



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI TREVISO

in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona del dott. Filippo Giordan,
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro promossa con ricorso iscritto al R.G. nr. 1392/17

da: [REDACTED]

ricorrente

elettivamente domiciliata in Treviso presso lo studio dell' [REDACTED] rappresentata e difesa dagli avv.ti Luigi Alliegro e Alba Rina Baldieri per mandato a margine dell'atto introduttivo del giudizio;

contro: [REDACTED]

resistente

elettivamente domiciliato in [REDACTED] presso lo studio dell' [REDACTED] che lo rappresenta e difende con gli avv.ti [REDACTED] per mandato depositato telematicamente con la memoria difensiva.

IN PUNTO: patto di non concorrenza – risarcimento del danno





SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 20.10.2017, la banca ricorrente deduceva la violazione da parte del proprio ex dipendente [REDACTED] del patto di non concorrenza stipulato in data 11.10.2016, avendo quest'ultimo iniziato a lavorare per la concorrente [REDACTED] S.p.A. poco dopo la cessazione del rapporto con [REDACTED] per dimissioni rassegnate senza preavviso in data 5.12.2016. Rilevava, in particolare, che già pochi giorni dopo le dimissioni erano pervenute alla filiale di [REDACTED] ove aveva prestato servizio lo [REDACTED] - numerose richieste di disinvestimento e di estinzione di rapporti, con richiesta di successivo riaccredito a favore di conti correnti aperti presso la filiale di [REDACTED] S.p.A. a [REDACTED] (sita in [REDACTED]). Rilevava altresì che tali richieste di estinzione e di disinvestimento provenivano da clienti che erano stati gestiti dallo [REDACTED] nel corso del suo rapporto di lavoro con [REDACTED] e che le masse complessivamente trasferite ammontavano a complessivi Euro 17.200.900, a fronte di un portafoglio clienti, gestito dallo [REDACTED] presso la ricorrente, del valore di Euro 73.689.880. La banca lamentava la violazione del patto di non concorrenza, la violazione dell'obbligo di informativa con cui lo [REDACTED] si era vincolato ad informare la banca circa l'attività lavorativa eventualmente intrapresa dopo la cessazione del rapporto di lavoro e, conseguentemente, chiedeva la conferma dell'inibitoria già concessa in sede cautelare, il pagamento delle penali previste nel contratto in caso di violazione degli obblighi di non concorrenza e di informativa, nonché il risarcimento del danno ulteriore subito a causa dell'attività concorrenziale posta in essere dall'ex dipendente considerando che il margine annuo di intermediazione (cd. MINT) che la banca avrebbe ricavato dai patrimoni trasferiti era di circa 130.000 Euro. La ricorrente quantificava il danno subito in Euro 1.125.000 tenendo conto del tasso medio di abbandono della clientela e indicando, prudenzialmente, in 15 anni la "vita media residua" dei portafogli clienti. In subordine quantificava il danno in Euro 261.340 pari al lucro cessante per i 24 mesi di durata del patto di non concorrenza.





Tribunale di Treviso

La banca chiedeva, inoltre, la condanna al pagamento di Euro 50.000 per danni non patrimoniali in ragione del fatto che lo [redacted] avrebbe screditato l'ex datore di lavoro nel tentativo di convincere i clienti del proprio portafoglio a spostare i propri investimenti presso [redacted] S.p.A.. Chiedeva, infine, la restituzione della retribuzione percepita nel mese di dicembre 2016 per la parte eccedente la data di cessazione del rapporto (corrisposta per errore) e il pagamento dell'indennità di mancato preavviso. In via subordinata, per l'ipotesi in cui il patto di non concorrenza fosse stato considerato invalido, chiedeva la restituzione delle somme erogate a tale titolo, nonché – previo accertamento della violazione dell'obbligo di fedeltà – chiedeva la condanna del convenuto al pagamento delle medesime somme già chieste in via principale.

Si costituiva in giudizio il [redacted] sostenendo, in primo luogo, di non aver violato il patto di non concorrenza. A tal proposito rilevava: di aver intrapreso, dopo le dimissioni da [redacted], l'attività di private banker per conto di [redacted] S.p.A. ma presso una filiale di Torino (in zona esclusa dal patto di non concorrenza); di non aver mai operato in Veneto e di non aver contattato i clienti in precedenza gestiti per conto della ricorrente ma, al contrario, di essere stato contattato da alcuni di tali clienti che, in piena autonomia, avevano deciso di effettuare dei disinvestimenti da [redacted] e verso [redacted] S.p.A. per seguire il loro private banker di fiducia, nonostante fossero stati resi edotti dell'esistenza del patto di non concorrenza. Sotto altro profilo rilevava la nullità del patto per mancanza, indeterminatezza e inadeguatezza del corrispettivo, nonché per eccessiva estensione del suo oggetto, per la previsione di una condizione definita come meramente potestativa a favore della banca che le consentirebbe di svincolarsi unilateralmente dal patto e per violazione dell'art. 1341, co. 2, c.c. non essendo stati specificamente approvati – a differenza di altri articoli – gli articoli relativi all'oggetto e all'estensione territoriale. Inoltre, il resistente sosteneva la sussistenza di profili di rescissione ex art. 1448 c.c. e profili di annullabilità per violenza morale e minaccia di incisione sostanziale sulla posizione lavorativa dello [redacted] in caso di mancata sottoscrizione. Il resistente contestava, infine, la debenza e la





Tribunale di Treviso

quantificazione degli importi richiesti da controparte a titolo di risarcimento del danno e la violazione dell'obbligo di fedeltà sancito dall'art. 2105 c.c..

La causa, istruita documentalmente e con prova per testi, è stata discussa e decisa all'udienza del 27 luglio 2020.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il patto di non concorrenza stipulato tra le parti prevedeva:

"1) Fermo restando per tutta la durata del Suo rapporto di lavoro l'obbligo di fedeltà così come previsto e regolato dalla legge e dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente. Lei si impegna, anche dopo la cessazione, per qualunque ragione o causa, del Suo rapporto di lavoro, e per un periodo di 24 mesi da tale momento, a non svolgere né personalmente né per interposta persona alcuna attività, sotto qualsiasi forma diretta e/o indiretta, autonoma e/o subordinata, per conto proprio o a favore di persone fisiche e/o giuridiche e di soggetti terzi in genere operanti nel settore delle Società di Gestione, delle Assicurazioni, delle Banche o Casse di Risparmio e delle SIM di gestione di portafogli finanziari della clientela anche istituzionale, di intermediazione finanziaria o comunque in senso lato in concorrenza con la Società e il Gruppo bancario di cui essa fa parte, quale per esempio qualunque forma di attività volta a favorire l'acquisizione, da parte di imprese concorrenti, di clienti, dipendenti o collaboratori di [REDACTED] o altre società del Gruppo [REDACTED] [REDACTED] ovvero a diffondere nomi o dati di clienti, dipendenti o collaboratori di [REDACTED] [REDACTED] o altre società del Gruppo [REDACTED], o notizie cognizioni comunque attinenti alla organizzazione produttiva di [REDACTED] o altre società del Gruppo [REDACTED], anche non aventi carattere riservato, fermo restando il Suo obbligo di riservatezza di legge anche per il periodo successivo alla cessazione del vincolo di non concorrenza di cui al presente atto. 2) Il patto di non concorrenza di cui al presente atto viene territorialmente limitato, per tutta la durata e vigenza sopra indicata, alla Regione VENETO ovvero alla diversa





Tribunale di Treviso

Regione ove risulti ubicata la Sua sede di lavoro al momento della cessazione del rapporto nonché alle regioni e stati confinanti; inoltre, Lei si obbliga, dopo la cessazione, per qualunque ragione o causa, del Suo rapporto di lavoro, e per un periodo di 24 mesi da tale momento, a non contattare né acquisire o cercare di acquisire per conto proprio o a favore di persone fisiche e/o giuridiche e di soggetti terzi in genere operanti nel settore delle Società di Gestione, delle Assicurazioni, delle Banche o Casse di Risparmio e delle SIM clienti da Lei gestiti e/o acquisiti durante il Suo rapporto di lavoro con [REDACTED]

3) In esecuzione del patto di non concorrenza e delle conseguenti obbligazioni assunte dalla Banca nei Suoi confronti, Le viene parimenti vietato, per un periodo di 24 mesi dalla cessazione del Suo rapporto di lavoro, l'esercizio di attività e/o l'assunzione di mansioni di tipo analogo, comunque riconducibili, direttamente e/o indirettamente - anche in via di larga massima - a quelle a Lei attribuite e comunque da Lei esercitate o svolte presso questa Banca o comunque idonee a porsi, soggettivamente ovvero oggettivamente, in concorrenza con la Società ed il Gruppo bancario di cui essa fa parte.

4) Quale corrispettivo del patto di non concorrenza, con effetto e decorrenza dal 01/12/2016, Le verrà anticipatamente riconosciuta, nel corso del rapporto di lavoro con la scrivente, la somma omnicomprensiva, determinata in ragione di anno, di € 9.000.00.= (novemila) al titolo e sotto la voce "anticipazione corrispettivo patto di non concorrenza", al lordo delle ritenute di legge. Tale importo rientra nella base di calcolo del Suo trattamento di fine rapporto (TFR).

Il corrispettivo di cui al presente articolo 4) Le verrà liquidato, in ragione di anno, in due rate semestrali posticipate; qualora, per effetto di avanzamenti di carriera non automatici e/o di incrementi retributivi per merito, la Sua retribuzione annua lorda divenga superiore a quella attuale, detto corrispettivo verrà aumentato in misura tale da mantenere sostanzialmente inalterata la attuale proporzione tra esso e la odierna retribuzione annua lorda, attualmente pari al 18%.

Qualora l'aumento retributivo non coincida con la data utile per il conteggio di una semestralità, l'adeguamento del corrispettivo avrà effetto a partire dal primo mese utile per il calcolo della





Tribunale di Treviso

semestralità successiva.

Al fine di correlare la congruità dei reciproci impegni, nel caso in cui il Suo attuale rapporto di lavoro dovesse cessare prima che siano decorsi tre anni dalla suddetta data di decorrenza del pagamento del corrispettivo del patto di non concorrenza, Le verrà comunque garantito un corrispettivo del patto di non concorrenza non inferiore alla differenza tra il triplo del corrispettivo annuale di cui sopra e l'importo da Lei già percepito in corso di rapporto a titolo di "anticipazione corrispettivo patto di non concorrenza". Tale eventuale importo differenziale Le verrà corrisposto decorsi 12 mesi dalla cessazione del rapporto, a fronte del puntuale adempimento da parte Sua di tutto quanto previsto dal presente patto. [...]"

Alla luce delle previsioni contrattuali, il patto appare immune dalle censure denunciate dalla parte resistente.

L'oggetto del patto concerne l'attività di gestione di portafogli finanziari e di intermediazione finanziaria dei clienti in qualunque forma esercitata anche per conto terzi nonché altre attività riconducibili a quelle già svolte presso [REDACTED] o comunque idonee a porsi in concorrenza con la Banca; il vincolo viene limitato al territorio della sola Regione Veneto e regioni confinanti e per la durata di 24 mesi. L'oggetto del patto, la sua durata e la zona di riferimento appaiono sufficientemente specifici e idonei a non compromettere irrimediabilmente le possibilità di impiego del ricorrente, anche nel settore bancario. Peraltro, appare opportuno rilevare che secondo la giurisprudenza di legittimità "il patto di non concorrenza, previsto dall'art. 2125 c.c., può riguardare qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro e non deve quindi limitarsi alle sole mansioni espletate dal lavoratore nel corso del rapporto. Esso è, perciò, nullo allorché la sua ampiezza è tale da comprimere la esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale" (Cass. sez. lav., n. 13282/2003; nello stesso senso Cass. sez. lav., n. 25147/2017; Cass. sez. lav., n. 9790 del 26/05/2020). I limiti di oggetto e di zona, unitamente considerati, avrebbero infatti consentito al resistente di svolgere persino la stessa attività svolta per [REDACTED], di gestore di portafogli,





Tribunale di Treviso

per un istituto bancario concorrente purché non in Veneto o in una regione confinante (ad esempio nelle Marche o in Toscana); nella zona interdetta, invece, il resistente avrebbe, ad esempio, potuto occuparsi della gestione degli investimenti finanziari di un'azienda privata, valutandone la convenienza e interfacciandosi con vari istituti di credito al fine di trovare la soluzione migliore per l'azienda stessa. Il patto non ha quindi irrimediabilmente compromesso le potenzialità reddituali del resistente tenuto conto della sua specifica professionalità. Neppure si può sostenere l'indeterminatezza della zona atteso che si fa riferimento alla Regione di ubicazione della sede lavorativa (nel caso di specie il Veneto) e alle Regioni confinanti. L'ulteriore riferimento alla diversa Regione ove risulti ubicata la sede di lavoro al momento della cessazione del rapporto non è in grado di inficiare la validità del patto atteso che l'ambito territoriale risulta sicuramente determinabile sia al momento della stipula del patto (Regione Veneto e confinanti), sia al momento della cessazione del rapporto ed esprime, quindi, un criterio di certa determinabilità del limite medesimo in relazione ai ragionevoli cambiamenti di sede del dipendente verificabili in corso di rapporto.

Il corrispettivo previsto, pari a 9.000 Euro annuali da erogarsi in due rate semestrali (pari a circa il 18% della retribuzione annua) non appare certamente né simbolico né sproporzionato rispetto al sacrificio correlato al vincolo di non concorrenza pattuito.

Non coglie poi nel segno l'argomento di parte resistente secondo cui il corrispettivo, in quanto pagato in corso di rapporto, non sarebbe determinabile.

La Suprema Corte, nella sentenza n. 7835 del 04 aprile 2006 ha condivisibilmente affermato che *“nel rapporto di lavoro subordinato il patto di non concorrenza è nullo se il divieto di attività successive alla risoluzione del rapporto non è contenuto entro limiti determinati di oggetto, di tempo e di luogo; l'ampiezza del vincolo, infatti, deve essere tale da comprimere l'esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non ne compromettano la possibilità di assicurarsi un guadagno idoneo alle esigenze di vita. Con particolare riferimento all'ammontare ed alla congruità del corrispettivo dovuto in caso di patto di non concorrenza, Cass. 14 maggio 1998*





Tribunale di Treviso

n. 4891 ha altresì precisato che, ferma restando la possibilità per il prestatore di lavoro di invocare, ove concretamente applicabili, le norme di cui agli artt. 1448 e 1467 cod. civ., l'espressa previsione di nullità, contenuta nell'art. 2125 cod. civ., va riferita alla pattuizione non solo di compensi simbolici, ma anche di compensi manifestamente iniqui o sproporzionati in rapporto al sacrificio richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue possibilità di guadagno, indipendentemente dall'utilità che il comportamento richiestogli rappresenta per il datore di lavoro, come dal suo ipotetico valore di mercato".

Se ne ricava che la previsione di nullità va riferita alla pattuizione di compensi iniqui o sproporzionati rispetto al concreto sacrificio imposto e, conseguentemente, trattandosi di un vizio genetico del contratto, la valutazione dell'eventuale nullità della pattuizione e – dunque – dell'iniquità del compenso, va effettuata ex ante, sulla base di quanto stabilito dalle parti nel contratto.

Nel caso di specie tuttavia – a differenza di altri casi – il patto di non concorrenza prevede espressamente un importo minimo garantito (ben determinato in Euro 27.000), anche per l'ipotesi di dimissioni prima del trascorrere di 3 anni dalla stipula (cioè del periodo di vigenza del patto), laddove si conviene che, viene comunque garantito un corrispettivo del patto non inferiore alla differenza tra il triplo del corrispettivo annuale (Euro 9.000) e l'importo già percepito in corso di rapporto. Conseguentemente, la mera corresponsione del corrispettivo in corso di rapporto non lo rende indeterminabile o potenzialmente simbolico se vengono previsti, come nel caso di specie, degli importi minimi comunque garantiti (e, dunque, svincolati dalla mera durata del rapporto) cui poi si aggiungono le ulteriori spettanze – pari all'importo altrettanto chiaramente determinato in 9.000 euro annui – laddove si superi il periodo minimo di vigenza stabilito in tre anni. Come già affermato a più riprese da questo Tribunale (in R.G. n. 908/2018, ordinanza 27.09.2018; Trib. Treviso, 24.06.2020, sent. n. 227) la mera corresponsione del corrispettivo in corso di rapporto non lo rende indeterminabile o potenzialmente simbolico solo se vengono previsti degli importi minimi comunque garantiti (e, dunque, svincolati dalla mera durata del rapporto). D'altro canto, è evidente





Tribunale di Treviso

che alcuna valutazione ex ante di congruità del corrispettivo può essere fatta in presenza di un accordo volto a rateizzare mensilmente una somma di denaro il cui ammontare dipende esclusivamente dalla durata del rapporto di lavoro. Solo in presenza di un importo minimo garantito – insuscettibile di riduzioni anche in caso di modesta durata del rapporto di lavoro – è possibile valutare la congruità di tale corrispettivo e, di riflesso, anche la congruità dell'eventuale maggiore importo che il lavoratore potrebbe ottenere ratealmente.

In questo senso si è espressa anche altra giurisprudenza di merito. Il Tribunale di Milano, in composizione collegiale, ord. n. 8189 del 21.03.2016 ha così statuito: *“il patto non prevede il pagamento di un importo minimo garantito, fissato a priori per l'ipotesi di anticipata cessazione del rapporto. Ne consegue che la misura del corrispettivo è indeterminata e indeterminabile, al momento della sottoscrizione del patto, ben potendo il datore di lavoro recedere dal patto in qualsiasi momento, liberandosi contestualmente dall'obbligo di corrispondere alcunché. [...] Nella fattispecie nulla vieta a [nome della parte] di recedere dal contratto e quindi dal patto, in qualsiasi momento e, contestualmente, non corrispondere più l'indennità prevista a fronte del patto”*. In senso conforme, tra le più recenti, anche Tribunale di Milano, sez. lav., ord. n. 30651 del 18.11.2016 nonché Trib. Milano, sez. lav., in composizione collegiale, ord. n. 9242 del 4.04.2017 laddove afferma che l'indeterminatezza ex ante del corrispettivo è esclusa dalla previsione di un importo minimo garantito.

Secondo la prospettazione di parte resistente la clausola numero 7 del patto finirebbe per determinare una reale incertezza in ordine al compenso pattuito atteso che la Banca si sarebbe riservata il potere di cessare di corrispondere il corrispettivo previsto decorsi 12 mesi dall'assegnazione del lavoratore ad una diversa posizione lavorativa. Inoltre, la suddetta clausola renderebbe nullo il patto perché riserverebbe al datore di lavoro il potere discrezionale di decidere se applicare il patto stesso. Tale clausola così recita: *“il patto di cui al presente atto si correla all'espletamento della Sua mansione di Private Banker, ovvero altra di analogo contenuto professionale, seppure diversamente denominata; conseguentemente, nel caso in cui Lei venisse*





Tribunale di Treviso

assegnato ad una posizione lavorativa diversa da quelle sopra indicate, la Società, decorsi 12 mesi dalla nuova assegnazione, cesserà di corrispondere l'indennità sopra prevista e parimenti le obbligazioni previste dal patto di non concorrenza a Suo carico verranno a caducarsi trascorsi 12 mesi dalla nuova assegnazione. Le somme spettanti dopo l'assegnazione a nuova posizione lavorativa Le verranno corrisposte in unica soluzione decorsi 12 mesi dalla nuova assegnazione a fronte del puntuale adempimento, da parte Sua, di tutto quanto previsto dal presente patto". In realtà tale clausola va interpretata nel senso che in caso di mutamento delle mansioni l'obbligo di pagare il corrispettivo, gravante sulla Banca, così come l'obbligo di non concorrenza post contrattuale, gravante sul lavoratore, cessano entrambi decorsi dodici mesi dalla nuova assegnazione e dunque dopo dodici mesi di svolgimento di altre e diverse mansioni rispetto a quelle cui è correlato il patto (d'altro canto solo presupponendo la prosecuzione del rapporto per un periodo consistente – 12 mesi – con adibizione a diverse mansioni si può presumere il venir meno della potenzialità concorrenziale del dipendente che giustifica sotto il profilo causale la pattuizione in parola). In caso contrario si dovrebbe affermare che se il dipendente rassegnasse le proprie dimissioni il giorno dopo la nuova adibizione a diverse mansioni otterrebbe automaticamente il dimezzamento del periodo di vigenza delle obbligazioni nascenti dal patto e ciò appare in contrasto con la volontà negoziale ricavabile dall'intero testo contrattuale che, chiaramente, indica la durata dell'obbligo di non concorrenza in 24 mesi decorrenti dalla cessazione (per qualunque ragione) del rapporto di lavoro. Non si tratta, pertanto, di una clausola idonea a rendere indeterminato il corrispettivo a fronte di obblighi certi atteso che se il rapporto cessasse prima del decorso dei dodici mesi rimarrebbero intatte le obbligazioni scaturenti dal patto e gravanti su entrambe le parti (il venir meno delle stesse è legato allo svolgimento per dodici mesi delle nuove mansioni); viceversa, in caso di cessazione successiva ai dodici mesi dalla nuova assegnazione, il lavoratore non sarebbe vincolato dal patto e non dovrebbe subire – in assenza di corrispettivo o a fronte di un indennizzo non necessariamente pari al minimo garantito – le conseguenze derivanti dall'obbligo di non concorrenza ma, nel contempo, tratterrebbe comunque quanto medio tempore percepito nel corso





Tribunale di Treviso

del rapporto lucrando così il corrispettivo di un obbligo mai concretizzatosi atteso che il patto di non concorrenza post contrattuale, come quello in esame, è destinato ad operare solo dopo la cessazione del rapporto di lavoro (peraltro, la successiva clausola n. 8 conferma – laddove ve ne fosse bisogno – che “*il presente patto di non concorrenza, valido dalla stipula, diverrà efficace ed operante al momento della cessazione del rapporto di lavoro e resterà in vigore per 24 mesi da tale momento*”). Per le medesime ragioni si deve escludere che la clausola n. 7 sia una clausola meramente potestativa idonea a determinare la nullità del patto, anche considerando che non è prevista a favore della Banca una facoltà di recesso unilaterale al momento della cessazione del rapporto (cioè quando il patto diviene operante) o in un momento successivo.

Sotto altro profilo si deve escludere che sussistano i presupposti per la rescissione del contratto atteso che: a) lo stato di bisogno è stato genericamente e apoditticamente allegato affermandone l'inevitabile presenza nello squilibrio di potere contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore e nell'indimostrata coazione rappresentata dalla minaccia di perdere la clientela assistita in caso di mancata sottoscrizione del patto; b) non si rinvergono comunque gli estremi di una lesione ultra dimidium considerando la congruità del corrispettivo a fronte di un vincolo di non concorrenza sufficientemente limitato sotto il profilo temporale e spaziale.

Neppure si rinvergono gli estremi per l'azione di annullamento per violenza morale atteso che di tale violenza non è stata data prova. L'istruttoria orale non ha dimostrato che il ricorrente sia stato obbligato a sottoscrivere il patto a pena di perdere le masse assistite (le affermazioni del teste Lugato sul punto appaiono generiche e prive di specifico valore probatorio essendo de relato actoris, avendo riferito quanto gli avrebbe comunicato lo stesso ██████████ in merito al dover sottoscrivere il patto di non concorrenza, senza peraltro dire nulla in merito all'asserita minaccia di perdita della clientela).

Quanto, infine, all'asserita violazione dell'art. 1341, co. 2, c.c., in relazione alla mancata specifica approvazione di alcune clausole del patto (riferite all'oggetto e all'estensione territoriale) si rileva come la giurisprudenza di legittimità abbia a più riprese affermato che “*le clausole onerose*





Tribunale di Treviso

subordinate alla specifica approvazione per iscritto sono solo quelle che vengono inserite in contratti o condizioni generali predisposte da uno solo dei contraenti, ovvero conclusi mediante sottoscrizione di moduli e formulari (art. 1342 c.c.); e che secondo la giurisprudenza di questa Corte, del tutto consolidata al riguardo, possono qualificarsi come contratti "per adesione" esclusivamente quelle strutture negoziali destinate a regolare una serie indefinita di rapporti, tanto dal punto di vista sostanziale (se, cioè, predisposte da un contraente che espliciti attività contrattuale all'indirizzo di una pluralità indifferenziata di soggetti), quanto dal punto di vista formale (ove, cioè, predeterminate nel contenuto a mezzo di moduli o formulari utilizzabili in serie) (ex plurimis, Cass. Sez. Un. n. 3989/1977; Cass. n. 4847/1986; Cass. n. 8407/1996; Cass. n. 2294/2001; Cass. n. 12153/2006; Cass. n. 7607 del 2015)". In questo senso si è espressa Cass. sez. lav., 06/02/2019, n.3471 proprio in relazione ad una vicenda negoziale riferita ad un patto di non concorrenza stipulato tra un istituto di credito e un promotore finanziario affermando, inoltre, che "il caso che occupa sfugge all'ambito di applicazione delle esaminate disposizioni [1341 c.c.] per il fatto - pacifico in causa - che il regolamento negoziale di cui si discute fosse riferibile ad una platea limitata e ben definita di soggetti, vale a dire i soli promotori finanziari della banca che avevano sottoscritto un contratto di agenzia nel 2001, ed inoltre per il fatto di non essere predisposto a mezzo di moduli e formulari". In termini anche la successiva Cass. sez. lav., 19/02/2020, n.4190. Nel caso di specie il patto è stato stipulato per regolamentare lo specifico rapporto tra la Banca e il ricorrente in quanto svolgente attività di private banker, non risulta destinato ad una platea indifferenziata di destinatari e non risulta redatto su moduli o formulari, contenendo clausole che fanno specifico riferimento alla situazione lavorativa del ricorrente (attività concretamente svolta, sede di lavoro, retribuzione percepita).

Il patto, in conclusione, si sottrae alle censure che sono state svolte dalla parte resistente.

L'istruttoria svolta ha, inoltre, dimostrato la violazione del patto da parte del resistente che, poco dopo le dimissioni rassegnate senza preavviso da [REDACTED], ha iniziato a lavorare per [REDACTED]





Tribunale di Treviso

mantenendo i contatti con diversi vecchi clienti del proprio portafoglio e aiutandoli a disinvestire somme dalla Banca ricorrente e verso la nuova datrice di lavoro

Il resistente sostiene che l'attività lavorativa per avveniva presso la sede di ove era stato assunto (cioè fuori dalla zona interdetta dal patto) e nega di essersi fatto parte attiva nel contattare i vecchi clienti, i quali – in assenza di una sua iniziativa – lo avrebbero contattato spontaneamente per chiedere di effettuare i disinvestimenti e continuare ad essere da lui seguiti come private banker. Scelta, quest'ultima, correlata al rapporto di fiducia personale che si era creato nel tempo ed anche ad alcune insoddisfazioni legate a dei prodotti finanziari acquistati presso

In realtà è emerso nel corso del giudizio (cfr. in particolare testi che il resistente, pur assunto presso la sede di non solo è stato contattato da diversi clienti che in precedenza gestiva presso ma li ha anche attivamente assistiti nelle operazioni di disinvestimento (da verso mediante colloqui, predisponendo la relativa modulistica e sottoponendola alla firma dei clienti recandosi presso le loro abitazioni (nella Regione Veneto); il tutto senza che sia emersa prova della circostanza, dedotta in memoria difensiva, secondo cui lo avrebbe avvertito i clienti in questione dell'esistenza del patto di non concorrenza. Risulta, quindi dimostrato sia lo svolgimento dell'attività concorrenziale in area interdetta dal patto, sia l'effettiva assistenza a numerosi clienti precedentemente gestiti in finalizzata a realizzare dei disinvestimenti dalla banca precedente datrice di lavoro e in favore della nuova datrice di lavoro. Risulta poi documentalmente il significativo ammontare delle masse trasferite da a da parte di clienti che facevano parte del portafoglio dello (cfr. doc. 9 e 5 allegati al ricorso e dimessi anche in chiaro con nota di deposito del 27.07.2018).


Parimenti dimostrato – e invero è pacifico tra le parti – che il resistente non ha comunicato alla banca ricorrente il nuovo impiego presso la società concorrente successivamente alle dimissioni rassegnate, violando così l'obbligo di informativa che era stato convenuto tra le parti nel patto di





Tribunale di Treviso

non concorrenza alla clausola n. 6 (*“Lei si impegna a fornire alla Società, per tutta la durata del patto, informazioni complete e documentate circa l'attività lavorativa eventualmente intrapresa dopo la cessazione del rapporto di lavoro a favore di soggetti terzi nonché ogni successiva variazione che dovesse intervenire, entro 15 giorni dall'instaurazione di qualunque nuovo rapporto di collaborazione lavorativa Lei è altresì tenuto a informare ciascun Suo nuovo datore di lavoro o committente, potenziale o effettivo, degli obblighi su di Lei gravanti in forza del presente patto, e a fornire alla Società idonea prova di tale informativa. In caso di violazione da parte Sua degli obblighi di informativa di cui al presente paragrafo, Lei sarà tenuto a versare alla scrivente, a titolo di penale, un importo pari al 30% della penale prevista al precedente paragrafo, nei medesimi termini ed alle medesime condizioni previste al precedente paragrafo, da intendersi qui integralmente richiamate”*).

Parte resistente sostiene che le penali previste per tali inadempimenti sarebbero eccessive e, conseguentemente, ha chiesto che ne venga disposta la riduzione in sede giudiziale ex art. 1384 c.c.. Con riferimento alla penale prevista per la mancata informativa relativa al nuovo impiego presso  ha inoltre dedotto che la ricorrente si era comunque accorta in tempi brevi di tale nuova occupazione consultando l'albo dei promotori finanziari e, pertanto, dalla mancata informativa non sarebbe derivato alcuno specifico danno.

Quanto al potere giudiziale di riduzione della penale contrattualmente stabilita, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di chiarire che *“In caso di riduzione giudiziale della penale convenzionalmente stabilita dalle parti, il giudice deve esplicitare le ragioni che lo hanno indotto a ritenerne eccessivo l'importo come originariamente determinato, soprattutto con riferimento alla valutazione dell'interesse del creditore all'adempimento alla data di stipulazione del contratto, tenendo conto dell'effettiva incidenza dell'adempimento sullo squilibrio delle prestazioni e sulla concreta situazione contrattuale, a prescindere da una rigida ed esclusiva correlazione con l'effettiva entità del danno subito”* (Cass. sez. VI – I, n. 17731 del 07/09/2015) e che *“Il potere di riduzione della penale ad equità, attribuito al giudice dall'art. 1384 c.c., a tutela dell'interesse*





Tribunale di Treviso

generale dell'ordinamento, può essere esercitato d'ufficio, ma l'esercizio di tale potere è subordinato all'assolvimento degli oneri di allegazione e prova, incombenti sulla parte, circa le circostanze rilevanti per la valutazione dell'eccessività della penale, che deve risultare "ex actis", ossia dal materiale probatorio legittimamente acquisito al processo, senza che il giudice possa ricercarlo d'ufficio" (Cass. sez. II, n. 34021 del 19/12/2019).

Nel caso di specie non è possibile ritenere eccessive le clausole penali pattuite (Euro 36.000 per la violazione degli obblighi di non concorrenza ed Euro 10.800 per la violazione degli obblighi di informativa) tenuto conto che le stesse sono funzionali – nell'equilibrio contrattuale – a tutelare la Banca dalla possibilità che il dipendente, una volta cessato il rapporto di lavoro, potesse svolgere un'attività concorrenziale all'insaputa dell'ex datore di lavoro; attività dalle potenzialità estremamente dannose per la Banca stessa considerando che il dipendente in questione gestiva in corso di rapporto un portafoglio clienti del valore di molti milioni di Euro. Viene dunque in rilievo un specifico e relevantissimo interesse della parte datoriale all'adempimento delle obbligazioni sottese al patto, rispetto al quale appare non sproporzionata la misura delle clausole penali stipulate. Neppure può giustificare la riduzione della clausola penale relativa all'obbligo di informativa il fatto che la Banca abbia comunque avuto conoscenza in tempi brevi della nuova occupazione del ricorrente consultando l'albo dei promotori finanziari (con conseguente asserito inadempimento di scarsa importanza). Sul punto, infatti, la Suprema Corte ha condivisibilmente affermato che *"In caso di riduzione giudiziale della penale convenzionalmente stabilita dalle parti, il giudice deve esplicitare le ragioni che lo hanno indotto a ritenerne eccessivo l'importo come originariamente determinato, soprattutto con riferimento alla valutazione dell'interesse del creditore all'adempimento alla data di stipulazione del contratto, tenendo conto dell'effettiva incidenza dell'adempimento sullo squilibrio delle prestazioni e sulla concreta situazione contrattuale, a prescindere da una rigida ed esclusiva correlazione con l'effettiva entità del danno subito"* (Cass. sez. lav., n. 17731 del 07/09/2015).





Tribunale di Treviso

Il resistente va, quindi, condannato al pagamento in favore della Banca ricorrente delle somme previste nelle clausole penali in parola, pari ad Euro 36.000 per la violazione degli obblighi di non concorrenza ed Euro 10.800 per la violazione degli obblighi di informativa.

La pattuizione della clausola penale, a norma dell'art. 1382 c.c., ha l'effetto di limitare la risarcibilità del danno nascente dall'inadempimento, ma ciò solo laddove non sia stata convenuta la risarcibilità del danno ulteriore. Nel caso di specie la clausola prevedeva tale possibilità (cfr. punto 5 del patto) e nel presente giudizio la Banca ricorrente ha chiesto la condanna dell'ex dipendente al pagamento del maggior danno sofferto in ragione dell'attività concorrenziale posta in essere. Nello specifico la ricorrente ha dedotto che l'entità del danno subito sarebbe certamente superiore all'importo della clausola penale in ragione del fatto che – a fronte dei disinvestimenti subiti da parte di numerosi clienti già seguiti dal resistente; disinvestimenti rispetto ai quali il [REDACTED] ha svolto un ruolo attivo e in contrasto con le previsioni del patto di non concorrenza (si richiama quanto già argomentato in precedenza sul punto) – avrebbe perso la possibilità di ricavare un utile dalla gestione di Euro 17.200.900 di masse finanziarie trasferite. Risulta non specificamente contestato che le masse trasferite verso [REDACTED], da parte dei clienti già gestiti in corso di rapporto dal [REDACTED] ammontino ad Euro 17.200.900 come riportato nei doc. 5 e 9 ric., dimessi anche in chiaro con i nominativi dei clienti. Sulla base di tali presupposti la Banca ha affermato che dalle masse finanziarie in questione avrebbe ottenuto un margine di intermediazione annuo (MINT) pari ad Euro 130.670, calcolato tenendo conto dei proventi ricavati dai clienti per l'attività di intermediazione prestata dalla Banca nei mesi precedenti le dimissioni del [REDACTED] e risultanti dai sistemi contabili e gestionali dell'Istituto (cfr. prospetto dimesso sub doc. 5 e doc. 19 ric.). Di qui, considerando anche il tasso medio di disinvestimento da parte dei clienti, la Banca ha chiesto la condanna di parte resistente al risarcimento pari al danno da perdita del margine di intermediazione per quindici anni. In subordine ha chiesto la condanna nella misura del lucro cessante rapportato ai 24 mesi di durata del patto di non concorrenza.





Tribunale di Treviso

Parte resistente ha contestato l'utilizzabilità del c.d. MINT ai fini della determinazione del danno subito dalla Banca posto che lo stesso rappresenterebbe una stima e non una quantificazione certa.

Il danno in contestazione deve ritenersi certo nell'an considerando che, pacificamente, la Banca non ha più avuto a disposizione delle ingenti masse finanziarie dalle quali avrebbe certamente ricavato delle commissioni e comunque dei ricavi. Parimenti dimostrata è l'efficienza causale del comportamento del resistente nell'ingente disinvestimento richiesto da numerosi suoi ex clienti cui ha prestato assistenza per favorire il trasferimento delle masse verso un'unica specifica filiale di [REDACTED] (sono provati i contatti con i clienti, l'uniformità delle richieste di disinvestimento, la predisposizione da parte del resistente delle lettere con cui si chiedeva il trasferimento dei fondi).

Sulla base di tali presupposti (cioè la dimostrazione dell'esistenza del danno e del nesso causale) è ben possibile fare ricorso al criterio equitativo di liquidazione considerando l'estrema difficoltà di individuarne l'esatto ammontare, trattandosi nel caso di specie di un danno da lucro cessante derivante dalle commissioni che ragionevolmente sarebbero derivate alla Banca in caso di mancato trasferimento delle masse finanziarie verso [REDACTED]. Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha affermato che *"l'esercizio del potere discrezionale di liquidare il danno in via equitativa, conferito al giudice dagli artt. 1226 e 2056 c.c., espressione del più generale potere di cui all'art. 115 c.p.c., dà luogo non già ad un giudizio di equità, ma ad un giudizio di diritto caratterizzato dalla cosiddetta equità giudiziale correttiva od integrativa; esso, pertanto, da un lato è subordinato alla condizione che per la parte interessata risulti obiettivamente impossibile, o particolarmente difficile, provare il danno nel suo ammontare, e dall'altro non ricomprende l'accertamento del pregiudizio della cui liquidazione si tratta, presupponendo già assolto l'onere della parte di dimostrare la sussistenza e l'entità materiale del danno"* (cfr. Cass. civ. sez. II, n. 4310 del 22/02/2018; nello stesso senso Cass. civ. sez. III, n. 20889 del 17/10/2016).

Ai fini della quantificazione si ritiene funzionale l'utilizzo quale parametro del margine di intermediazione annua perduta (MINT), nei limiti che verranno ora esposti.





Tribunale di Treviso

In primo luogo non è contestato che i dati posti a base del calcolo del margine di intermediazione annua siano stati ricavati dai sistemi informatici in uso presso l'ufficio controllo di gestione di [REDACTED], le cui risultanze sono conciliate con i dati contabili della Banca, oggetto di certificazione da parte di società di revisione indipendente in occasione dell'approvazione del bilancio (come attestato nel doc. 5 ric. i cui dati, comprensivi dell'attestazione di conformità, non sono stati specificamente contestati sotto il profilo della loro corrispondenza al vero). La contestazione di parte resistente concerne, invece, il fatto che il MINT rappresenti una stima e non una quantificazione esatta dell'ammontare del danno subito. A tal proposito si rileva che, inevitabilmente, venendo in rilievo un peculiare danno da perdita di redditività futura (connesso alle commissioni derivanti dall'attività di intermediazione) non è possibile indicarne con certezza l'ammontare ma il c.d. MINT rappresenta un valido parametro di quantificazione atteso che si basa sui dati riferiti ai proventi maturati nel periodo precedente le dimissioni dell'ex dipendente. L'unica altra contestazione relativa alla quantificazione del MINT è stata genericamente formulata esclusivamente sul rilievo che se, come affermato a pag. 6 del ricorso, il MINT relativo all'intero portafoglio clienti del [REDACTED] è pari ad Euro 438.380, il MINT relativo alle somme disinvestite verso [REDACTED] (pari al 23,3% del portafoglio) dovrebbe essere pari ad Euro 102.142,54, cioè il 23,3% del MINT relativo all'intero portafoglio clienti. A ben vedere la contestazione è generica e non concludente atteso che non tiene conto della diversa redditività che ben possono avere i patrimoni investiti dei vari clienti.

Tanto premesso si deve però limitare l'orizzonte temporale della perdita di redditività ai soli 24 mesi di durata del patto di non concorrenza atteso che, alla sua scadenza, il resistente ben avrebbe potuto compiere attività concorrenziale nei confronti dell'ex datore di lavoro contattando gli ex clienti e proponendo loro investimenti presso altri istituti di credito. In secondo luogo l'importo del MINT deve essere ridotto atteso che nel caso di specie sono emersi dalle testimonianze raccolte dei motivi di scontento da parte dei clienti in relazione ad alcuni prodotti negoziati da [REDACTED] rendendo così maggiormente verosimile un tasso di abbandono ben superiore rispetto a quello





Tribunale di Treviso

ipotizzato dalla Banca. Sotto altro profilo la riduzione si impone anche considerando l'elevato rapporto di fiducia tra il [REDACTED] e i clienti che lui gestiva (emerso anch'esso dalle testimonianze raccolte), da considerare tra gli elementi più significativi in grado di garantire la fidelizzazione di numerosi clienti presso la Banca ricorrente. Venuta meno la presenza del private banker di riferimento, con cui i clienti avevano un rapporto diretto, soddisfacente e fiduciario, è altamente probabile che parte di tali clienti sarebbe comunque migrata verso altri istituti di credito.

Per tutte le ragioni esposte si ritiene equo ridurre l'importo del MINT del 50%. Non si ritiene, invece, corretto detrarre anche il costo legato alla retribuzione e ai contributi previdenziali del ricorrente atteso che si tratta di un elemento neutro rispetto al titolo che giustifica la richiesta risarcitoria (la violazione del patto di non concorrenza). Infatti, anche laddove il resistente non avesse violato il patto di non concorrenza e le masse finanziarie non fossero state trasferite ad altro istituto di credito, comunque la Banca ricorrente avrebbe risparmiato i costi legati alla retribuzione e alla contribuzione del [REDACTED] una volta dimessosi.

Sulla base del prospetto sub doc. 5 il MINT riferito ai primi due anni è pari ad Euro 249.000 (il margine di intermediazione annua viene indicato con valori sempre decrescenti di anno in anno) che, ridotto del 50%, diviene pari ad Euro 124.500.

Tale importo non può essere cumulato con la penale prevista per la violazione del patto di non concorrenza e, conseguentemente, la condanna va articolata in Euro 36.000 a titolo di penale per la violazione degli obblighi di non concorrenza, in Euro 88.500 per il risarcimento del danno ulteriore ed Euro 10.800 per la violazione degli obblighi di informativa.

Risulta infondata la domanda volta ad ottenere la condanna del resistente al risarcimento dei danni non patrimoniali da danno all'immagine e alla reputazione commerciale non essendo stata raggiunta la prova, all'esito dell'istruttoria orale, di comportamenti denigratori posti in essere dal [REDACTED] nei confronti di [REDACTED]

Va, infine confermata l'ordinanza ex art. 423 c.p.c. del 23.07.2018 avente ad oggetto il pagamento delle somme richieste dalla Banca – e non contestate in ordine alla loro debenza – relative alla





Tribunale di Treviso

restituzione della quota parte della mensilità di dicembre 2016 (liquidata per errore in eccesso rispetto alla data di cessazione del rapporto) e a titolo di indennità sostitutiva del preavviso (pacifiche sono le dimissioni rassegnate senza rispettare il periodo di preavviso e senza che venga in rilievo un'ipotesi di recesso per giusta causa).

Rimane assorbita la valutazione della domanda concernente la violazione dell'obbligo di fedeltà formulata solo in via subordinata per l'ipotesi in cui fosse stata dichiarata l'invalidità del patto di non concorrenza.

Va dichiarata cessata la materia del contendere in relazione alla domanda formulata al punto 2.a delle conclusioni di cui al ricorso avente ad oggetto la conferma dell'inibitoria già concessa in sede cautelare atteso che sono ormai decorsi i 24 mesi di durata del vincolo di non concorrenza (tanto che la richiesta di inibitoria è stata formulata con termine di durata sino al 6.12.2018, data in cui scadevano i 24 mesi decorrenti dalla data di cessazione del rapporto).

Le spese di lite, atteso il solo parziale accoglimento del ricorso (il quantum liquidato è di molto inferiore alla somma richiesta e non tutte le domande sono state accolte) e tenuto conto dell'elevata complessità delle questioni di diritto sottese alla presente decisione – su cui si registrano anche orientamenti giurisprudenziali contrastanti – vengono integralmente compensate.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Treviso, disattesa ogni altra domanda, eccezione e difesa, definitivamente pronunciando, così provvede:

- Accerta e dichiara la violazione da parte del [REDACTED] del patto di non concorrenza stipulato con la società ricorrente in data 11.10.2016 e, per l'effetto, condanna il resistente al pagamento in favore della società ricorrente delle somme di Euro 36.000 a titolo di penale contrattualmente prevista per la violazione degli obblighi di non concorrenza oltre interessi legali dalla data della domanda giudiziale al saldo, Euro 88.500 per il





Tribunale di Treviso

risarcimento del danno ulteriore conseguente alla violazione del patto di non concorrenza oltre interessi legali dalla data della domanda giudiziale al saldo ed Euro 10.800 per la violazione degli obblighi di informativa previsti dal patto oltre interessi legali dalla data della domanda giudiziale al saldo;

- Dichiarata cessata la materia del contendere con riferimento alla domanda di inibitoria di cui al punto 2.a delle conclusioni del ricorso;
- Conferma l'ordinanza ex art. 423 c.p.c. del 23.07.2018;
- Rigetta per il resto il ricorso;
- Compensa tra le parti le spese di lite.

Treviso, 27 luglio 2020

Il Giudice

dott. Filippo Giordan

