

AIPB: si parla di Noi

Portafogli, se va in scena la grande fuga

Come i giudici risolvono le controversie sul reclutamento, non sempre corretto, di private banker (e dei loro clienti)

di Salvatore Trifirò*

Il settore del private banking ha assunto, in questi anni, grande importanza. Cresce l'interesse del mercato, ma cresce anche la competizione tra le banche, che non si gioca solo sul piano commerciale, ma anche nelle aule dei Tribunali.

Reclutamento

L'oggetto del contendere è sempre lo stesso: la concorrenza sleale. E qui va ricordato che il nostro ordinamento vieta e sanziona la concorrenza illecita, che si verifica quando ci sia violazione di un patto di non concorrenza o quando vengano diffuse notizie o apprezzamenti che gettano discredito sui prodotti e sull'attività di un concorrente, o quando vengano utilizzate informazioni riservate per ottenere vantaggi nell'acquisizione di clienti. In buona sostanza, quando ci si avvalga, direttamente o indirettamente, di ogni mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda.

Le problematiche principali dibattute nei Tribunali, riguardano, in particolare, lo storno di banker e clientela. La liceità del reclutamento di banker

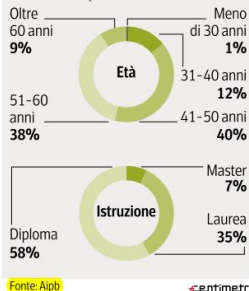
di altri istituti è normalmente riconosciuta. Secondo i Tribunali non c'è concorrenza sleale se si reclutano banker dai concorrenti con miglioramenti retributivi, prospettive di carriera, condizioni di lavoro più favorevoli.

Il reclutamento diventa, invece, illecito e costituisce concorrenza sleale se attuato con mezzi subdoli o scorretti, volti a comportare una disgregazione dell'organizzazione dell'istituto che lo subisce e a danneggiarlo in misura eccedente il normale pregiudizio derivante dalla perdita di consulenti. Ad esempio se vengono illecitamente sottratte professionalità altamente qualificate e/o che ricoprono posizioni strategiche all'interno dell'organigramma aziendale. O quando il banker trasferisce informazioni riservate e il know-how aziendale acquisiti nel corso del rapporto con il precedente datore di lavoro.

Per valutare il caso i giudici di solito ricorrono a una serie di valutazioni quali, ad esempio, il numero di banker stornati; la qualificazione tecnica; la sottrazione di informazioni riservate; la brevità del lasso di tempo entro cui si è realizzato lo storno; le

Foto di gruppo

L'identikit dei private banker



difficoltà del precedente datore in termini di organizzazione del personale, di gestione della clientela o di perdita di volume degli affari e la non facile e rapida sostituibilità dei banker.

Patrimoni

La traslazione dei patrimoni è frequente con il passaggio dei banker. Ed è qui che si gioca nelle aule giudiziarie la battaglia più dura, da milioni di euro. Da una parte, la banca che be-

neficia dell'arrivo delle nuove masse difende il principio che la volontà del cliente è sovrana e non può esserle attribuita nessuna responsabilità in forza del rapporto di fiducia che si era creato tra il cliente e il banker di riferimento.

Dall'altra parte, chi subisce i disinvestimenti replica che i clienti non appartengono al banker e, per quanto possa esservi tra di loro un rapporto fiduciario, non si possono ignorare i contraccolpi economici legati alla perdita di clientela, contraccolpi di cui la banca concorrente viene chiamata a rispondere.

I Tribunali ritengono — ma ovviamente ogni vicenda è un caso a sé — che la concorrenza sleale si configuri nel caso di massiccia e sistematica distrazione di clientela, attuata illecitamente tramite i banker reclutati e così profittando parassitariamente dell'avviamento dell'istituto concorrente.

Per prevenire gli atti di concorrenza, le banche sono solite stipulare con i propri banker patti di non concorrenza che, se ben congegnati, presentano l'indubbio vantaggio di proteggerle. Ma il loro uso generalizzato rende

meno facile l'assunzione di nuovi banker, attratti da altre realtà imprenditoriali. Quindi vanno usati solo se effettivamente necessari.

Meglio altri strumenti giuridici (patti di stabilità, ecc.), in grado di tutelare efficacemente le banche, senza comportare pericolose distorsioni che, alla lunga, potrebbero ingessare l'intero settore e così la libera concorrenza.

Lavoro

Salvatore Trifirò, fondatore dell'omonimo studio legale, specializzato in diritto del lavoro. In aumento le cause sul reclutamento dei private banker



Infine, un gentlemen's agreement tra gli operatori, che tenga conto di tutti gli interessi in gioco, sarebbe opportuno, per favorire la concorrenza; ridurre i conflitti giudiziari e i costi. Con benefici per tutti.

*Trifirò & Partners
© RIPRODUZIONE RISERVATA

