

Trasferimento di clientela in occasione del cambiamento del posto di lavoro secondo il diritto svizzero

Il mercato del lavoro in Svizzera è caratterizzato da grande mobilità e flessibilità, in particolare se paragonato a quello degli stati membri dell'Unione Europea. Il cambiamento del posto di lavoro coinvolge soprattutto il rispetto da parte del datore di lavoro o del lavoratore dell'obbligo di preavviso e delle rispettive prestazioni fino alla fine del rapporto. Ma non solo, va prestata attenzione agli obblighi in capo al lavoratore nei confronti del datore di lavoro che permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Fra tutti l'obbligo di fedeltà. Non si parla solo del rispetto di una consuetudine che impone una sorta di *fair play* fra le parti. Il lavoratore, anche dopo il termine del rapporto di lavoro, è tenuto a non divulgare informazioni di natura confidenziale di cui è venuto a conoscenza durante lo stesso, la cui diffusione potrebbe ledere gli interessi del (precedente) datore di lavoro.

Altra cosa è stabilire se il lavoratore viola degli obblighi qualora, a seguito del cambiamento del posto di lavoro, trasferisce i contatti con la clientela del precedente datore di lavoro al nuovo datore. Tale ipotesi è emersa principalmente in settori quali quello bancario e finanziario laddove normalmente si concretizza un rapporto di fiducia fra gestore del patrimonio o responsabile degli investimenti ed il cliente. Nondimeno un ragionamento quasi identico si adatta all'ambito assicurativo e della consulenza legale. L'ipotesi coinvolge non solo la normativa in materia di lavoro ma anche la normativa riguardante la concorrenza sleale e, nel caso del settore finanziario, la legge federale sulle banche. Essa è stata poi oggetto di numerose decisioni dei tribunali. Non esiste quindi una regola certa in materia, si ha spesso a che fare con confini labili tra condotte legittime o meno. Solo procedendo caso per caso nella verifica delle condizioni della situazione concreta è possibile dare una risposta meglio definita: il contenuto del contratto fra le parti, ruolo e grado di indipendenza del lavoratore, soprattutto modalità del contatto con la clientela e coinvolgimento del nuovo datore.

Per quanto attiene il problema della violazione dell'obbligo di segreto e di fedeltà già accennato: non rientra certamente fra le prerogative del lavoratore la facoltà di rivelare in maniera diretta o indiretta ai collaboratori ed al nuovo datore di lavoro notizie relative ai clienti di cui ha avuto conoscenza effettiva nel precedente rapporto di lavoro, se questo avviene cercando di contattarli per realizzare un trasferimento presso il nuovo datore di lavoro si parla di una violazione da parte del lavoratore dell'obbligo di segretezza e fedeltà. Ciò vale a maggior ragione in riferimento ai clienti di una banca, in tal caso trova applicazione la normativa in materia che prevede sanzioni particolarmente severe. In quest'ambito viene considerato dato riservato anche il fatto che la persona sia cliente o meno della banca.

Se invece la condotta non è causa di una divulgazione illecita di notizie e si concreta appunto in una presa di contatto, anche di tipo attivo, con i clienti acquisiti in connessione al precedente lavoro la situazione cambia in dipendenza del fatto che vi sia un accordo di non concorrenza o una clausola di protezione della clientela, che sia ipotizzabile una condotta di concorrenza sleale o che si tratti di clientela legata da un particolare vincolo di fiducia o autonomamente procurata.

Un accordo di non concorrenza con limiti ben precisi, di territorialità (la concorrenza non va esercitata in un'area che è realmente interessata dall'attività del datore, ad esempio la Svizzera), di oggetto, ovvero tipologia di attività, e di tempo (al massimo tre anni), il quale vieta un'attività di accaparramento di clientela, se violato dal lavoratore, lo obbliga a risarcire il danno. Lo stesso si può dire di una clausola apposita contenuta nel precedente contratto di lavoro che impedisca, per un periodo di tempo limitato, al lavoratore di contattare i clienti. Se non esistono disposizioni contrattuali di questo tipo l'attività di presa di contatto rischia di essere comunque illegittima quando ad esempio: si concreta in un supporto alla rottura del contratto del cliente con il precedente datore, nell'assidua ed insistente attività di dissuasione ed allontanamento dei clienti nonché in una presa di contatto che consista in atti di denigrazione nei confronti del precedente datore e del precedente luogo di lavoro. In ogni caso va ricordato che è stato riconosciuto dalla giurisprudenza come legittimo -nell'ambito della gestione patrimoniale e finanziaria- il trasferimento di clienti da un datore all'altro affermando che clienti legati da un particolare vincolo di fiducia al lavoratore erano stati di fatto procurati unicamente in ragione delle capacità professionali e delle qualità personali del lavoratore.

calderan@altenburger.ch