

nda

Sì — è possibile che un accordo di riservatezza (NDA, Non-Disclosure Agreement) contenga clausole che vincolano il tuo futuro dev in modi che potrebbero “limitarlo” in ambito EdTech (tecnologie educative) o più in generale. Vediamo **cosa può includere** un NDA, **cosa non può giustamente includere**, e **quali domande porre** per capire meglio la situazione.

✅ Cosa potrebbe effettivamente vincolarlo

Un NDA serve principalmente a proteggere **informazioni confidenziali** dell'azienda: per esempio dati, algoritmi, know-how, clienti, strategie di business. ([Ironclad](#))

Se il dev firma un NDA con un'azienda EdTech, le clausole potrebbero includere:

- l'obbligo di non rivelare determinati segreti o dati aziendali anche dopo l'uscita dall'azienda; ([Clear Sky 2100](#))
- la definizione di “informazioni riservate” molto ampia, che può “avvolgere” molti ambiti del lavoro; ([FindLaw IM Template](#))
- un periodo di durata dell'obbligo, che può essere “per sempre” o per molti anni (anche se periodi troppo lunghi possono essere considerati abusivi). ([Deloitte](#))

Se queste clausole sono mal definite o molto estese, è possibile che il dev si trovi in difficoltà nel passare da un lavoro a un altro **nel medesimo settore (EdTech)** perché potrebbe dover evitare di usare o rivelare conoscenze che l'azienda considera “riservate”.

❌ Cosa un NDA non dovrebbe fare — e dove stare attenti

Ci sono limiti legali:

- Un NDA **non può** impedire a qualcuno di utilizzare **le proprie competenze generali**, le conoscenze tecnologiche acquisite o l'esperienza professionale che non sono “informazioni riservate”. ([FindLaw IM Template](#))
- Se la definizione di “informazioni riservate” è troppo vaga o ampia, l'accordo può essere contestabile. ([FindLaw IM Template](#))
- Se il vincolo è del tipo “non puoi lavorare per nessuna azienda simile per X anni” (non-competition) questo è differente da un semplice NDA; la validità varia molto da Paese a Paese.

Quindi, se l'accordo del dev contiene anche una **clausola di non-concorrenza** (non poter lavorare in un certo settore o per un certo competitor), quella è una questione distinta, più stringente, e richiede valutazione legale specifica.

? Quali domande porre per capire la situazione concreta

Per capire **quanto quell'NDA lo possa legare effettivamente** e **se ci sono rischi**, sarà utile che il dev verifichi:

1. Qual è la **definizione di “informazioni riservate”** nell'NDA? Include “know-how generico”, “algoritmi”, “clienti”, “mercato EdTech”, “strategie aziendali”?
2. Qual è la **durata** dell'obbligo di riservatezza dopo l'uscita dall'azienda? (2 anni, 5 anni, “sempre”?)
3. Ci sono clausole che vietano di lavorare in determinati settori o aziende (non-concorrenza)?
4. L'accordo limita lo **sfruttamento delle competenze acquisite** o solo la divulgazione di informazioni?
5. Quali sono le **conseguenze** in caso di violazione? Sono proporzionate o sembrano oppressive? (ad es. penali alte)
6. È stato stipulato in che **giurisdizione** (quale Paese) e con quali leggi si ragiona?
7. Ha senso farsi assistere da un avvocato per analizzare l'accordo, specie se è complesso o molto restrittivo.

In conclusione: sì, l'NDA *potrebbe* vincolare abbastanza il dev nel settore EdTech, **ma non necessariamente** in modo totale o impossibile. Dipende **molto** dalle clausole specifiche. Se vuoi, posso aiutarti a **fare una checklist** da usare quando si firma un NDA nel settore tecnologico / EdTech — potrebbe essere utile per te o per il dev. Vuoi che la prepari?