



Sono affiliato a un franchising di commercializzazione al dettaglio di capi di risolvere il contratto che ci lega da cinque anni, il fatto che un mio ex dipendente, modalità di predisposizione delle vetrine o degli altri settori di esposizione dei dell'affiliante graverebbe su di me e sui miei dipendenti, anche ex, un obbligo di del franchisor chiedere la risoluzione del contratto a causa della condotta tenuta ex dipendenti con cui non ho più nulla a che fare).

Nel franchising sono essenzialmente due gli elementi previsti dal Legislatore come portanti dell'intero rapporto, che rendono qualsiasi contratto, "comunque denominato", soggetto alla relativa Legge sull'affiliazione commerciale (L.129/2004), e precisamente:

1) Il know how, ovvero quel patrimonio di conoscenze tecniche, segrete, sostanziali e accertate, derivanti da esperienze e sperimentazioni eseguite dall'affiliante, che costituisce l'elemento di vantaggio di mercato della rete rispetto ai diretti concorrenti e che l'affiliante trasferisce ai franchisee per la gestione e l'organizzazione dei punti vendita.

2) I marchi, le denominazioni commerciali, le insegne e tutto quell'insieme di diritti di proprietà industriale e intellettuale che contraddistinguono tale know how, di cui l'affiliante concede licenza agli affiliati per far conseguire loro, e all'intera rete, tramite un elemento di differenziazione dai loro concorrenti quel vantaggio di mercato che il proprio know how costituisce.

Uno dei tre elementi fondamentali del know how è che esso sia segreto, cioè non conosciuto dagli altri operatori (gli altri due sono la sostanzialità di tali conoscenze tecniche e la

L'AFFILIATO DEVE MANTENERE LA SEGRETEZZA DEL KNOW HOW, CUSTODENDONE GELOSAMENTE IL CONTENUTO, PER EVITARE CHE QUESTO POSSA DIVENIRE DI DOMINIO PUBBLICO E, QUINDI, PERDERE LE SUE CARATTERISTICHE DI VANTAGGIO DI MERCATO ESSENDO REPLICABILE DA CHIUNQUE NE ABBA INTERESSE. L'IMPORTANZA DI TALE OBBLIGO DI SEGRETEZZA È SANCITA DALLA L. 129/2004 ALL'ART. 5, COMMA II. GENERALMENTE, NEI CONTRATTI L'OBBLIGO DI SEGRETEZZA IMPOSTO VIENE RAFFORZATO CON L'INSERIMENTO DI SPECIFICHE CLAUSOLE, CON OBBLIGHI IMPOSTI ALL'AFFILIATO E ANCHE NEI CONFRONTI DEI SUOI DIPENDENTI.

loro accertabilità concreta). Pertanto, **anche l'affiliato deve mantenerne la segretezza, custodendone gelosamente il contenuto**, per evitare che questo possa divenire di dominio pubblico e, quindi, perdere le sue caratteristiche di vantaggio di mercato essendo replicabile da chiunque ne abbia interesse. L'importanza di tale obbligo di segretezza è sancita dalla Legge 129/2004 che all'art. 5, comma II, dispone che *"l'affiliato si impegna ad osservare e a far osservare ai propri collaboratori e dipendenti, anche dopo lo scioglimento del contratto, la massima riservatezza in ordine al contenuto dell'attività oggetto dell'affiliazione commerciale"*. Peraltro, generalmente, nei contratti di franchising **tale obbligo di segretezza imposto agli affiliati viene rafforzato con l'inserimento di specifiche clausole**, con obblighi imposti all'affiliato e, nei contratti migliori, anche ai suoi dipendenti.

L'affiliato dovrà quindi mantenere la segretezza del patrimonio conoscitivo, verificare attentamente che i propri collaboratori non diffondano le informazioni sul contenuto dell'attività oggetto dell'affiliazione e vincolarli a tali adempimenti attraverso apposite clausole dei contratti di lavoro o delle lettere di assunzione. Nel

Nei confronti dell'ex dipendente, l'affiliato potrà agire solo se, a suo tempo, ha provveduto a tutelarsi con apposite clausole di contratto

In caso di... **sottrazione del sapere**

abbigliamento. Recentemente il mio franchisor mi ha contestato, minacciando di passato da poco alla concorrenza, avrebbe divulgato informazioni tecniche sulle negozi, in maniera tale da copiare l'immagine espositiva della rete. Secondo segretezza. Vorrei sapere se è effettivamente previsto e se rientra tra le facoltà da soggetti estranei al rapporto di affiliazione (quali i miei dipendenti e soprattutto

caso in cui un dipendente, anche cessato, di un affiliato violi tale obbligo di riservatezza trasferendo le informazioni a un negozio concorrente potrebbero verificarsi ipotesi di inadempimento di natura contrattuale dell'affiliato, ma con le dovute cautele. Infatti, occorre verificare in primo luogo se le informazioni rivelate dall'ex dipendente al nuovo datore siano facilmente conoscibili da un qualsiasi visitatore del negozio affiliato, ovvero se si tratti di conoscenze possedute esclusivamente dagli "addetti ai lavori", estremamente difficili da reperire per un estraneo alla rete anche con un'attenta osservazione dei locali. Se così fosse occorrerebbe ulteriormente accertare, non tanto l'esistenza in contratto di una generica clausola di riservatezza, che sarebbe meramente riproductiva della normativa e quindi inutile ad aggiungervi alcunché, ma la presenza o meno, a presidio dell'adempimento di tale obbligo, di una clausola risolutiva espressa.

In assenza di tale clausola, nell'ipotesi di violazione dell'obbligo di riservatezza da parte dell'affiliato o di suoi dipendenti, anche cessati, sarà rimessa al controllo del giudice la valutazione dell'entità dell'inadempimento e cioè, non solo dell'assenza di notorietà della conoscenza tecnica rivelata, ma anche dell'importanza di questa conoscenza tecnica nell'economia dei vantaggi di mercato di cui gode l'affiliante e che ha trasfe-

rito, con le licenze di marchio, ai propri affiliati. Viceversa, in presenza di una clausola risolutiva espressa, il giudice non potrà compiere alcuna valutazione di rilevanza del know how trasferito, ma dovrà solamente verificare se le notizie abusivamente divulgate dall'affiliato, o da un suo dipendente, concretizzano ancora un know how, cioè un insieme di conoscenze tecniche che non siano ancora di pubblico dominio. Va aggiunto, infine, che esistono alcuni rimedi che l'affiliante, e soprattutto l'affiliato, possono far valere nei confronti del negozio concorrente che abbia acquisito e sfruttati a proprio vantaggio le conoscenze coperte ancora da segretezza rivelate da un ex dipendente dell'affiliato.

Infatti, l'affiliato potrà agire contro il titolare del negozio, presso cui presta la propria attività lavorativa il proprio ex dipendente, per concorrenza sleale, posta in essere mediante sviamento di dipendenti, finalizzata all'acquisizione di segreti dell'impresa di originaria appartenenza del lavoratore. Nei confronti dell'ex dipendente, l'affiliato potrà agire solo se, a suo tempo, ha provveduto a tutelarsi con apposite clausole di contratto di lavoro aziendale o anche di una lettera di assunzione, ovvero, se la fattispecie è particolarmente grave, con la richiesta di risarcimento danni per fatto illecito.

© RIPRODUZIONE VIETATA

Dott. Luigi Papi
Studio Legale Grassi - p.grassi@jrp.it