



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 20 gennaio 2026

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

[Patto di non concorrenza: la quantificazione del danno nel private banking](#)

di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

[Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo: possibile presentare le domande](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

[Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo: possibile presentare le domande](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

[Bonus lavoratori dipendenti: come calcolare il reddito teorico annuale](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

[Bonus lavoratori dipendenti: come calcolare il reddito teorico annuale](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO

[Contributi esteri deducibili per i lavoratori fiscalmente residenti in Italia](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, TASSAZIONE E REDDITI DI LAVORO



Contributi esteri deducibili per i lavoratori fiscalmente residenti in Italia
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Licenziamento disciplinare: applicazione delle previsioni contrattuali in base alla condotta
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Licenziamento disciplinare: applicazione delle previsioni contrattuali in base alla condotta
di **Redazione**

BLOG, GESTIONE DEL RAPPORTO

Patto di non concorrenza: la quantificazione del danno nel private banking
di **Luca Vannoni**

Patto di non concorrenza: la quantificazione del danno nel private banking

di **Luca Vannoni**

La sentenza del Tribunale di Reggio Emilia del 19 giugno 2025 si inserisce nel solco della giurisprudenza in materia di patto di non concorrenza ex art. 2125, c.c., affrontando un caso paradigmatico del settore bancario-finanziario: la vicenda riguarda un Private Banker, legato da un articolato patto di non concorrenza, che, dopo le dimissioni, ha iniziato a collaborare, nell'immediatezza, con un diretto concorrente operante nella medesima area territoriale, attuando in modo sistematico lo storno della clientela precedentemente gestita.

Il lavoratore aveva sottoscritto nel 2015 un patto di non concorrenza ampio, sia sul piano oggettivo sia territoriale (Emilia-Romagna), successivamente integrato nel 2019, con l'aggiunta di un successivo patto di prolungamento del preavviso, con ulteriori obblighi di informativa e con l'estensione dell'efficacia del vincolo anche ad attività svolte fuori Regione. Il corrispettivo del patto – 7.800 euro annui poi aumentati a 10.200 euro – supera le soglie di proporzionalità elaborate dalla giurisprudenza, e il Tribunale, coerentemente con l'orientamento recentemente consolidatosi, rigetta ogni dubbio di nullità o indeterminatezza dell'oggetto.

Il cuore della decisione riguarda, tuttavia, la **violazione del patto**. La banca dimostra documentalmente che, 3 giorni dopo le dimissioni, il lavoratore ha sottoscritto un contratto di agenzia con un concorrente diretto, svolgendo attività di consulente finanziario nel territorio vietato. Il Tribunale valorizza ulteriori elementi istruttori:

- la presenza del lavoratore presso la filiale concorrente, documentata mediante investigazione;
- l'ingresso presso la sede di clienti ad alto valore;
- soprattutto, la sequenza sistematica di contatti con la clientela del precedente portafoglio.

La sentenza sottolinea come il Private Banker avesse contattato decine di clienti, con finalità orientate alla sollecitazione al trasferimento presso la concorrente di investimenti e titoli.

In tal modo, la condotta non solo viola il patto, ma si colloca anche nell'alveo dello **storno di clientela**, fattispecie tradizionalmente letta in chiave concorrenziale sleale, ex art. 2598, c.c., quando ricorrono attività sistematiche e finalizzate all'appropriazione del patrimonio relazionale del datore di lavoro.

L'elemento più rilevante della sentenza è la **quantificazione del danno**, tradizionalmente complessa nei casi di violazione del patto. Il Tribunale applica un criterio analitico, fondato sul "margine di contribuzione" generato dai clienti nel 2020 (anno di riferimento precedente alle dimissioni), moltiplicato per la vita media della relazione bancaria, stimata in almeno 7 anni. La banca documenta la perdita di 79 clienti, per un totale di masse trasferite pari a 108,8 milioni di euro. Il margine di contribuzione del 2020 (588.520 euro) è moltiplicato per 7, raggiungendo 4.119.064 euro. Tale impostazione è pienamente coerente con l'insegnamento della Cassazione, secondo cui il danno da concorrenza illecita può essere determinato attraverso **criteri presuntivi e probabilistici**, purché fondati su dati storici certi e su parametri economici congrui. Il Tribunale accoglie il calcolo perché sorretto da documentazione puntuale (portafogli, flussi, disinvestimenti) e perché confermato dai testimoni. Interessante è la notazione secondo cui il margine del 2020 era, peraltro, calcolato in un contesto di tassi bassi: dato che i tassi successivi sono aumentati, il danno avrebbe potuto essere ancor più elevato.

Alla violazione del patto si aggiunge la **violazione degli obblighi di informativa**, autonomamente presidiati da penale. Il lavoratore non ha comunicato il nuovo rapporto di lavoro entro 15 giorni né ha informato il nuovo datore degli obblighi derivanti dal patto. Scatta così la penale di 15.000 euro, prevista specificamente per tale omissione.

Alle questioni relative al PNC, si aggiungono poi quelle relative al **patto di prolungamento del preavviso**: il lavoratore si era impegnato a rispettare un preavviso di 12 mesi, ricevendo in cambio un'indennità annua di 10.000 euro. Secondo il Tribunale, la violazione del preavviso determina un debito per indennità sostitutiva di oltre 86.000 euro, confermato dal cedolino paga e oggetto di condanna.

La decisione dedica poi uno spazio specifico al **danno non patrimoniale**, riconosciuto nella misura di 50.000 euro per lesione dell'immagine dell'istituto bancario. Tale profilo, meno consueto nei giudizi di lavoro, assume particolare rilevanza nel settore finanziario, nel quale la stabilità della clientela è anche un bene reputazionale. Lo storno massivo e repentino, associato alla condotta di un ex dipendente qualificato, integra una compromissione dell'affidabilità percepita dal mercato e giustifica il ristoro anche sotto il profilo non patrimoniale.

Nel complesso, il conto attestato dal Tribunale di Reggio Emilia è assolutamente salato per l'ex dipendente: risarcimento del danno patrimoniale (4,1 milioni), penale per violazione degli obblighi di informativa (15.000 euro), danno d'immagine (50.000 euro), somma per indennità di mancato preavviso (86.368 euro), oltre spese di lite.



Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più

Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo: possibile presentare le domande

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 154 del 16 gennaio 2026](#), ha comunicato che dal 19 gennaio è attivo il servizio per presentare domanda di indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo (IDIS) relativa al 2025.

Le domande possono essere presentate fino al 30 aprile 2026 attraverso il portale INPS (previa autenticazione con CIE, SPID, CNS o eIDAS), il Contact Center (numero verde 803 164 da fisso o 06 164164 da mobile) oppure tramite patronati. L'istruttoria delle domande partirà da maggio 2026, dopo la chiusura del servizio di presentazione.

Si ricorda che l'indennità, introdotta in via permanente dal D.Lgs. n. 175/2023, ha la finalità di sostenere economicamente i lavoratori del settore dello spettacolo che svolgono prestazioni caratterizzate da strutturale discontinuità.

Si ricorda che la Legge di bilancio 2026 ha introdotto alcune novità sui requisiti di accesso al beneficio:

- è stato innalzato a 35.000 euro il limite di reddito IRPEF;
- sono state previste condizioni agevolate per gli attori cinematografici, che possono accedere alla prestazione con sole 15 giornate contributive nell'anno precedente o 30 nei 2 anni precedenti, anziché le 51 solitamente richieste.

Convegno di aggiornamento

Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo

Scopri di più

Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo: possibile presentare le domande

di **Redazione**

L'INPS, con [messaggio n. 154 del 16 gennaio 2026](#), ha comunicato che dal 19 gennaio è attivo il servizio per presentare domanda di indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo (IDIS) relativa al 2025.

Le domande possono essere presentate fino al 30 aprile 2026 attraverso il portale INPS (previa autenticazione con CIE, SPID, CNS o eIDAS), il Contact Center (numero verde 803 164 da fisso o 06 164164 da mobile) oppure tramite patronati. L'istruttoria delle domande partirà da maggio 2026, dopo la chiusura del servizio di presentazione.

Si ricorda che l'indennità, introdotta in via permanente dal D.Lgs. n. 175/2023, ha la finalità di sostenere economicamente i lavoratori del settore dello spettacolo che svolgono prestazioni caratterizzate da strutturale discontinuità.

Si ricorda che la Legge di bilancio 2026 ha introdotto alcune novità sui requisiti di accesso al beneficio:

- è stato innalzato a 35.000 euro il limite di reddito IRPEF;
- sono state previste condizioni agevolate per gli attori cinematografici, che possono accedere alla prestazione con sole 15 giornate contributive nell'anno precedente o 30 nei 2 anni precedenti, anziché le 51 solitamente richieste.

Convegno di aggiornamento

Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo

Scopri di più

Bonus lavoratori dipendenti: come calcolare il reddito teorico annuale

di **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 7/E del 16 gennaio 2026](#), al fine di poter determinare l'importo spettante ai lavoratori dipendenti che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro, dettaglia come individuare correttamente i giorni di lavoro dipendente da utilizzare per il calcolo del reddito annuale teorico, previsto dall'art. 1, commi 4 e 5, Legge di bilancio 2025, nei casi in cui il dipendente risulti formalmente in forza, ma non percepisca retribuzione per alcune o per tutte le giornate dell'anno.

Per poter determinare l'importo del *bonus* è, infatti, necessario individuare la percentuale da applicare al reddito di lavoro dipendente, che si determina "rapportando il reddito percepito all'intero anno", così da ottenere il "reddito annuale teorico".

L'Agenzia precisa che per il calcolo della retribuzione teorica annuale i giorni di lavoro dipendente da considerare sono quelli compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro per i quali il lavoratore ha diritto alle detrazioni, cioè i giorni in cui matura il reddito di lavoro dipendente. Pertanto, nel conteggio:

- devono essere inclusi festività, riposi settimanali e altri giorni non lavorativi compresi nel rapporto, purché collegati a periodi retribuiti;
- si escludono i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio aspettative senza assegni, permessi non retribuiti, sospensioni senza corresponsione di emolumenti).

Inoltre, il documento di prassi chiarisce che, in assenza totale di giorni retribuiti nell'anno d'imposta, anche se vengono erogati arretrati o somme non collegate alla presenza in servizio, il contributo previsto dall'art. 1, commi 4 e 5, Legge di bilancio 2025, non spetta.



Seminario di specializzazione

Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: le novità del D.LGS. 159/2025

Scopri di più

Bonus lavoratori dipendenti: come calcolare il reddito teorico annuale

di **Redazione**

L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 7/E del 16 gennaio 2026](#), al fine di poter determinare l'importo spettante ai lavoratori dipendenti che hanno un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro, dettaglia come individuare correttamente i giorni di lavoro dipendente da utilizzare per il calcolo del reddito annuale teorico, previsto dall'art. 1, commi 4 e 5, Legge di bilancio 2025, nei casi in cui il dipendente risulti formalmente in forza, ma non percepisca retribuzione per alcune o per tutte le giornate dell'anno.

Per poter determinare l'importo del *bonus* è, infatti, necessario individuare la percentuale da applicare al reddito di lavoro dipendente, che si determina "rapportando il reddito percepito all'intero anno", così da ottenere il "reddito annuale teorico".

L'Agenzia precisa che per il calcolo della retribuzione teorica annuale i giorni di lavoro dipendente da considerare sono quelli compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro per i quali il lavoratore ha diritto alle detrazioni, cioè i giorni in cui matura il reddito di lavoro dipendente. Pertanto, nel conteggio:

- devono essere inclusi festività, riposi settimanali e altri giorni non lavorativi compresi nel rapporto, purché collegati a periodi retribuiti;
- si escludono i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio aspettative senza assegni, permessi non retribuiti, sospensioni senza corresponsione di emolumenti).

Inoltre, il documento di prassi chiarisce che, in assenza totale di giorni retribuiti nell'anno d'imposta, anche se vengono erogati arretrati o somme non collegate alla presenza in servizio, il contributo previsto dall'art. 1, commi 4 e 5, Legge di bilancio 2025, non spetta.



Seminario di specializzazione

Sicurezza sul lavoro e patente a crediti: le novità del D.LGS. 159/2025

Scopri di più

Contributi esteri deducibili per i lavoratori fiscalmente residenti in Italia

di **Redazione**

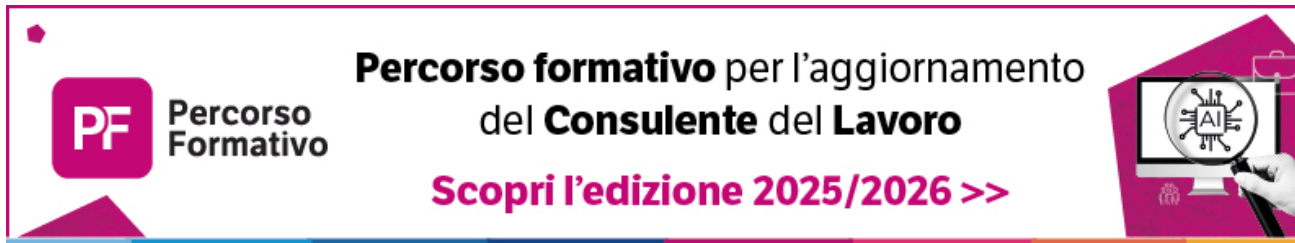
L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 5/E del 15 gennaio 2026](#), in linea con quanto affermato dalla Cassazione con la sentenza n. 17747/2024, ha chiarito che i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, versati all'estero da un lavoratore residente fiscalmente in Italia, sono deducibili dal reddito complessivo, anche quando il reddito di lavoro dipendente è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali, e devono essere indicati nel rigo E21 del modello 730/2025.

Il caso di specie riguarda un lavoratore fiscalmente residente in Italia, che lavora all'estero dal 2024 come dipendente e applica, ai fini della determinazione del reddito prodotto, la disciplina delle retribuzioni convenzionali.

Infatti, l'art. 51, comma 8-*bis*, TUIR, prevede un regime speciale per i lavoratori dipendenti che prestano la loro attività all'estero in modo continuativo per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi: in tali casi i lavoratori sono qualificati come fiscalmente residenti in Italia e il reddito non viene calcolato sulla base della retribuzione effettiva, ma sulla retribuzione convenzionale stabilita annualmente dal Ministero del Lavoro, a prescindere dall'effettiva retribuzione percepita. Tale regime in deroga prevede anche la non applicazione dell'art. 51, comma 2, lett. a), TUIR, che esclude dal reddito i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori. Inoltre, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. e), TUIR, si deducono dal reddito complessivo, se non sono deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formarlo, i contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge.

La risposta a interpello riprende anche il principio di diritto espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 17747/2024, in riferimento alla determinazione del reddito su base convenzionale: *«nella determinazione del reddito complessivo del contribuente devono comunque essere dedotti gli oneri di cui all'art. 10, comma 1, lett. e), del Tuir, in quanto tra le norme sulla determinazione delle singole categorie di reddito e le norme sulla determinazione del reddito complessivo esiste un rapporto di specialità reciproca, con la conseguenza che l'esclusione normativa della deducibilità degli oneri contributivi e assistenziali dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente non comporta l'esclusione della deducibilità di quegli stessi oneri dalla determinazione del reddito complessivo del contribuente, ma, anzi, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del Tuir, costituisce il presupposto della deducibilità dei citati oneri dalla determinazione del reddito complessivo»*.

Pertanto, il lavoratore può dedurre dal reddito complessivo, in sede di dichiarazione dei redditi, i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati all'estero.



PF Percorso Formativo

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

Contributi esteri deducibili per i lavoratori fiscalmente residenti in Italia

di **Redazione**

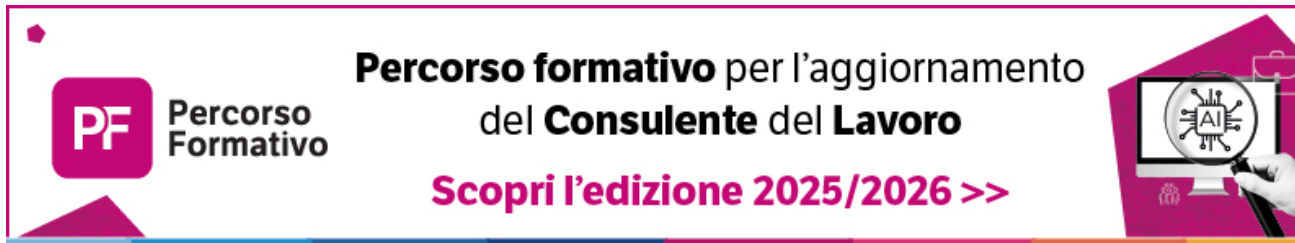
L'Agenzia delle entrate, con [risposta a interpello n. 5/E del 15 gennaio 2026](#), in linea con quanto affermato dalla Cassazione con la sentenza n. 17747/2024, ha chiarito che i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, versati all'estero da un lavoratore residente fiscalmente in Italia, sono deducibili dal reddito complessivo, anche quando il reddito di lavoro dipendente è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali, e devono essere indicati nel rigo E21 del modello 730/2025.

Il caso di specie riguarda un lavoratore fiscalmente residente in Italia, che lavora all'estero dal 2024 come dipendente e applica, ai fini della determinazione del reddito prodotto, la disciplina delle retribuzioni convenzionali.

Infatti, l'art. 51, comma 8-*bis*, TUIR, prevede un regime speciale per i lavoratori dipendenti che prestano la loro attività all'estero in modo continuativo per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi: in tali casi i lavoratori sono qualificati come fiscalmente residenti in Italia e il reddito non viene calcolato sulla base della retribuzione effettiva, ma sulla retribuzione convenzionale stabilita annualmente dal Ministero del Lavoro, a prescindere dall'effettiva retribuzione percepita. Tale regime in deroga prevede anche la non applicazione dell'art. 51, comma 2, lett. a), TUIR, che esclude dal reddito i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori. Inoltre, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. e), TUIR, si deducono dal reddito complessivo, se non sono deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formarlo, i contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge.

La risposta a interpello riprende anche il principio di diritto espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 17747/2024, in riferimento alla determinazione del reddito su base convenzionale: *«nella determinazione del reddito complessivo del contribuente devono comunque essere dedotti gli oneri di cui all'art. 10, comma 1, lett. e), del Tuir, in quanto tra le norme sulla determinazione delle singole categorie di reddito e le norme sulla determinazione del reddito complessivo esiste un rapporto di specialità reciproca, con la conseguenza che l'esclusione normativa della deducibilità degli oneri contributivi e assistenziali dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente non comporta l'esclusione della deducibilità di quegli stessi oneri dalla determinazione del reddito complessivo del contribuente, ma, anzi, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del Tuir, costituisce il presupposto della deducibilità dei citati oneri dalla determinazione del reddito complessivo»*.

Pertanto, il lavoratore può dedurre dal reddito complessivo, in sede di dichiarazione dei redditi, i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati all'estero.



PF Percorso Formativo

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

Licenziamento disciplinare: applicazione delle previsioni contrattuali in base alla condotta

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 6 novembre 2025 n. 29343, ha ritenuto che, in tema di licenziamento disciplinare, ai fini della selezione della tutela applicabile (reintegratoria o indennitaria) ai sensi dell'art. 18, Legge n. 300/1970, come modificato dalla Legge n. 92/2012, il giudice di merito è tenuto a un'operazione di sussunzione della condotta del lavoratore nelle previsioni della contrattazione collettiva. Tale operazione non richiede che la condotta sia specificamente e dettagliatamente tipizzata, ma può e dev'essere effettuata anche in riferimento a clausole contrattuali generali ed elastiche che puniscono l'illecito con una sanzione conservativa.

Il caso

La vicenda trae origine dalla violazione, da parte del ricorrente, della prassi aziendale relativa alla compilazione delle schede riguardanti il controllo delle temperature dei prodotti cotti alla griglia. La Corte d'Appello aveva riconosciuto l'illegittimità del licenziamento disciplinare, ritenendo però la condotta non rientrante tra le ipotesi punibili con sanzione conservativa previste dal CCNL Turismo Pubblici Esercizi, applicando quindi solo la tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5, Legge n. 300/1970, e non la reintegrazione.

Il lavoratore ricorre in Cassazione contro la sentenza della Corte d'Appello di Roma, ritenendo la sua condotta qualificabile come negligenza nell'esecuzione della prestazione, casistica che rientra nelle previsioni dell'art. 144, CCNL, che prevede sanzioni conservative, lamentando la mancata corretta sussunzione del fatto nelle clausole contrattuali.

La Cassazione richiama il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui, quando il contratto collettivo prevede una sanzione conservativa per una determinata condotta, il giudice non può ritenere legittimo il licenziamento né discostarsi dalla valutazione delle parti sociali, salvo che accerti una gravità maggiore non contemplata.

Gli Ermellini ribadiscono, inoltre, che la previsione di clausole elastiche o generali, come quelle che sanzionano la negligenza o la disattenzione, è sufficiente per applicare la tutela

reintegratoria , senza che il giudice debba svolgere un autonomo giudizio di proporzionalità. La sentenza impugnata non rispetta tali principi, motivo per cui la Cassazione accoglie il ricorso, cassa la sentenza e rinvia il giudizio alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione affinché applichi correttamente i criteri interpretativi consolidati e valuti nuovamente la condotta alla luce dell'art. 144, comma 7, CCNL.

Convegno di aggiornamento

Effetti giuslavoristici nelle operazioni straordinarie

Scopri di più

Licenziamento disciplinare: applicazione delle previsioni contrattuali in base alla condotta

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 6 novembre 2025 n. 29343, ha ritenuto che, in tema di licenziamento disciplinare, ai fini della selezione della tutela applicabile (reintegratoria o indennitaria) ai sensi dell'art. 18, Legge n. 300/1970, come modificato dalla Legge n. 92/2012, il giudice di merito è tenuto a un'operazione di sussunzione della condotta del lavoratore nelle previsioni della contrattazione collettiva. Tale operazione non richiede che la condotta sia specificamente e dettagliatamente tipizzata, ma può e dev'essere effettuata anche in riferimento a clausole contrattuali generali ed elastiche che puniscono l'illecito con una sanzione conservativa.

Il caso

La vicenda trae origine dalla violazione, da parte del ricorrente, della prassi aziendale relativa alla compilazione delle schede riguardanti il controllo delle temperature dei prodotti cotti alla griglia. La Corte d'Appello aveva riconosciuto l'illegittimità del licenziamento disciplinare, ritenendo però la condotta non rientrante tra le ipotesi punibili con sanzione conservativa previste dal CCNL Turismo Pubblici Esercizi, applicando quindi solo la tutela indennitaria prevista dall'art. 18, comma 5, Legge n. 300/1970, e non la reintegrazione.

Il lavoratore ricorre in Cassazione contro la sentenza della Corte d'Appello di Roma, ritenendo la sua condotta qualificabile come negligenza nell'esecuzione della prestazione, casistica che rientra nelle previsioni dell'art. 144, CCNL, che prevede sanzioni conservative, lamentando la mancata corretta sussunzione del fatto nelle clausole contrattuali.

La Cassazione richiama il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui, quando il contratto collettivo prevede una sanzione conservativa per una determinata condotta, il giudice non può ritenere legittimo il licenziamento né discostarsi dalla valutazione delle parti sociali, salvo che accerti una gravità maggiore non contemplata.

Gli Ermellini ribadiscono, inoltre, che la previsione di clausole elastiche o generali, come quelle che sanzionano la negligenza o la disattenzione, è sufficiente per applicare la tutela



reintegratoria , senza che il giudice debba svolgere un autonomo giudizio di proporzionalità. La sentenza impugnata non rispetta tali principi, motivo per cui la Cassazione accoglie il ricorso, cassa la sentenza e rinvia il giudizio alla Corte d'Appello di Roma in diversa composizione affinché applichi correttamente i criteri interpretativi consolidati e valuti nuovamente la condotta alla luce dell'art. 144, comma 7, CCNL.

Convegno di aggiornamento

Effetti giuslavoristici nelle operazioni straordinarie

Scopri di più

Patto di non concorrenza: la quantificazione del danno nel private banking

di **Luca Vannoni**

La sentenza del Tribunale di Reggio Emilia del 19 giugno 2025 si inserisce nel solco della giurisprudenza in materia di patto di non concorrenza ex art. 2125, c.c., affrontando un caso paradigmatico del settore bancario-finanziario: la vicenda riguarda un Private Banker, legato da un articolato patto di non concorrenza, che, dopo le dimissioni, ha iniziato a collaborare, nell'immediatezza, con un diretto concorrente operante nella medesima area territoriale, attuando in modo sistematico lo storno della clientela precedentemente gestita.

Il lavoratore aveva sottoscritto nel 2015 un patto di non concorrenza ampio, sia sul piano oggettivo sia territoriale (Emilia-Romagna), successivamente integrato nel 2019, con l'aggiunta di un successivo patto di prolungamento del preavviso, con ulteriori obblighi di informativa e con l'estensione dell'efficacia del vincolo anche ad attività svolte fuori Regione. Il corrispettivo del patto – 7.800 euro annui poi aumentati a 10.200 euro – supera le soglie di proporzionalità elaborate dalla giurisprudenza, e il Tribunale, coerentemente con l'orientamento recentemente consolidatosi, rigetta ogni dubbio di nullità o indeterminatezza dell'oggetto.

Il cuore della decisione riguarda, tuttavia, la **violazione del patto**. La banca dimostra documentalmente che, 3 giorni dopo le dimissioni, il lavoratore ha sottoscritto un contratto di agenzia con un concorrente diretto, svolgendo attività di consulente finanziario nel territorio vietato. Il Tribunale valorizza ulteriori elementi istruttori:

- la presenza del lavoratore presso la filiale concorrente, documentata mediante investigazione;
- l'ingresso presso la sede di clienti ad alto valore;
- soprattutto, la sequenza sistematica di contatti con la clientela del precedente portafoglio.

La sentenza sottolinea come il Private Banker avesse contattato decine di clienti, con finalità orientate alla sollecitazione al trasferimento presso la concorrente di investimenti e titoli.

In tal modo, la condotta non solo viola il patto, ma si colloca anche nell'alveo dello **storno di clientela**, fattispecie tradizionalmente letta in chiave concorrenziale sleale, ex art. 2598, c.c., quando ricorrono attività sistematiche e finalizzate all'appropriazione del patrimonio relazionale del datore di lavoro.

L'elemento più rilevante della sentenza è la **quantificazione del danno**, tradizionalmente complessa nei casi di violazione del patto. Il Tribunale applica un criterio analitico, fondato sul "margine di contribuzione" generato dai clienti nel 2020 (anno di riferimento precedente alle dimissioni), moltiplicato per la vita media della relazione bancaria, stimata in almeno 7 anni. La banca documenta la perdita di 79 clienti, per un totale di masse trasferite pari a 108,8 milioni di euro. Il margine di contribuzione del 2020 (588.520 euro) è moltiplicato per 7, raggiungendo 4.119.064 euro. Tale impostazione è pienamente coerente con l'insegnamento della Cassazione, secondo cui il danno da concorrenza illecita può essere determinato attraverso **criteri presuntivi e probabilistici**, purché fondati su dati storici certi e su parametri economici congrui. Il Tribunale accoglie il calcolo perché sorretto da documentazione puntuale (portafogli, flussi, disinvestimenti) e perché confermato dai testimoni. Interessante è la notazione secondo cui il margine del 2020 era, peraltro, calcolato in un contesto di tassi bassi: dato che i tassi successivi sono aumentati, il danno avrebbe potuto essere ancor più elevato.

Alla violazione del patto si aggiunge la **violazione degli obblighi di informativa**, autonomamente presidiati da penale. Il lavoratore non ha comunicato il nuovo rapporto di lavoro entro 15 giorni né ha informato il nuovo datore degli obblighi derivanti dal patto. Scatta così la penale di 15.000 euro, prevista specificamente per tale omissione.

Alle questioni relative al PNC, si aggiungono poi quelle relative al **patto di prolungamento del preavviso**: il lavoratore si era impegnato a rispettare un preavviso di 12 mesi, ricevendo in cambio un'indennità annua di 10.000 euro. Secondo il Tribunale, la violazione del preavviso determina un debito per indennità sostitutiva di oltre 86.000 euro, confermato dal cedolino paga e oggetto di condanna.

La decisione dedica poi uno spazio specifico al **danno non patrimoniale**, riconosciuto nella misura di 50.000 euro per lesione dell'immagine dell'istituto bancario. Tale profilo, meno consueto nei giudizi di lavoro, assume particolare rilevanza nel settore finanziario, nel quale la stabilità della clientela è anche un bene reputazionale. Lo storno massivo e repentino, associato alla condotta di un ex dipendente qualificato, integra una compromissione dell'affidabilità percepita dal mercato e giustifica il ristoro anche sotto il profilo non patrimoniale.

Nel complesso, il conto attestato dal Tribunale di Reggio Emilia è assolutamente salato per l'ex dipendente: risarcimento del danno patrimoniale (4,1 milioni), penale per violazione degli obblighi di informativa (15.000 euro), danno d'immagine (50.000 euro), somma per indennità di mancato preavviso (86.368 euro), oltre spese di lite.



Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più