



TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA

Nel procedimento cautelare iscritto al n. r.g. **4436/2020** promosso da:

NI-CAL S.R.L. (C.F. 02658841206) con il patrocinio dell'avv. FURLAN BELLA e dell'avv. FALCO ANDREA

RICORRENTE

contro

LAEMMEGROUP S.R.L. (C.F. 06546790012) con il patrocinio dell'avv. MODENESI STEFANO e dell'avv. NICOLA NACCARI

SIMONE CAGNA (C.F. CGNSMN84P19H357I) con il patrocinio dell'avv. RAVONE FABIO e dell'avv. GIUSEPPINA LO TITO

RESISTENTI

Il Giudice dott. Busato Alessia,
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 16 giugno 2020,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con il ricorso introduttivo del presente giudizio la NIC-AL s.r.l., premesso di essersi costituita il 13/05/2006 per l'esercizio di analisi ed in generale di prove nel settore dell'igiene alimentare, gestione delle procedure igienico-sanitarie dell'industria alimentare; monitoraggio e gestione della procedura di lotta agli animali infestanti e dannosi per l'igiene alimentare e la salute umana; premesso che il nucleo del know-how aziendale era stato l'intuizione di affiancare al servizio di analisi l'attività di consulenza e formazione nonché di igiene-profilassi e bonifica, allegato di aver ideato e realizzato un particolare servizio di logistica (trasporto campioni), idoneo a servire clienti di un vasto ambito territoriale, precisava che, nel marzo del 2015, avendo in programma l'acquisizione di un laboratorio sito in Lodi, aveva assunto il dr. Simone Cagna con sottoscrizione di separato patto di non concorrenza. Premetteva inoltre che nel 2017 il dr. Cagna era stato investito anche di ulteriori competenze (addetto al campionamento presso la nuova sede di Melzo), obbligandosi ad uniformarsi al Codice Etico Aziendale e sottoscrivendo documento informativo che lo impegnava al rispetto di tutti i doveri di riservatezza, indipendenza, imparzialità ed integrità. Premetteva inoltre che, proprio nel periodo di piena espansione di Nic-Al s.r.l., il dr. Cagna si era dimesso ed era stato immediatamente assunto da Laemmegroup s.r.l., società della Tentamus Italia Srl che, in precedenza, aveva infruttuosamente tentato di acquisire Nic -Al s.r.l. (sottoscrivendo l'impegno a non interferire con amministratori, dipendenti etc. della Nic-al Srl per un periodo di tre anni dalla sottoscrizione del Confidentiality Agreement del 29.09.2015).

Allegato di aver investito nella formazione del dr. Simone Cagna, per attribuirgli competenze tecnico-commerciali e di sviluppo del business aziendale, precisava di avergli affidato la responsabilità dei rapporti con la clientela acquisita, e, in particolare, con il Consorzio Tutela Grana Padano e l'attività promozionale per acquisirne nuova, affidandogli anche l'attività di campionamento di laboratorio.

Rilevava che il dr. Cagna interloquiva direttamente con altri clienti di rilievo, tra cui la Coop e la Novatech Diagnostici Srl, esclusivista nazionale del marchio Randox, specializzata nella fornitura di materiale di laboratorio, trattando per la Nic-Al gli acquisti di kit di laboratorio, rilevava altresì che il dr.

Cagna partecipava a studi di progetto ai fini delle decisioni aziendali di investimento, presiedendo alla gestione del fatturato.

Precisava inoltre che l'istruzione del dr. Cagna era necessariamente passata attraverso la rivelazione, da parte di Nic-Al Srl, di un patrimonio riservato di conoscenze sotto il profilo di processi ed esperienze commerciali nonché tecnicoindustriali (elenco clienti e fornitori, metodi analitici interni e quant'altro) e che il dipendente era diventato fondamentale nell'organigramma aziendale.

Tanto premesso allegava che con raccomandata del 24.05.2018 la Tentamus Agriparadigma Srl (società collegata con Tentamus Italia s.r.l.) aveva comunicato che - a far tempo dal 1° Gennaio 2019 - i rapporti di fornitura si sarebbero interrotti e che tale decisione doveva ritenersi esito programmato della manovra di storno del Dr. Cagna dimessosi in data 8 gennaio 2019 e che, pochi giorni dopo la lettera di dimissioni, e prima della cessazione del rapporto, aveva denunciato il furto del proprio laptop computer aziendale (nel parcheggio di un fast-food ove aveva lasciato incustodito lo zaino che lo conteneva).

Tutto ciò premesso segnalava che nel gennaio del 2020 aveva appreso che il servizio di analisi "in doppio" per il Consorzio Tutela Grana Padano - sino ad allora effettuato con il laboratorio Chelab Srl - era stato affidato anche a terzo laboratorio, appunto Laemmegroup Srl, società collegata alla Tentamus Italia s.r.l. che, sino ad allora, mai aveva svolto analisi e goduto degli accreditamenti necessari (settore caseario), e che non avrebbe avuto il tempo per maturare ciò che la fisiologia del mercato impone: quel necessario tempo di verifica ed affidabilità (per chi è "nuovo" del settore), onde acquisire clientela o, comunque, conquistarsi importante fetta di mercato.

Segnalava altresì di aver appreso che Laemmegroup Srl - per il tramite del Sig. Cagna - aveva iniziato a contattare sistematicamente la propria clientela, prevalentemente nel territorio lombardo, ove il sig. Simone Cagna risiede con conseguente sviamento di alcuni clienti quali il Consorzio per la Tutela del Formaggio Grana Padano, Orobica Pesca s.r.l., - Mylena tortellini s.r.l., Italprosciutti s.r.l., "società cooperativa co.ma.ri.", Padania srl, Sepa s.r.l., AB Mauri Italy s.p.a., "Molini di Voghera s.p.a.", PBA srl, Serfruit s.p.a., la Mediglia Frutta srl.

Allegato di aver già patito un danno a fronte dell'illecito storno destinato ad aggravarsi a fronte del protrarsi dell'attività illecita conseguente la perdita del dipendente che rivestiva ruolo strategico e che l'aveva costretta a frammentarsi, non avendo potuto acquisire altra professionalità analoga, allegato che la fattispecie di concorrenza sleale integrata dai fatti di causa interferiva con gli artt. 98 e 99 Codice Proprietà Industriale così integrando la competenza delle sezioni specializzate in materia di impresa, richiamata la giurisprudenza in merito alla concorrenza sleale per sviamento di dipendenti e di clientela, chiedeva che fosse inibita la continuazione degli atti di concorrenza sleale da parte della Laemmegroup Srl nonché di Simone Cagna, con emanazione di tutti gli opportuni provvedimenti volti alla eliminazione degli effetti, in particolare che fosse ordinato alla Laemmegroup Srl, anche per il futuro, di cessare atti di storno di dipendenti della Nic- Al Srl e l'impiego del dr. Cagna Simone nella stessa mansione di responsabile commerciale svolta presso la Nic-Al Srl ed in riferimento alla medesima clientela seguita, con fissazione di una penale ex art. 614 c.p.c. e la pubblicazione del provvedimento.

Si costituiva la resistente Laemmegroup s.r.l. che allegato che, sin dal 1993, aveva prestato servizi di analisi e consulenza per il settore agroalimentare e che fin dal 2015 aveva coltivato il settore della sicurezza alimentare del latte e dei prodotti lattiero caseari, conducendo indagini specifiche per l'analisi microbiologica, nutrizionale e per i parametri di qualità del prodotto, allegava di essere stata acquisita nel giugno 2018 dal Gruppo industriale tedesco Tentamus aprendosi a nuove frontiere che le avevano consentito di condividere know-how con laboratori partner di tutto il mondo segnalando in ogni caso che sin dalle origini, Laemme aveva offerto servizi non limitati alle sole analisi di laboratorio, ma comprendenti anche attività di consulenza e formazione per le aziende clienti. Negato, anche alla luce del parere tecnico allegato al ricorso, che vi fosse un "patrimonio riservato" di conoscenze tecniche della società Nic-che potesse configurare know-how o che fosse stato utilizzato da Laemme dopo l'ingresso, nel marzo 2019, del Dott. Cagna, evidenziava che i metodi descritti nel parere richiamato nel

ricorso erano in parte metodi ufficiali e quindi pubblici in parte metodi di prova interni di un laboratorio per micotossine con ricerca singola, non utilizzati da Laemme che si avvaleva di una diversa metodologia.

Rilevava che la descrizione fornita dalla ricorrente della propria organizzazione aziendale era imprecisa e assolutamente distorsiva in quanto il dr. Cagna non era l'unico referente ad occuparsi dello sviluppo della clientela sicché le sue dimissioni non potevano aver sortito alcun effetto disgregante sull'organizzazione aziendale la quale poteva contare sulla continuità di molti altri collaboratori.

Allegava inoltre che la sensibilità rispetto alle esigenze della clientela e le conoscenze tecniche sull'attività di campionamento del dr. Cagna erano frutto dell'esperienza maturata durante la pregressa attività alle dipendenze della società PH S.r.l. e non acquisite solo nel corso del rapporto con Nic-Al.

Segnalava che era stato lo stesso dr. Cagna, una volta avvenuta l'acquisizione di Laemme da parte del Gruppo Tentamus, ad autocandidarsi per una posizione nel settore commerciale di Laemme passando da un inquadramento come impiegato "livello G" ad un inquadramento come quadro.

Quanto al lamentato storno di clienti allegava che alcuni clienti, che avevano interrotto i rapporti commerciali con Nic-Al, erano già clienti di Laemme ben prima dell'assunzione del dr. Cagna. Quanto alla vicenda del Consorzio Grana Padano rilevava che tutte le aziende che usufruiscono delle analisi di laboratorio per fini regolamentari decidono di affidare le stesse a più di un laboratorio e che il Consorzio, come altri clienti, aveva semplicemente aggiunto Laemme al portfolio di fornitori che includeva e continuava ad includere la stessa Nic-Al.

Rilevava inoltre che non vi era prova di un contatto sistematico da parte di Laemme (per il tramite del dr. Cagna) dei clienti Nic-Al.

Ciò premesso in punto di fatto eccepiva, in via preliminare, l'incompetenza funzionale e territoriale della sezione imprese del Tribunale di Brescia segnalando che Nic-Al, pur proponendo nei confronti di tutte le parti resistenti una pretesa risarcitoria ex art. 2598, co. I, n. 3 c.c. non sollevava alcuna doglianza in punto di violazione della proprietà industriale e intellettuale o diritto di esclusiva.

Nel merito, ritenuti insussistenti, alla luce di quanto allegato in fatto, i presupposti per la concessione della misura richiesta chiedeva il rigetto del ricorso.

Si costituiva Simone Cagna che, allegato di aver iniziato la propria esperienza professionale nell'ambito dei laboratori di analisi e consulenza per il settore agroalimentare nel settembre 2009, presso la società PH s.r.l. ove si era formato, allegava di essere stato assunto nel marzo del 2015 da Nic-Al in qualità di responsabile commerciale e addetto al campionamento in forza del bagaglio di conoscenze tecniche e dell'esperienza professionale maturati durante la pregressa esperienza lavorativa in PH S.r.l.

Allegato di non aver operato quale unico referente commerciale in Nic-Al rilevava che le sue dimissioni, da egli rassegnate in prospettiva di un crescita professionale e di carriera, avevano lasciato integro ed in grado di operare il settore commerciale della società e che non vi era prova che i dati e le informazioni a sua conoscenza fossero stati utilizzati per attuare uno sviamento della clientela a vantaggio della società Laemmegroup.

Quanto ai clienti asseritamente stornati rilevava che alcuni dei nominativi citati nella lista (Parmigiano Reggiano e ABMauri) erano già clienti di Laemmegroup da tempo e che le ragioni che avevano indotto alcuni clienti a interrompere i rapporti commerciali con la ricorrente dovevano ricollegarsi alle inefficienze che gli stessi clienti lamentavano nei confronti dell'operato di Nic-Al.

Rilevava che alcuni clienti come Orobica Pesca S.r.l., CO.MA.RI. e Padania S.r.l. si erano rivolti a terzi mentre altri come Mylena Tortellini S.r.l., Italprosciutti S.r.l., Sepa S.r.l., Molini di Voghera S.p.A., PBA S.r.l. e La Mediglia Frutta S.r.l., Serfruit S.p.A si erano autonomamente e spontaneamente rivolti a Laemmegroup, azienda in grado di sopperire internamente alla maggior parte delle analisi richieste dai clienti.

Ciò premesso in punto di fatto, rilevato che non vi era alcuna richiesta di tutela della privativa industriale, eccettiva l'incompetenza della sezione specializzata in materia di impresa del Tribunale di Brescia allegando la competenza funzionale del Giudice del Lavoro avendo la ricorrente richiamato un "patto di non concorrenza" sottoscritto dalle parti.

Eccettiva inoltre la carenza di legittimazione passiva non rivestendo al qualifica di imprenditore contestava nel merito la sussistenza dei presupposti per la misura richiesta alla luce delle allegazioni in fatto sopra ripotate.

All'esito dello scambio di memorie di replica, nelle quali le parti non introducevano ulteriori elementi in fatto, il procedimento può essere deciso senza necessità di dare ingresso all'audizione degli informatori per quanto di dirà.

L'eccezione di incompetenza funzionale della sezione specializzata in materia di impresa in favore del Tribunale Ordinario non è fondata. Come noto "*la competenza delle sezioni specializzate in materia di impresa ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 168 del 2003 (sia nel testo anteriore che in quello risultante dalle modifiche apportate dall'art. 2 del d.l. n. 1 del 2012, conv., con modif., dalla l. n. 27 del 2012) va affermata anche nei casi di proposizione di domanda di accertamento di una ipotesi di concorrenza sleale, nella quale la lesione dei diritti riservati sotto forma di "know how", ossia di informazioni aziendali e di processi ed esperienze tecnico-industriali e commerciali, sia, in tutto o in parte, direttamente o indirettamente, elemento costitutivo o relativo all'accertamento dell'illecito della lesione del diritto alla lealtà concorrenziale*" (cfr. C. Cass. ord. 25535/2016). Nel caso in esame parte ricorrente ha contestato il comportamento di atti di concorrenza sleale connessi alla rivelazione e all'utilizzo di informazioni ritenute segrete ex art. 98 e 99 C.P.I., quali tecniche di laboratorio e liste clienti. La circostanza che tali informazioni siano effettivamente tutelabili ai sensi della normativa citata e siano state utilizzate dalla resistente è questione che attiene al merito e non incide sulla competenza.

Quanto alla competenza del Giudice del Lavoro questo Giudice condivide la giurisprudenza secondo la quale le controversie aventi ad oggetto comportamenti di concorrenza sleale sono di competenza del Giudice Ordinario se poste in essere dopo la cessazione del rapporto di lavoro in assenza di patto di non concorrenza che abbia validità anche oltre tale cessazione (quale è il caso in esame in cui la clausola pattizia limitava il divieto di concorrenza alla durata del rapporto di lavoro).

Anche l'eccezione di carenza di legittimazione passiva sollevata da Simone Cagna non è fondata in quanto i comportamenti di concorrenza sleale per divulgazione e utilizzazione di segreti e per lo storno di clientela sono stati da parte ricorrente imputati alla società resistente in sostanziale concorso con il sig. Cagna. Poiché, come noto, la legittimazione deve essere valutata alla luce delle allegazioni delle parti, tanto è sufficiente per radicare la legittimazione passiva del resistente Simone Cagna.

Passando al merito parte ricorrente, in estrema sintesi, si lamenta di tre distinti comportamenti in violazione della correttezza professionale:

lo storno di dipendenti di per se stesso considerato;

l'indebito utilizzo di know how riservato, che sarebbe pervenuta nella disponibilità della resistente tramite Simone Cagna, relativo alla struttura aziendale, alle metodiche di laboratorio e alle informazioni commerciali relative ai clienti;

lo storno di clienti tramite l'impiego delle notizie riservate di cui sopra.

Nessuna di tali allegazioni pare idonea ad integrare il fumus del provvedimento richiesto.

La più recente giurisprudenza della Suprema Corte, confermando un orientamento consolidato, ha statuito che "*per la configurabilità di atti di concorrenza sleale contrari ai principi della correttezza professionale, commessi per mezzo dello storno di dipendenti e/o collaboratori, è necessario che l'attività distrattiva delle risorse di personale dell'imprenditore sia stata posta in essere dal concorrente con modalità tali da non potersi giustificare, in rapporto ai principi di correttezza professionale, se non supponendo nell'autore l'intento di recare pregiudizio all'organizzazione ed alla struttura produttiva del concorrente, disgregando in modo traumatico l'efficienza*

dell'organizzazione aziendale del competitore e procurandosi un vantaggio competitivo indebito; a tal fine assumono rilievo innanzitutto le modalità del passaggio dei dipendenti e collaboratori dall'una all'altra impresa, che non può che essere diretto, ancorché eventualmente dissimulato, per potersi configurare un'attività di storno, la quantità e la qualità del personale stornato, la sua posizione nell'ambito dell'organigramma dell'impresa concorrente, le difficoltà ricollegabili alla sua sostituzione e i metodi adottati per indurre i dipendenti e/o collaboratori a passare all'impresa concorrente” (cfr. C. Cass. 3865/20).

Orbene nel caso in esame il dipendente stornato è solo uno. Non si può escludere che, in astratto, anche lo storno di un unico dipendente possa essere idoneo a integrare i presupposti individuati dalla Suprema Corte e sopra richiamati ma in tal caso è comunque necessario che il ruolo del dipendente stornato sia tale che il suo venir meno possa disgregare in modo traumatico l'efficienza dell'organizzazione aziendale del competitore e che lo storno sia motivato dall'animus nocendi. Quanto al primo aspetto la competenza professionale del sig. Cagna è pacifica tra le parti ma è ben strano, secondo l'id quod plerumque accidit, che la cessazione del rapporto di lavoro con la ricorrente sia stato idoneo a disgregarne l'organizzazione aziendale. La circostanza che la ricorrente non abbia sentito la necessità di concludere con un dipendente così fondamentale un contratto di non concorrenza con validità oltre il termine del rapporto di lavoro (il patto è stato sottoscritto solo per la durata del rapporto di lavoro) e che, pur essendo società consolidata e anzi in piena espansione, abbia mantenuto l'inquadramento del sig. Cagna quale impiegato con un reddito lordo di 40.000,00 euro all'anno, non è coerente con il ruolo chiave che parte ricorrente intende ora riconoscere al sig. Cagna.

Per contro l'acquisizione di un dipendente che ha già maturato esperienza presso altro datore di lavoro, offrendogli un aumento stipendiale assolutamente congruo con l'esperienza professionale maturata, non è comportamento in se illecito o anomalo né è indice del fatto che l'acquisizione del dipendente sia stata fatta al fine di nuocere al concorrente.

Quanto alla violazione del know how parte ricorrente lamenta che la resistente avrebbe, nella sostanza, copiato la sua struttura aziendale - caratterizzata dal fatto di offrire ai clienti un servizio multiplo e coordinato di analisi, consulenza e sanificazione/disinfestazione - che avrebbe utilizzato know how relativo alle tecniche di laboratorio nonché i dati commerciali dei clienti pervenute tramite il sig. Cagna.

Il primo profilo per come dedotto è di scarsa consistenza. La mera circostanza di aver cumulato nell'offerta ai clienti servizi diversi ma assolutamente contigui quali: analisi e consulenza; consulenza e sanificazione può difficilmente assumere quel carattere di minima originalità necessario per poter considerare illecito il comportamento di colui che, in ipotesi, imiti tale organizzazione. In ogni caso deve essere rilevato che *“nella cosiddetta concorrenza parassitaria, l'imitazione può considerarsi illecita soltanto se effettuata a breve distanza di tempo da ogni singola iniziativa del concorrente (nella concorrenza parassitaria diacronica) o dall'ultima e più significativa di esse (in quella sincronica), là dove per "breve" deve intendersi quell'arco di tempo per tutta la durata del quale l'ideatore della nuova iniziativa ha ragione di attendersi utilità particolari (di incassi, di pubblicità, di avviamento) dal lancio della novità, ovvero fino a quando essa è considerata tale dai clienti e si impone, quindi, alla loro attenzione nella scelta del prodotto. Ciò in quanto la creatività è tutelata nel nostro ordinamento solo per un tempo determinato, fino a quando l'iniziativa può considerarsi originale, sicché quando l'originalità si sia esaurita, ovvero quando quel determinato modo di produrre e/o di commerciare sia divenuto patrimonio ormai comune di conoscenze e di esperienze di quanti operano nel settore, l'imitazione non costituisce più un atto contrario alla correttezza professionale ed idoneo a danneggiare l'altrui azienda (C. Cass. 25607/18)”*. La circostanza che la ricorrente abbia sin dalla sua costituzione offerto tali servizi cumulativi ai clienti esclude che il comportamento della resistente, quand'anche volto a fornire tali servizi solo dopo l'assunzione del sig. Cagna (circostanza peraltro contestata), possa in ogni caso essere qualificato come illecito.

Quanto al know how tecnico dalle allegazioni della ricorrente, alla luce anche del documento 38 allegato al ricorso, si evince che, nell'ambito dei laboratori di analisi, vengono svolte procedure accreditate e procedure interne elaborate da ogni singolo laboratorio. Le prime, in quanto pubbliche, non sono tutelabili. Le seconde, in quanto elaborate da ogni singolo laboratorio, possono certamente costituire

know how aziendale tutelabile. Peraltro parte resistente ha negato di utilizzare metodiche interne elaborate da terzi e parte ricorrente non ha specificamente contestato tale circostanza e, allegando che i metodi accreditati e utilizzati dalla resistente sono gli stessi di Nic- Al Srl “fatta eccezione per quelli interni”, pare avvalorare quanto asserito da controparte.

Escluso quindi che l’appropriazione del know how abbia ad oggetto tali procedimenti interni, nella sostanza parte ricorrente si lamenta che la resistente, dopo aver assunto, nel febbraio/marzo del 2019, il sig. Cagna avrebbe, nei mesi successivi, accreditato metodi di analisi operanti nell’ambito del settore latte caseario che prima non aveva mai accreditato.

La resistente, precisato che l’accreditamento è solo un riconoscimento particolare, ma non incide sulla possibilità per il laboratorio di effettuare tale analisi, ha allegato di aver operato nel settore latte caseario anche in epoca precedente l’accreditamento delle analisi.

Senza entrare nel merito della fondatezza di tale asserzione vi è da rilevare che rientra certamente nell’ambito della libertà di concorrenza assumere un soggetto con una particolare qualifica professionale per ampliare il proprio ambito di operatività in nuovi settori.

In sostanza, anche ammettendo che sia stata l’assunzione del sig. Cagna a favorire l’ingresso della resistente nel campo delle analisi relative al settore latte caseario, ciò non integra un’attività di concorrenza sleale se non vi è l’allegazione e la prova, quantomeno indiziaria, dell’utilizzo di metodi contrari alla correttezza quale, ad esempio, la rilevazione di procedure particolari che costituiscono patrimonio del precedente datore di lavoro.

Tale prova anche solo indiziaria non è stata raggiunta. Parte ricorrente, sotto tale profilo, si limita a sostenere che la resistente si sarebbe accreditata per tale tipologia di analisi “bruciando le tappe” da ciò desumendo l’utilizzo di metodi sleali non meglio definiti ma che parrebbero ricollegabili a informazioni tecniche (e anche commerciali ma di ciò si tratterà successivamente) fornite dal sig. Cagna.

Peraltro va osservato che le nuove analisi sono state accreditate a mesi dall’ingresso del sig. Cagna in Laemmegroup: la stessa ricorrente, nelle note di replica, segnala che solo negli ultimi dieci mesi, cioè successivamente al maggio 2019, la resistente si era fatta accreditare 5 (cinque) prove su formaggio e 2 (due) su latte e derivati.

Orbene, considerando che ella stessa a pagina 19 della memoria allega che per accreditare delle prove di laboratorio sono necessari sei/otto mesi, non può certo sostenersi che il solo accreditamento di queste metodiche di analisi (non certo di pertinenza della ricorrente) a mesi dall’ingresso del sig. Cagna nella compagine della resistente sia prova di una attività illecita di questi.

Quanto al know how commerciale, da valutare congiuntamente alla contestazione relativa allo storno di clienti, è noto che *“può configurarsi un atto di concorrenza sleale in presenza del trasferimento di un complesso di informazioni aziendali da parte di un ex dipendente di imprenditore concorrente, pur non costituendo oggetto di un vero e proprio diritto di proprietà industriale quali informazioni riservate o segreti commerciali, ma è necessario che ci si trovi in presenza di un complesso organizzato e strutturato di dati cognitivi, seppur non segreti e protetti, che superino la capacità mnemonica e l’esperienza del singolo normale individuo e configurino così una banca dati che, arricchendo la conoscenza del concorrente, sia capace di fornirgli un vantaggio competitivo che trascenda la capacità e le esperienze del lavoratore acquisito. (Nella specie la S.C. ha ritenuto che l’apporto di conoscenze, c.d. “know how” aziendale, assicurato al nuovo datore di lavoro da un dipendente precedentemente occupato presso impresa concorrente, non possa comportare l’integrazione di atti di concorrenza sleale a danno di quest’ultima, a meno che non risultino trasferiti dati protetti oppure una intera banca dati che trascenda le competenze ed i ricordi del lavoratore acquisito)”* (cfr. 18772/19).

Nel caso in esame non vi è prova diretta che la società resistente, tramite il sig. Cagna, sia venuta in possesso un *“complesso organizzato e strutturato di dati cognitivi, seppur non segreti e protetti, che superino la capacità mnemonica e l’esperienza del singolo normale individuo”* né tale prova può evincersi in modo indiziario dal (mero) numero dei soggetti contattati e stornati. Anche ritenendo per provato il numero di contatti con gli ex clienti indicati nel documento 55 allegato al ricorso è evidente che il contatto con 17 clienti su circa 200 non può considerarsi superiore alla capacità mnemonica di un soggetto che svolge da anni, professionalmente e con competenza, il ruolo di responsabile commerciale.

Ogni ulteriore questione concernente le vicende relative a singoli clienti deve ritenersi assorbita dalla considerazione di cui sopra.

Le spese di lite seguono la soccombenza e, in assenza di nota, vengono liquidate in euro 7.962,00 per compenso, oltre rimborso forfetario e accessori di legge, in favore di ciascuna parte resistente.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;
spese liquidate come in parte motiva.
Manda alla cancelleria per quanto di competenza

Brescia, 21 ottobre 2020

Il Giudice
Alessia Busato

Atto redatto in formato elettronico e depositato telematicamente nel fascicolo informatico ai sensi dell'art. 35, comma 1, D.M. 21 febbraio 2011, n. 44, come modificato dal D.M. 15 ottobre 2012 n. 209