



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai

Sigg.:

Dott. Antonio MATANO Presidente rel.

Dott. Giuseppina FINAZZI Consigliere

Dott. Giuseppina MARITATO Consigliere Giud. Aus.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause civili promosse in grado d'appello con ricorsi depositati in Cancelleria il giorno 25/07/2019 e iscritte ai nn. 279/19, 280/19 e 281/19 R.G. Sezione Lavoro e poste in discussione all'udienza collegiale del 06/02/2020

R.G. 279/19

da

ARUBA, rappresentata e difesa dall'Avv.to **Luigi**
Scognamiglio e **Giuseppe** di Milano e dall'Avv.to **Roberto**
Scognamiglio di Brescia, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in atti.

RICORRENTE APPELLANTE

contro

BARRE MONTE SPA, in persona del
Responsabile del Servizio Rapporti di Lavoro rappresentato e difeso
dall'Avv.to **Adriano** di **Sienna** e dall'Avv.to Claudio
SCOGNAMIGLIO di Roma, quest'ultimo domiciliatario giusta
delega in calce alla memoria difensiva.

OGGETTO:

Dimissioni



RESISTENTE APPELLATO

In punto: appello a sentenza n. 46/19 del 12/03/2019 del Tribunale di Mantova.

R.G. 280/19

da

██████████ ██████████, rappresentato e difeso dall'Avv.to ██████████ ██████████ e ██████████ ██████████ di Milano e dall'Avv.to ██████████ ██████████ di Brescia, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in atti.

RICORRENTE APPELLANTE

contro

B██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████, in persona del Responsabile del Servizio Rapporti di Lavoro rappresentato e difeso dall'Avv.to ██████████ ██████████ di ██████████ e dall'Avv.to ██████████ ██████████ di Roma, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in calce alla memoria difensiva.

RESISTENTE APPELLATO

In punto: appello a sentenza n. 47/19 del 12/03/2019 del Tribunale di Mantova.

R.G. 281/19

da

██████████ ██████████, rappresentato e difeso dall'Avv.to ██████████ ██████████ e ██████████ ██████████ di Milano e dall'Avv.to ██████████ ██████████ di Brescia, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in atti.

RICORRENTE APPELLANTE

contro



B in persona del Responsabile del Servizio Rapporti di Lavoro rappresentato e difeso dall'Avv.to di Siena e dall'Avv.to di Roma, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in calce alla memoria difensiva.

RESISTENTE APPELLATO

In punto: appello a sentenza n. 59/19 del 22/03/2019 del Tribunale di Mantova.

Conclusioni:

Dei ricorrenti appellanti:

Come da ricorso

Dei resistenti appellati:

Come da memoria

Fatto e Diritto

Con sentenze n. 46, n. 47 e n. 59 del 2019, di contenuto sostanzialmente identico, il Tribunale di Mantova respingeva i ricorsi con i quali , e convenendo in giudizio l'ex-datrice di lavoro avevano chiesto di accertare l'illegittimità e comunque l'inefficacia del patto di non concorrenza e la sussistenza della giusta causa di dimissioni con condanna della società al pagamento dell'indennità sostituiva del preavviso, oltre al risarcimento del danno da condotte stressogene (c.d. *straining*) e, in via subordinata per il caso di ritenuta validità del patto, la riduzione ad equità della penale ivi prevista.



Il Tribunale, premesso che i ricorrenti, Quadri direttivi di [REDACTED] si erano occupati in qualità di "Gestore *Private*" (i primi due) e di "Responsabile Centro *Private Banking*" (il Sattin) di gestione e sviluppo portafoglio clienti privati a fini di investimento, affermava che erano infondate le domande volte ad ottenere l'annullamento del patto di non concorrenza per vizio del consenso, la nullità per violazione dell'art. 2125 cod. civ., l'inefficacia ai sensi degli artt. 1341 e 1342 cod. civ.; che era infondata la domanda di pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, non sussistendo la giusta causa dimissioni; che non meritava accoglimento anche la domanda di risarcimento danni da comportamenti vessatori, tenuto anche conto che era pacifico in causa che i tre ricorrenti (insieme ad altri cinque colleghi mantovani di [REDACTED]) subito dopo le dimissioni erano contestualmente passati ad un'impresa concorrente nell'ambito di un disegno chiaramente unitario, e avevano iniziato a svolgere una massiccia attività di sviamento delle clientela di [REDACTED]; che era infondata anche la domanda di riduzione ad equità della penale.

I lavoratori impugnavano le sentenze sulla base di sei motivi di gravame.

La società si costituiva chiedendo il rigetto degli appelli.

Disposta la riunione dei giudizi, all'esito della discussione, la causa era decisa come da dispositivo letto in udienza.

E' opportuno precisare che le medesime questioni di causa sono state già decise da questa Corte con sentenza emessa il 13.6.2019 nel



giudizio promosso da altri tre promotori finanziari nei confronti dell'odierna banca appellata, ragione per cui la motivazione della presente sentenza è conforme al suddetto precedente.

Il primo motivo ha ad oggetto il vizio del consenso come causa di annullamento del patto di non concorrenza sottoscritto nel giugno 2015.

Il Tribunale ha ritenuto infondato l'assunto dei lavoratori i quali avevano sostenuto di essere stati costretti a sottoscrivere il patto sotto ingiusta minaccia di trasferimento con revoca degli incarichi, e ha affermato che, come era emerso dalla dichiarazione testimoniale del direttore operativo di ██████ (██████ a ██████), la società si era limitata a prospettare, in caso di mancata adesione del dipendente alla stipula del patto, l'assegnazione a mansioni diverse (nel rispetto della qualifica e della professionalità) e che un simile provvedimento costituiva esercizio legittimo dello *jus variandi* e appariva giustificato dalla necessità di tutelare un bene di fondamentale importanza quale era la clientela.

Gli appellanti sostengono che la minaccia di mutamento di mansioni non costituisce esercizio legittimo dello *jus variandi*, perché qualsiasi diversa mansione che fosse stata loro assegnata non avrebbe potuto essere ricondotta a quelle da ultime effettivamente svolte, dato che essi nel corso del rapporto con ██████ avevano sempre svolto mansioni di consulenza finanziaria verso la clientela, attività da considerarsi del tutto particolare, rispetto alla quale qualsiasi altra attività lavorativa estranea al ristretto ambito di competenze possedute avrebbe violato



l'art. 2013 cod. civ. Inoltre, lamentano che il Tribunale abbia deciso basandosi sulla deposizione del teste ██████, omettendo di considerare il contenuto delle istruzioni operative diramate dalla ██████ via email, nelle quali si affermava che chi non avesse firmato il patto non poteva *«rimanere sul private»* e che *«le risorse che non firmeranno il patto verranno rimosse dal ruolo»* con assegnazione temporanea (2 settimane al massimo) al personale a disposizione della Rete Filiali, in attesa della collocazione definitiva; aggiungono che dalle stesse istruzioni operative si ricava che l'imposizione del nuovo patto non era diretta a tutelare alcuna esigenza di servizio ed era quindi contraria ai principi di correttezza e buona fede; da ultimo sottolineano che non è stato loro concesso alcun margine di tempo per valutare compiutamente i termini dell'accordo, perché il patto doveva essere sottoscritto lo stesso giorno in cui venne proposto e senza possibilità di allontanarsi dalla banca.

Le censure sono infondate.

Occorre sottolineare che il teste ██████ presente al colloquio durante il quale è stato proposto ai lavoratori il patto, ha riferito che il patto *«fu spiegato a tutti i promotori, nel senso che furono illustrate le logiche, i contenuti e le motivazioni dello stesso»* e che non fu mai prospettato che in caso di mancata sottoscrizione i lavoratori sarebbero stati trasferiti. In particolare, il teste ha riferito che fu soltanto detto che *«in caso di non sottoscrizione del patto la banca avrebbe fatto delle valutazioni conseguenti che potevano anche prevedere l'assegnazione a attività diverse coerenti con la qualifica e*



il percorso professionale di ciascuno di loro» e «che c'era la possibilità che in caso di mancata sottoscrizione del patto non avrebbero potuto continuare a fare i consulenti finanziari. Nessuno fu minacciato di essere trasferito, nella maniera più assoluta. Non mi risulta che qualche promotore non abbia siglato il patto di non concorrenza, vi è stata sicuramente un'interlocuzione con i promotori (domande/chiarimenti), ma non ricordo nello specifico con chi». Il teste ha aggiunto che fu data la possibilità di esaminare il testo e di approfondire eventuali aspetti poco chiari, anche attraverso contatti con l'esterno («a chi aveva necessità di rileggerlo con calma fu data la possibilità di allontanarsi in un ambiente tranquillo per poterlo, appunto, leggere comprendere. Se non ricordo male la stanza in cui potevano ritirarsi i promotori prima della firma dispone di un apparecchio telefonico e comunque non gli abbiamo "sequestrato" il cellulare e quindi avrebbero potuto tranquillamente comunicare con l'esterno e chiedere consigli a terzi»). Tali dichiarazioni, precise, circostanziate e non contraddette da prove contrarie (lo Zucca era teste comune), smentiscono che la sottoscrizione del patto venne imposta dalla banca come alternativa a un trasferimento o a un mutamento illegittimo di mansioni.

Né rileva che fu chiesto ai lavoratori «di firmare il patto lo stesso giorno in cui fu loro presentato», dato che un'intera giornata appare oggettivamente un tempo sufficiente a comprendere il contenuto del patto; tale considerazione risulta ancor più condivisibile tenuto conto che in precedenza i ricorrenti, tutti dotati di professionalità elevata,



avevano già sottoscritto un patto di concorrenza che veniva ad essere sostituito dal nuovo patto e quindi tramite il confronto tra le due pattuizioni potevano facilmente rendersi conto del contenuto della nuova obbligazione. Del resto, non risulta (né è stato allegato) che alcuno dei lavoratori abbia chiesto più tempo o chiarimenti prima di apporre la sottoscrizione.

Neppure rilevano le istruzioni operative trasmesse via email ai responsabili territoriali: si tratta di una serie di direttive con cui si chiariva che la Direzione aveva previsto la revisione di tutti i patti di non concorrenza in essere (sottoscritti in quattro versioni diverse dal 2012), precisando che la manovra si rendeva necessaria *«in quanto la recente giurisprudenza ha dimostrato che, in molti casi, i nostri patti non tengono in sede giudiziale»*, e illustrando analiticamente le novità del nuovo patto rispetto ai precedenti. Ora, il fatto che nell'ambito di tali istruzioni sia anche prevista la rimozione dal ruolo di intermediari finanziari di coloro che non avessero acconsentito alla stipulazione del patto e la necessità di una diversa collocazione lavorativa è insufficiente per l'accoglimento della domanda di annullamento del patto, difettando qualsiasi prova che la volontà dei lavoratori sia stata effettivamente coartata al momento della sottoscrizione. E seppure appare logico ritenere che le direttive siano state recepite dallo [REDACTED], è pur vero che dalla deposizione del medesimo si ricava che egli non ha avuto alcun bisogno di paventare a qualcuno il rischio di mutamento di mansioni, anche perché tutti i promotori hanno accettato di sottoscrivere il patto e non risulta che qualcuno abbia



inizialmente manifestato un rifiuto o perplessità.

Neppure è condivisibile l'assunto secondo cui ogni altra mansione diversa da quella di consulente finanziario sarebbe stata illegittima per violazione dell'art. 2103 cod. civ., non potendosi ammettere che la banca sia *a priori* sprovvista nei confronti dei dipendenti addetti a mansioni di "gestore *private*" dello *jus variandi*, quasi che a tali dipendenti fosse riconosciuta una garanzia di inamovibilità (salva, è appena il caso di dirlo, la verifica in concreto del rispetto della professionalità acquisita).

Il fatto poi che la necessità di stipulare un nuovo patto dipendesse (oltre che da esigenza di uniformità rispetto alla pluralità di testi contrattuali) anche dalla scarsa "tenuta" in sede giurisdizionale dei patti precedenti, non significa certo che non ci fossero esigenze aziendali meritevoli di tutela: infatti rimanevano intatte le esigenze di tutela finalizzate ad evitare il fenomeno del passaggio di clientela in occasione della cessazione del rapporto di lavoro dell'intermediario (è notorio che in materia di prodotti finanziari la fiducia nel proprio consulente da parte del cliente privato è essenziale e fa sì che quest'ultimo spesso segua il consulente che passa ad altro istituto bancario). Pertanto, il diritto della banca di rimuovere dal ruolo di *private banker* il dipendente che rifiuti di sottoscrivere un patto di non concorrenza non appare, come sostenuto dai lavoratori, «*esorbitante ed iniquo*» rispetto all'oggetto del diritto di cui si è minacciato l'esercizio, apparendo giustificato dall'esigenza della banca di tutelare il mantenimento del portafoglio clienti, bene



primario dell'attività di intermediazione finanziaria (del resto, che non vi sia stata alcuna esorbitanza o iniquità, è dimostrato dalla vicenda di causa, con il passaggio contestuale di otto "Gestori private" della filiale mantovana ad un'impresa concorrente).

Il secondo motivo ha ad oggetto la nullità del patto per violazione dell'art. 2125 cod. civ. in relazione ai vari requisiti di legittimità previsti dalla norma.

A) Con riferimento al limite geografico, va premesso che l'ambito territoriale era limitato alla Regione Lombardia e alle province fuori regione rientranti nel raggio di 250 Km dalla sede di lavoro (nella specie, Mantova); inoltre, il dipendente si impegnava *«anche al di fuori dei limiti territoriali»* a non svolgere in favore di imprese concorrenti *«attività di acquisizione, presentazione e/o segnalazione di clientela da Lei precedentemente seguita e/o gestita in costanza di rapporto di lavoro con la ██████████»*. Gli appellanti sostengono che il patto, nella parte in cui operava anche oltre i limiti territoriali fissati, era indeterminato, non prevedendo alcuna delimitazione territoriale; aggiungono che, mentre appare legittimo il limite stabilito per la Regione Lombardia, lo stesso sarebbe invece troppo esteso per quello che riguarda le province fuori regione entro il raggio di 250 km dalla sede di Mantova, atteso che con una simile distanza si arrivano a coprire tutte le regioni "a maggiore vocazione creditizia del paese", il che in pratica comportava l'obbligo di spostarsi a distanze ben superiori a 250 km da Mantova per chi voleva trovare una realtà



creditizia adeguata.

Si tratta di censure infondate.

Con riferimento all'obbligo di non contattare, anche oltre i limiti territoriali fissati, clientela precedentemente gestita in costanza di rapporto di lavoro con la ██████████, è evidente che si tratta di una previsione giustificata dal fatto che sarebbe irragionevole, da un lato, vietare al dipendente l'attività di ricerca di potenziali clienti nel territorio dove si era svolto il rapporto di lavoro e in territori vicini e, dall'altro, consentire al dipendente di "stornare" la clientela in precedenza acquisita per il solo il fatto che essa si trovi (eventualmente anche a seguito di trasferimento) in una provincia diversa rispetto a quella in cui il dipendente lavorava o in quelle limitrofe.

Con riferimento al limite delle province fuori regione entro il raggio di 250 km, appare irrilevante che il vincolo potesse riguardare zone da ritenersi "a maggiore vocazione creditizia del paese", perché ciò non toglie che i lavoratori, trasferendo altrove la loro attività, potevano comunque scegliere di operare (anche con l'aiuto di strumenti telematici) in zone che non rientravano nel vincolo territoriale; inoltre, non vi sono elementi concreti per ritenere che lo svolgimento dell'attività di intermediazione finanziaria in zone a minore vocazione creditizia non garantisse comunque un livello reddituale sufficiente, anche migliorabile nel tempo. Vero è (cfr., tra le tante, Cass. 7835/06) che per dichiarare la nullità del patto di non concorrenza occorre una valutazione complessiva dello stesso, dalla



quale si possa desumere che per il tipo di attività vietata, per l'estensione territoriale, la durata e l'oggetto del vincolo, l'entità del corrispettivo, il patto risulti tale da comprimere eccessivamente la libertà e la capacità lavorativa del lavoratore (è noto che la giurisprudenza ha ritenuto legittimi obblighi di non concorrenza estesi all'intero territorio nazionale). Si osservi poi che nel caso di specie la durata del vincolo era fissata in 12 mesi, un termine certo non eccessivamente lungo (e pari a 1/3 del massimo consentito dalla legge), elemento significativo in una valutazione complessiva della legittimità del patto.

B) Gli appellanti lamentano poi l'eccessiva ampiezza delle attività inibite, deducendo che le loro competenze professionali erano limitate alla consulenza finanziaria sui patrimoni della clientela; sarebbe quindi errata l'affermazione del primo giudice secondo cui i lavoratori potevano continuare a lavorare nel settore bancario anche senza svolgere, per un solo anno, attività di intermediazione, atteso che una qualsiasi attività fuori dall'ambito della intermediazione finanziaria non avrebbe loro permesso di esplicitare correttamente le proprie capacità professionali.

Anche tale censura non merita accoglimento.

Il patto prevede, per un periodo di 12 mesi, l'obbligo di non svolgere alcuna attività, direttamente o indirettamente in forma autonoma, subordinata o imprenditoriale, per conto proprio o di terzi *«a favore di Società di Gestione, di Assicurazioni, di Banche e di SIM di gestione ovvero intrinsecamente ordinate e funzionali alla*



intermediazione finanziaria, nei settori della gestione di portafogli finanziari di clientela anche istituzionale (ivi compresa attività di consulenza e assistenza alla predetta gestione di portafogli) della intermediazione finanziaria, e comunque in tale ambito in concorrenza con la nostra società».

Come precisato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 15253/01), il patto di non concorrenza *«può riguardare una 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, perciò, è nullo solo allorché la sua ampiezza sia tale da comprimere la esplicazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che ne compromettano ogni potenzialità reddituale».* Ciò premesso, il patto in oggetto, valutato nel suo complesso, appare realizzare un equo temperamento tra le esigenze della società di salvaguardare il bene della clientela e quelle dei lavoratori di vedersi comunque assicurati margini di attività idonei a garantire una sufficiente potenzialità reddituale, in quanto i lavoratori, dotati comunque di conoscenze qualificate nel settore bancario, verosimilmente avrebbero potuto continuare a lavorare in tale settore senza svolgere, per un periodo non eccessivamente lungo, attività di intermediazione finanziaria (o avrebbero anche potuto svolgere tale attività fuori dai limiti territoriali, tanto più che, come osservato dalla società appellata, l'istituto bancario per il quale essi sono passati a lavorare - "C██████████" - fa notoriamente parte di M██████████ gruppo a dimensione nazionale).



C) Con riferimento al corrispettivo del patto, gli appellanti eccepiscono che questo sarebbe indeterminato, perché pagato in costanza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato la cui durata non è nota in anticipo, con la conseguenza che risulterebbe incerta e indeterminata *ex ante* la misura del corrispettivo; aggiungono che in ogni caso il corrispettivo pattuito, pari al 10% Retribuzione Annuale Lorda, sarebbe inadeguato rispetto all'oggetto del patto, tenuto conto che era impedito lo svolgimento dell'attività di consulenza finanziaria, nel settore nel quale avevano maturato le competenze professionali e nelle regioni a maggiore vocazione creditizia.

Anche tale censura è infondata.

In primo luogo, tenuto conto che l'art. 2125 cod. civ. non prevede che il corrispettivo debba necessariamente essere versato al termine del rapporto e lascia le parti libere circa le modalità di pagamento, sembra di poter dire che anche la corresponsione del compenso in costanza di rapporto di lavoro, sotto forma di percentuale della retribuzione, sia in grado di soddisfare il requisito della determinatezza o determinabilità dell'oggetto del contratto ex art. 1346 cod. civ. al momento della stipula del patto, risultando agevole per il lavoratore calcolare l'ammontare del corrispettivo. Problema diverso è la congruità del compenso, la cui valutazione può essere fatta solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro. E in tal senso, la giurisprudenza ha chiarito che il lavoratore che lamenti l'inadeguatezza del corrispettivo ha la possibilità di chiedere, ricorrendone i presupposti, la risoluzione del patto per eccessiva



onerosità o la rescissione per lesione (v. Cass. 4891/98).

In secondo luogo, anche a prescindere da tali considerazioni, deve osservarsi che nel caso di specie le parti avevano pattuito un "minimo garantito" in forza del quale il problema dell'asserita indeterminabilità del corrispettivo perché pagato in costanza di rapporto neppure si pone. Infatti, le parti avevano previsto che *«nel caso in cui l'apporto di lavoro dovesse cessare a qualunque titolo prima che siano trascorsi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente patto... Le verrà comunque riconosciuto a titolo di "indennità patto di non concorrenza" un importo calcolato sulla base dell'ultima erogazione mensile del corrispettivo moltiplicato per il numero di mesi rimanenti al completamento del triennio»*. Il testo contrattuale è chiaro nel prevedere che, in caso di recesso entro i primi 36 mesi, a prescindere dalla durata della rapporto, il lavoratore avrà diritto alla percezione di un corrispettivo pari a tre annualità, il che consente di ritenere senz'altro infondata l'eccezione di indeterminatezza del corrispettivo: infatti è proprio la previsione di un minimo garantito pari a tre annualità a svincolare l'ammontare del corrispettivo dalla durata del rapporto, consentendo al lavoratore che volesse dimettersi nel triennio di percepire il medesimo importo.

Né rileva che il patto prevedesse, in caso di persistenza della durata del rapporto oltre i 36 mesi dalla sottoscrizione del patto, che il corrispettivo era destinato ad incrementarsi, atteso che tale previsione non fa comunque venir meno il requisito della determinabilità dell'oggetto del contratto.



Circa l'adeguatezza del corrispettivo, si ritiene che la percentuale del 10% della RAL risulti sufficiente a compensare i lavoratori dei sacrifici imposti alla libertà di reperire una nuova occupazione. A tal fine, va osservato che, come allegato dalla società e non contestato dai lavoratori, nel corso del rapporto [REDACTED] ha percepito circa € 16.330, con previsione di giungere sino a € 21.000 al termine del triennio, somma corrispondente a quasi il 50% della RAL. [REDACTED] ha percepito circa € 18.000, con previsione di giungere sino a € 21.000 al termine del triennio, somma corrispondente a quasi il 33% della RAL; [REDACTED] [REDACTED] ha percepito circa € 16.330, con previsione di giungere sino a € 21.000 al termine del triennio, somma corrispondente a quasi il 33% della RAL; si tratta di importi che appaiono equi e proporzionati alla retribuzione percepita, specie considerando la durata non eccessiva del patto.

Con il terzo motivo gli appellanti lamentano che il tribunale abbia ritenuto non applicabile alla fattispecie la disciplina di cui agli articoli 1341 e 1342 cod. civ. e, in particolare, deducono l'inefficacia del patto per difetto di doppia sottoscrizione (1341, co. 2, cod. civ.), sostenendo che il patto era uniforme e destinato alla sottoscrizione di 400 dipendenti ed era stato predisposto unilateralmente dalla società senza progresse trattative.

Il motivo non ha fondamento. A tal fine è sufficiente osservare che nel caso di specie l'obbligo di non concorrenza assunto dai lavoratori non costituiva una clausola di un più ampio accordo contrattuale, ma



costituiva l'oggetto esclusivo del documento contrattuale, di modo che gli stessi risultavano adeguatamente tutelati dalla disciplina legale contenuta nell'articolo 2125 cod. civ. Né, in contrario, rileva che a fianco dell'obbligo di non concorrenza i lavoratori si erano anche impegnati a informare la banca circa la nuova attività lavorativa intrapresa, trattandosi di un impegno accessorio e funzionale all'obbligo di non concorrenza, evidentemente previsto al fine di consentire alla ██████ di compiere le proprie valutazioni circa l'eventuale violazione dell'obbligo di non concorrenza.

Con il quarto motivo gli appellanti deducono non opponibilità del patto sostenendo che i suoi effetti sarebbero incompatibili con la giusta causa di recesso e che il datore di lavoro inadempiente non può pretendere il rispetto degli obblighi previsti nel patto.

Anche tale motivo, che in pratica configura un'eccezione di inadempimento ex 1460 cod. civ., non è fondato. Infatti, a prescindere da ogni altra possibile considerazione circa il presupposto della corrispettività delle obbligazioni oggetto *dell'exceptio non adimpleti contractus*, va osservato la questione è assorbita dalla insussistenza della giusta causa di recesso, sulla quale v. *infra*.

Il quinto motivo ha ad oggetto la riduzione ad equità della penale prevista per l'obbligo di non concorrenza (euro 88.000 per ██████ euro 121.000 per ██████ euro 136.000 per ██████ e per l'obbligo di informativa circa la nuova occupazione (euro 20.000). Gli appellanti



sostengono che le penali risulterebbero manifestamente eccessive a fronte dei corrispettivi pattuiti e che la riduzione doveva essere fatta anche in base ad una valutazione *ex post*, in quanto l'asserito inadempimento, se parametrato alla complessiva entità della penale, non è stato importante; sotto tale ultimo profilo sottolineano che in base ai dati riportati dalla stessa banca, il grado di incidenza dei disinvestimenti è stato il seguente: 20% sul totale delle masse seguite da ██████ pari a € 53.243.726,00; 13% sul totale delle masse seguite da ██████ pari a € 50.697.139,00; 14% sul totale delle masse seguite da ██████ pari a € 52.387.936,00; a loro dire, pertanto, il Tribunale avrebbe dovuto riconoscere il 100% della penale solo ove ci fosse stato un integrale disinvestimento del portafoglio seguito dagli appellanti.

Il motivo non è fondato.

Come condivisibilmente affermato dal Tribunale, l'ammontare della penale appare congruo in base ad un giudizio *ex ante*, avuto riguardo all'interesse specifico e relevantissimo che il creditore aveva all'adempimento, all'ingente portafoglio gestito dai ricorrenti, suscettibile in caso di inadempimento del patto, di essere trasferito alla concorrenza e quindi alla funzione anche dissuasivo-sanzionatoria dell'istituto. Ed invero sotto questo profilo deve tenersi conto della specificità del settore in cui opera la banca appellata e nella conseguente necessità di impedire, entro i limiti previsti dalla legge che il lavoratore, grazie alle competenze acquisite presso il datore di lavoro, produca uno sviamento della clientela ai danni



dell'ex datore.

Alle stesse conclusioni si deve giungere anche sulla base di un giudizio *ex post* avuto riguardo alla condotta complessiva tenuta dagli odierni appellanti, i quali hanno avviato un rapporto di lavoro con una società concorrente immediatamente dopo la cessazione del rapporto con ██████, provocando un importante passaggio di clientela presso una ██████ concorrente (si vedano le percentuali dei disinvestimenti sopra specificate); inoltre, occorre considerare che nello stesso giorno delle dimissioni presentate dagli appellanti hanno presentato le dimissioni altri cinque "private bankers" mantovani e che tutti sono passati alla stessa impresa concorrente, circostanza che dimostra inequivocabilmente la predeterminazione di un'attività concorrenziale collettiva.

Il complesso di tali elementi consente di ritenere giustificata l'entità della penale.

Considerazioni analoghe per la penale di € 20.000 pattuita per la violazione dell'obbligo di informativa contrattuale: da un lato (giudizio *ex ante*), l'importo appare congruo rispetto all'interesse della ██████ di verificare l'effettivo adempimento da parte del lavoratore degli obblighi assunti e valutare l'eventualità delle iniziative da intraprendere a tutela dei beni aziendali; dall'altro (giudizio *ex post*), va osservato che gli appellanti non hanno fornito alcun riscontro alla lettera con cui, all'indomani delle dimissioni, la società rammentava loro l'esistenza del patto di non concorrenza.



del 14.11.2018; aggiungono che le email depositate in giudizio confermano le pressioni a compiere l'illecita attività di intermediazione sottolineano che sulla vicenda sono in corso anche indagini penali.

Il tentativo degli appellanti di configurare le dimissioni come soluzione obbligata al fine di sottrarsi a illegittime pressioni commerciali imposte dalla ██████████ non ha fondamento.

In primo luogo, occorre considerare che l'istruttoria testimoniale ha smentito la sussistenza di pressioni aziendali volte a proporre soluzioni finanziarie non convenienti per i clienti della ██████████. In tal senso, il teste ██████████ (indicato dagli stessi ricorrenti), dopo aver precisato che non è mai stato incentivato, né economicamente né in altro modo, il collocamento di prodotti finanziari in violazione delle disposizioni regolamentari della Consob o delle stesse direttive aziendali, ha dichiarato che *«l'azienda ha sempre dato indirizzi commerciali alla rete dei private bankers per favorire la proposizione di soluzioni finanziarie verso la nostra clientela sempre nell'ambito dei profili di rischio del cliente stesso»*; da tali dichiarazioni emerge chiaramente la necessità di valutare l'adeguatezza dei prodotti rispetto al profilo dei singoli clienti (e tale circostanza trova ulteriore conferma nel precedente di questa Corte, nel quale è stata riportata la deposizione del teste ██████████: *«il ricorrente non è mai stato incentivato collocare prodotti in violazione di disposizioni regolamentari della Consob, sicuramente vi erano prodotti più "attenzione alti" rispetto ad altri in quanto più redditizi per la banca*



o in un'ottica di diversificazione... Ogni promotore deve valutare il profilo del cliente e consigliare i prodotti più adeguati... Questa la direttiva di massima della convenuta in relazione a tutti i consulenti finanziari. Io personalmente non ho mai spinto i promotori a collocare prodotti a rischio salvo il cliente richieda proprio questo (fermo restando che detta collocazione deve sempre essere adeguata al profilo del cliente), nel senso che vi sono clienti che dichiarano esplicitamente di essere disposti a rischiare una certa percentuale del proprio capitale investito»).

Tali risultanze non sono smentite dalle email invocate dagli appellanti, le quali non contengono alcun atteggiamento vessatorio nei confronti dei gestori *private*, ma si limitano a sollecitare i medesimi ad incrementare il collocamento dei diamanti sulla base di plurime considerazioni di carattere commerciale (prodotto di investimento entrato nell'offerta di tutti i principali istituti di credito; prodotto poco esposto alla volatilità della borsa e non tassato; strumento di diversificazione degli investimenti; bene rifugio per antonomasia, *et cetera*). Ma tali comunicazioni (peraltro risalenti a molti mesi addietro rispetto alle dimissioni) non contengono mai l'imposizione di obiettivi irraggiungibili, ma solo esortazioni tipiche della pratica commerciale (ad es., *«mi attendo un mese veramente importante», «risultiamo l'unico centro dell'Area a zero sui collocamenti ... confido nella vostra determinazione per togliere lo zero su questo aggregato attenzionato a tutti i livelli», «W [REDACTED], D [REDACTED] e R [REDACTED] devono essere il nostro pane quotidiano! Mettete in*



moto tutti i gestori!») a eguagliare risultanti raggiunti in precedenza, riportando tabelle o dati periodici. In particolare, le email non contengono alcuna minaccia di sanzioni o di altre conseguenze pregiudizievoli per i gestori *private* in caso di mancato collocamento di diamanti, circostanza espressamente confermata anche dal teste [REDACTED] il che esclude la possibilità di ricollegare la giusta causa delle dimissioni alla pretesa illegittima incentivazione alla vendita dei diamanti.

Deve poi ritenersi che siano irrilevanti, al fine di provare la sussistenza di illegittime pressioni sui promotori finanziari da parte della [REDACTED], il richiamo al provvedimento dell'AGCOM confermato dal TAR, atteso che da tali provvedimenti non emerge in alcun modo l'illegittimo esercizio di pressioni commerciali sui dipendenti al fine di sollecitare la vendita dei diamanti in attuazione di pratiche commerciali scorrette. In altre parole, come sottolineato da [REDACTED], l'ipotetico esercizio da parte della banca di una pratica commerciale scorretta, se, in astratto, potrebbe integrare un inadempimento nei confronti del cliente, non potrebbe certo integrare una violazione degli obblighi scaturenti dal rapporto di lavoro, essendo stato provato in giudizio che il datore di lavoro non ha esercitato illegittime pressioni nei confronti dei dipendenti per far sì che costoro tenessero condotte illecite.

Le considerazioni che precedono rendono irrilevante anche il fatto che nel "Progetto di bilancio d'esercizio 2018" di [REDACTED] siano previsti accantonamenti per 126 milioni di euro a fronte dell'iniziativa di



ristoro connesso all'offerta di diamanti, come pure l'esistenza di indagini penali che hanno portato a un sequestro preventivo a carico della ██████ per 35,7 milioni in relazione all'attività di segnalazione alla società D. ██████ di clientela interessata all'acquisto di diamanti: si tratta di circostanze dalle quali, tenuto conto delle risultanze istruttorie, non discende la prova di illegittime pressioni nei confronti dei promotori finanziari.

Resta da dire che non hanno trovato conferma le altre condotte illecite di ██████ denunciate dai lavoratori al fine di configurare l'esistenza di condotte vessatorie.

In particolare, l'assunto secondo cui la ██████ «effettuava illegittime pressioni a che le aspettative e gli interessi della clientela fossero anteposti a quelli di ██████», è rimasto privo di riscontro concreto, non essendovi prova alcuna di illegittime pressioni e, anzi, essendo stata raggiunta la prova contraria (v. esame teste ██████).

Gli appellanti hanno poi lamentato di essere stati assoggettati a un'attività di controllo e monitoraggio costante sulla rete commerciale, con forme invasive e con mortificanti graduatorie comparative, come avallato anche da comunicati sindacali.

Anche tali assunti non hanno trovato riscontro, risultando privi di fondamento sulla base degli stessi documenti prodotti dai lavoratori. Infatti, le comunicazioni a tal fine prodotte in giudizio sono del tutto prive di toni aggressivi e, ancora una volta, appaiono esclusivamente dirette a stimolare l'incremento dei risultati commerciali, nell'ambito di una normale dialettica tra i responsabili di Area, i Responsabili dei



Centri Private e i vari Gestori private. Del resto, come correttamente osservato dal primo giudice, tra la documentazione prodotta vi sono anche email in cui la ██████ si complimenta per la produttività raggiunta dai gestori *private*. Né a soluzioni diverse conduce l'esame dei comunicati sindacali dai quali si evince soltanto l'esistenza di un complesso di rivendicazioni sindacali in merito a politiche commerciali dell'azienda considerate non utili per la valorizzazione dei lavoratori, ma certo non la denuncia di specifici comportamenti mobbizzanti o vessatori.

Non ha trovato riscontro neppure l'imposizione di budget di risultato del tutto discrezionali, essendo risultato che si trattava del c.d. "budget commissionale", assegnato dalla ██████ non al singolo consulente funzionario al Centro *private* di appartenenza, il che esclude la configurabilità di una pressione illegittima sul singolo gestore.

Privo di pregio è l'assunto circa le ripercussioni negative derivate ai lavoratori in ordine al mantenimento del posto di lavoro in conseguenza della «situazione di incertezza di ██████» legata alla situazione finanziaria della ██████. In proposito, è sufficiente richiamare quanto condivisibilmente affermato dal primo giudice, il quale ha messo in luce che, a prescindere dalle notizie di stampa, la retribuzione dei ricorrenti (e di tutti i lavoratori dipendenti di ██████) è sempre stata pagata regolarmente, né risulta sia mai stata in pericolo.

Vero è, come pure sottolineato dal primo giudice, che la particolarità della vicenda che ha coinvolto gli odierni appellanti insieme ad altri



cinque colleghi mantovani presenta caratteristiche che inducono già ad escludere la sussistenza della giusta causa, sol che si consideri che le dimissioni degli otto gestori *private* sono state presentate lo stesso giorno con una lettera identica per tutti e che i lavoratori sono passati immediatamente a lavorare per C. [REDACTED] (i tre appellanti dal giorno successivo), passaggio cui è seguito in brevissimo tempo una importante mole di disinvestimenti da parte dei clienti di [REDACTED]. Si tratta di una serie di elementi che inevitabilmente incidono e sul patto di non concorrenza (dimostrando che le preoccupazioni di [REDACTED] erano fondate) e sulla giusta causa (apparendo chiaro che le dimissioni erano motivate, non da inadempimenti del datore di lavoro, quanto piuttosto da un progetto, evidentemente unitario, di andare a lavorare quanto prima per il nuovo istituto di credito.

In conclusione, gli appelli sono infondati.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in dispositivo sulla base dei valori medi previsti per il valore della causa (scaglione 52.000 – 260.000), aumentati del 30% per ciascuna delle due cause riunite (art. 4, co. 2, D.M. 55/2014) e del 50% per il numero e la difficoltà delle questioni trattate (art. 4, co. 1, D.M. cit).

Il Collegio dà atto, ai fini del pagamento del contributo previsto dall'art. 1, co. 17, legge 228/12, che gli appelli sono stati integralmente rigettati.

PQM

respinge gli appelli avverso le sentenze n. 46/19, n. 59/19 e n. 47/19



del Tribunale di Mantova e condanna gli appellanti alla rifusione delle spese del grado, liquidate in € 22.836,00, oltre accessori come per legge.

Brescia, 6 febbraio 2020

Il Presidente est.
dott. Antonio Matano

