si rileva che qualora il lavoratore violi le norme del patto, il datore può recedere dall'accordo chiedendo, per il pregiudizio subito dall'azienda per l'attività svolta in concorrenza dall'ex dipendente, il risarcimento dei danni, nonché la restituzione dei compensi già eventualmente corrisposti.

Vincenzo Bottino