

BGer 4A_67/2023 vom 12. Juni 2024

Bundesgericht, 2024-06-12, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_67_2023

FR: TF 4A_67/2023 du 12 juin 2024

IT: TF 4A_67/2023 del 12 giugno 2024

Erwägungen

E. 1

Il ricorso in materia civile, presentato dalla parte ampiamente soccombente nella procedura cantonale (art. 76 cpv. 1 lett. a LTF), è tempestivo (art. 46 cpv. 1 lett. c combinato con l' art. 100 cpv. 1 LTF) ed è volto contro una sentenza finale (art. 90 LTF) emanata su ricorso dall'autorità ticinese di ultima istanza (art. 75 LTF) in una causa civile (art. 72 cpv. 1 LTF) concernente una controversia in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso che supera la soglia fissata dall' art. 74 cpv. 1 lett. a LTF .

E. 2

Il Tribunale federale applica d'ufficio il diritto federale (art. 106 cpv. 1 LTF). Tuttavia, tenuto conto dell'onere di allegazione e motivazione imposto dall' art. 42 cpv. 1 e 2 LTF , di regola considera solo gli argomenti proposti nell'atto di ricorso, fatti salvi i casi di errori giuridici manifesti (DTF 149 II 337 consid. 2.2; 140 III 86 consid. 2). Per soddisfare l'obbligo di motivazione, il ricorrente deve discutere le considerazioni della decisione impugnata e indicare con chiarezza in che consiste la violazione del diritto (DTF 140 III 86 consid. 2).

Il Tribunale federale fonda invece il suo ragionamento giuridico sugli accertamenti di fatto svolti dall'autorità inferiore (art. 105 cpv. 1 LTF), che sono vincolanti. Può scostarsene o completarli solo se sono stati effettuati in violazione del diritto ai sensi dell' art. 95 LTF o in modo manifestamente inesatto (art. 105 cpv. 2 LTF). Il ricorrente può censurare l'accertamento dei fatti alle stesse condizioni; occorre inoltre che l'eliminazione dell'asserito vizio possa influire in maniera determinante sull'esito della causa (art. 97 cpv. 1 LTF). Se rimprovera all'autorità cantonale un accertamento dei fatti manifestamente inesatto - arbitrario (art. 9 Cost.) - il ricorrente deve motivare la censura conformemente alle esigenze rigorose poste dall' art. 106 cpv. 2 LTF . Deve indicare chiaramente i diritti costituzionali che si pretendono violati e precisare in cosa consiste la violazione. Non basta opporre il proprio punto di vista alle conclusioni del giudizio impugnato; il Tribunale federale non esamina le critiche di carattere appellatorio (DTF 145 I 26 consid. 1.3, con rinvii). Siccome il giudice cantonale fruisce di un grande potere discrezionale nel campo dell'apprezzamento delle prove (e dell'accertamento dei fatti in genere), chi invoca l'arbitrio deve dimostrare che la sentenza impugnata ignora il senso e la portata di un mezzo di prova preciso, omette senza ragioni valide di tenere conto di una prova importante suscettibile di modificare l'esito della lite, oppure ammette o nega un fatto ponendosi in aperto contrasto con gli atti di causa o interpretandoli in modo insostenibile (DTF 147 V 35 consid. 4.2; 144 III 264 consid. 6.2.3 pag. 273; 140 III 264 consid. 2.3, con rinvii).

Nella parte del gravame dedicata ai fatti salienti (da pag. 5 a pag. 8), il ricorrente espone liberamente le circostanze a suo avviso rilevanti, e ripercorre i fatti di causa senza

confrontarsi con il giudizio impugnato. Tali generiche argomentazioni non soddisfano le predette esigenze di motivazione e sono perciò inammissibili.

E. 3

Il ricorrente lamenta una violazione dell' art. 337 CO , affermando di non aver commesso delle inosservanze tanto gravi da giustificare una disdetta immediata e facendo valere che il datore di lavoro avrebbe tardato nel licenziarlo senza preavviso.

E. 3.1

Giusta l' art. 337 cpv. 1 CO il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto (art. 337 cpv. 2 CO).

E. 3.1.1

Secondo la giurisprudenza la risoluzione immediata del rapporto di lavoro dev'essere ammessa in maniera restrittiva (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). Solo una mancanza particolarmente grave può giustificare tale misura (DTF 142 III 579 consid. 4.2). Per mancanza del dipendente si intende in generale la violazione di un obbligo sgorgante dal contratto di lavoro, ma anche altri eventi possono entrare in linea di conto (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; sentenza 4A_5/2021 del 9 marzo 2021 consid. 3.1). Tale mancanza dev'essere oggettivamente idonea a distruggere il rapporto di fiducia essenziale nel contratto di lavoro o, almeno, a intaccarlo così profondamente da escludere che possa essere pretesa la continuazione della relazione contrattuale e avere effettivamente provocato tale conseguenza (DTF 142 III 579 consid. 4.2). Se la violazione è meno grave, può portare alla risoluzione immediata solo se è stata ripetuta nonostante un avvertimento (DTF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1).

E. 3.1.2

La determinazione dei motivi del licenziamento è una questione di fatto. Stabilire se il licenziamento si basa su cause gravi, invece, è una questione di diritto (DTF 149 II 337 consid. 7.2). Il giudice decide in base al suo libero apprezzamento se esiste una causa grave (art. 337 cpv. 3 CO) e applica le regole del diritto e dell'equità (art. 4 CC). La gravità del comportamento contestato dipende dalle circostanze concrete (DTF 142 III 579 consid. 4.2, con rinvii). A tale scopo il giudice prenderà in considerazione tutti gli elementi della fattispecie, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, nonché la natura e l'importanza delle violazioni invocate (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1). La posizione del dipendente, la sua funzione e le responsabilità affidategli possono comportare un aumento dei requisiti di rigore e fedeltà (DTF 127 III 86 consid. 2c; sentenze 4A_5/2021 citata, consid. 3.2; 4A_393/2020 del 27 gennaio 2021 consid. 4.1.1). Il Tribunale federale rivede con riserbo la decisione dell'ultima istanza cantonale e interviene solo quando essa si scosta senza motivo dai principi sviluppati da dottrina e giurisprudenza, se ha preso in considerazione fattori che non avrebbero dovuto giocare alcun ruolo oppure se, al contrario, abbia ommesso di considerare fattori rilevanti, o infine, quando il giudizio impugnato conduca a un esito manifestamente iniquo o ingiusto (DTF 142 III 612 consid. 4.5; 137 III 303 consid. 2.1.1; sentenza 4A_191/2022 del 30 aprile 2024 consid. 3).

E. 3.1.3

La disdetta deve avvenire "immediatamente", ossia dopo un ragionevole periodo di riflessione (sentenze 4A_177/2023 del 12 giugno 2023 consid. 3.1.1; 4A_393/2020 citata, consid. 4.1.1 e 4.3.3). Le circostanze concrete determinano il lasso di tempo entro il quale si può ragionevolmente attendere da una parte che essa prenda la decisione di risolvere immediatamente il contratto. In maniera generale la giurisprudenza considera sufficiente un termine da due a tre giorni lavorativi per riflettere e assumere informazioni giuridiche. Un termine supplementare è ammissibile se è giustificato da esigenze pratiche della vita quotidiana ed economica, o quando le circostanze concrete impongono di ammettere un'eccezione alla regola (DTF 130 III 28 consid. 4.4. pag. 34); la giurisprudenza ha già stabilito che è possibile ammettere una proroga di qualche giorno quando la decisione dev'essere presa da un organo pluricefalo di una persona giuridica, quando dev'essere sentito il rappresentante del lavoratore (DTF 138 I 113 consid. 6.3.2; sentenza del Tribunale federale 4A_293/2020 del 30 agosto 2021 consid. 3.1.2), oppure quando sono necessari degli approfondimenti (sentenza 4C.348/2003 del 24 agosto 2004 consid. 3.2).

E. 3.2

La Corte cantonale ha accertato che il licenziamento era non solo motivato dalla reazione del direttore del 7 dicembre 2017, ma anche dal suo mancato adeguamento alle norme antiriciclaggio, circostanza peraltro da lui riconosciuta e attestata dalla lettera di licenziamento del 14 dicembre 2017 e dalla precisazione del 22 dicembre successivo. I problemi emersi durante il rapporto contrattuale erano provati dalle testimonianze, dai documenti agli atti e dall'

iter procedurale seguito dalla banca (primo ammonimento,

audit esterno e interno, successiva analisi interna, modalità di svolgimento del colloquio con il suo direttore, secondo ammonimento, decisione di chiusura della relazione, eventi successivi). Secondo la Corte cantonale l'istruttoria aveva permesso di accertare delle criticità a causa della leggerezza con cui il dipendente affrontava la tematica "AML" e dei contrasti con i colleghi del settore legale, che riguardavano più relazioni e non solo quella denominata xxx. L'interessato, inoltre, aveva usato dei formulari "A" firmati in bianco dalla cliente, benché ciò fosse vietato e la loro compilazione necessaria per legittimare le transazioni sul conto. Egli aveva omesso di ottenere tutti i giustificativi necessari in relazione a molte operazioni, prova ne è che la banca aveva registrato 38 allerte in materia di riciclaggio di denaro ("AML Hits") relative al conto xxx. Essa aveva perciò avviato un'indagine interna e poi interrogato il 21 luglio 2017 il direttore dipendente in presenza del capo filiale e del responsabile della verifica. L'istituto di credito era altresì preoccupato per una potenziale collusione fra lui e la cliente, poiché costui le aveva suggerito come rispondere alle domande del settore

compliance ed evitare i suoi controlli. Dopo quell'incontro la banca aveva ammonito il dipendente e ordinato ulteriori approfondimenti: costui doveva pertanto essere consapevole che ulteriori carenze nella gestione della relazione xxx (rispetto di direttive e istruzioni) non sarebbero più state tollerate e avrebbero avuto conseguenze.

La Corte cantonale ha quindi rilevato l'atteggiamento poco collaborativo del direttore anche dopo il colloquio del 21 luglio 2017, non avendo egli rispettato l'istruzione di chiudere immediatamente il conto della cliente xxx (che egli per finire ha disdetto un mese dopo, ossia solo nel novembre 2017), senza che vi fossero valide ragioni. Quanto agli scatti d'ira, i giudici ticinesi hanno considerato che il biasimo all'origine dello sfogo del 7 dicembre 2017

era giustificato e che egli, durante il colloquio del 12 dicembre 2017, non si era scusato, né aveva riconosciuto le sue responsabilità. Simili comportamenti, ha epilogato la Corte cantonale, potevano incrinare in modo definitivo il rapporto di fiducia tra le parti.

La disdetta, infine, era tempestiva: fra il 7 e il 14 dicembre 2017 vi erano tre giorni festivi; il CEO C._____ non poteva decidere autonomamente e doveva avvertire i propri superiori in Svizzera; D._____, direttore della filiale di Panama, ha incontrato il 12 dicembre 2017 l'insorgente per un ultimo confronto, di cui ha riferito alla direzione generale che l'ha per finire licenziato due giorni dopo.

E. 4.1

Il ricorrente rimprovera alla Corte cantonale di aver ammesso quale motivo di licenziamento anche il mancato rispetto dell'istruzione di chiusura relativa al conto xxx, non menzionato nella disdetta, e di aver considerato nel loro insieme delle presunte manchevolezze senza spiegare perché esse avrebbero potuto incrinare in modo definitivo il rapporto di fiducia tra le parti. L'interessato, tuttavia, non censura l'accertamento della Corte cantonale, secondo cui egli aveva riconosciuto nel suo gravame che la disdetta riguardava, tra l'altro, il suo mancato adeguamento alle norme antiriciclaggio e alla gestione lacunosa dei suoi clienti. Carente di motivazione, al riguardo il rimedio è inammissibile. Sulle altre lacune comportamentali e sulla loro gravità si dirà in appresso (v. sotto, consid. 4.2.1 seg.).

E. 4.2

L'insorgente assevera che le manchevolezze da lui commesse non sarebbero a tal punto gravi da giustificare una disdetta immediata e che la sua reazione del 7 dicembre 2017 non basterebbe per licenziarlo in tronco. L'ammonimento del 2017, poi, non avrebbe indiziato per lui qualcosa di serio. Neanche il ritardo nella chiusura della relazione bancaria xxx avrebbe giustificato una disdetta immediata; infine, per le condotte di minor gravità a lui rimproverate egli non avrebbe ricevuto degli ammonimenti chiari e idonei a giustificare la disdetta della banca.

E. 4.2.1.1

A parere del ricorrente i biasimi a lui mossi il 27 luglio 2017 dal datore di lavoro sarebbero stati motivati solo da mere negligenze e non lui, ma la cliente, avrebbe causato l'inosservanza delle normative vigenti. La Corte cantonale, però, ha accertato che la disdetta era fondata sulla sua reazione del 7 dicembre 2017 e sul suo mancato adeguamento alle norme antiriciclaggio. Egli, infatti, aveva trattato con leggerezza la tematica "AML" in relazione a più rapporti contrattuali, non solo a quello con xxx, tanto da avere dei contrasti con i colleghi del settore legale; inoltre, aveva usato dei formulari "A" firmati in bianco dalla cliente, benché ciò fosse vietato e la loro compilazione, necessaria per legittimare le transazioni sul conto; infine, aveva omesso di raccogliere i necessari giustificativi per molte transazioni, tanto che la banca aveva registrato 38 allerte ("AML Hits") in relazione al conto xxx.

A quest'ultimo riguardo il ricorrente fa valere che la mancata evasione di quegli allarmi sarebbe riconducibile dalla volontà della cliente. L'interessato, però, non pretende di aver cercato di rimediare, né di aver contattato un suo superiore per risolvere il problema. Non sorprende, dunque, che il 24 ottobre 2017 l'opponente abbia ordinato una volta per tutte la chiusura di quella relazione. Che dopo il 27 luglio 2017 egli non abbia più fatto uso di formulari "A" in bianco, è possibile. Quel comportamento, ancorché risalente al 2013 o al

2014, era però emerso solo dalle indagini esperite tra il 2016 e il 2017 dalla banca, la quale non lo aveva tollerato, poiché vietato e incompatibile con le norme antiriciclaggio riferite all'obbligo di documentare l'attività transazionale sul conto in caso di modifiche di comportamento dell'ordinante. Ciò premesso e richiamate le deposizioni dei responsabili del settore

compliance e della revisione interna e quella del superiore diretto dell'attore, la Corte di appello ha accertato che la banca era rimasta insoddisfatta delle risposte da lui fornite, e che perciò l'aveva ammonito. In circostanze del genere ben poteva la Corte cantonale reputare grave la condotta per cui egli era stato biasimato formalmente nel luglio del 2017 e condividere l'assunto del Pretore secondo cui egli, visti quel colloquio e quell'ammonimento, doveva essere conscio che ulteriori carenze nella gestione della relazione xxx avrebbero avuto delle conseguenze sul suo rapporto di impiego.

E. 4.2.1.2

Secondo il ricorrente, il suo superiore si sarebbe deciso per il licenziamento immediato solo a causa della sua reazione inappropriata del 7 dicembre 2017 e non per il mancato rispetto delle regole procedurali, bancarie o "AML". La tesi non convince. Infatti, a prescindere dal fatto che il suo superiore non poteva decidere autonomamente di licenziarlo e che le sue affermazioni al riguardo non sono così decisive, la Corte cantonale ha accertato che i motivi del licenziamento erano anche altri, ossia l'inosservanza delle norme procedurali, specie quelle antiriciclaggio (cfr. sopra, consid. 4.1).

Quanto all'ammonimento del 2015, è vero che anche per la Corte di appello esso non esplicitava chiaramente le conseguenze d'una recidiva. L'autorità precedente, tuttavia, ha aggiunto che la disdetta immediata non si fondava solo su quell'episodio, ma anche sullo sfogo violento del 7 dicembre 2017 e su inosservanze di norme procedurali.

E. 4.2.1.3

L'insorgente argomenta che la Corte di appello avrebbe ritenuto i suoi comportamenti non gravi e che, dopo l'ammonimento del luglio del 2017, egli si sarebbe conformato alle richieste della banca. Simile critica è appellatoria, non rispetta i requisiti di forma previsti dall' art. 106 LTF e si avvera inammissibile (cfr. sopra, consid. 2). Sia come sia, l'interessato non nega che la banca abbia deciso la chiusura della relazione xxx, poiché permaneva "eccessivamente problematica", né contesta che quel rapporto contrattuale, di cui era responsabile, sia stato chiuso solo un mese dopo l'analogo ordine a lui impartito. Indarno, infine, egli afferma che non vi sarebbe stata alcuna collusione tra lui e la cliente: le affermazioni di C. _____, che ha riferito di non avere rilevato segnali di collusione, non bastano a inficiare quelle del direttore generale E. _____, del responsabile del settore "America Latina" D. _____ e dal

Chief Risk Officer F. _____, il quale ha dichiarato che nella corrispondenza elettronica il ricorrente suggeriva alla cliente i modi per evitare i controlli del settore

compliance o le risposte da fornirgli, svalutando l'operato di tale servizio.

E. 4.2.2

Secondo il ricorrente il ritardo nella chiusura della relazione xxx non sarebbe stato un motivo di licenziamento: egli aveva rispettato l'istruzione di porre fine a quel rapporto contrattuale, avendone avviato la procedura di chiusura; la banca, poi, non gli avrebbe notificato alcun sollecito in proposito e a fine novembre 2017 il suo superiore sarebbe stato

informato del mancato invio della disdetta; infine, il 7 dicembre 2017 il direttore generale, quand'anche infastidito, non gli aveva paventato un licenziamento in tronco.

Tali critiche non sono condivisibili.

In concreto egli non può essere seguito laddove asserisce d'aver rispettato l'istruzione di chiudere la nota relazione problematica per aver avviato la necessaria procedura: l'interessato, infatti, sorvola sia sull'ordine del 27 ottobre 2017 a lui impartito dalla banca - e accertato dai giudici di appello - di chiudere immediatamente la relazione xxx, sia sul fatto che quella relazione sia stata chiusa solo il 30 novembre 2017, dopo un sollecito del 24 novembre 2017. Invano, poi, egli riferisce che la banca non l'avrebbe sollecitato in proposito, giacché ciò è stato confermato dai testi G._____, F._____, D._____ e dal suo superiore C._____. Che a fine novembre 2017 quest'ultimo sapesse che la disdetta non era ancora stata inviata, potrà anche essere. Tale circostanza, tuttavia, non rimediava al ritardo nella chiusura di quella relazione problematica, per cui il ricorrente era unico responsabile. Sapere poi se quegli indugi fossero un fatto grave suscettibile di giustificare una disdetta immediata o no, giacché il suo superiore non aveva informato nessuno a fine novembre del 2017 e poiché il direttore generale non l'aveva ammonito con la mail del 7 dicembre 2017, è una questione su cui si tornerà fra breve.

E. 4.2.3

Il ricorrente sostiene che i rimproveri a lui rivolti non erano gravi, né ripetuti e che lo scatto d'ira del dicembre 2017 non autorizzava la banca a licenziarlo in tronco, a maggior ragione ove l'ammonimento del 2015 non illustrava neppure le conseguenze d'una recidiva. I reali motivi della disdetta immediata, soggiunge, non basterebbero a giustificarla, come dichiarato da D._____ e C._____; inoltre, per i suoi comportamenti egli non era mai stato ammonito chiaramente e la banca lo avrebbe licenziato per evitare di remunerarlo, anche con delle gratifiche.

E. 4.2.3.1

Innanzitutto giova sgombrare il campo da dubbi sull'ipotesi affacciata dal ricorrente dell'assenza di un chiaro ammonimento per i suoi comportamenti. In verità, come accertato dalla Corte di appello, l'avvertimento del 24 luglio 2017 era serio e tale da renderlo consapevole che ulteriori carenze nella gestione della relazione xxx avrebbero avuto delle conseguenze (cfr. sopra, consid. 4.2.1.1).

E. 4.2.3.2

Non si misconosce che il biasimo del 2015 non menzionava le possibili conseguenze di una recidiva. Lo scatto d'ira del 7 dicembre 2017, però, attestava per la seconda volta una condotta indifendibile per un direttore di banca, che tradiva un inconsistente disaccordo a una critica giustificata di un suo superiore di aver in sostanza disatteso l'istruzione di chiudere immediatamente una relazione bancaria in ossequio alla normativa antiriciclaggio. Nell'incontro del 12 dicembre 2017 in cui la banca, tramite il responsabile del settore "America Latina", ha inteso verificare le ragioni di quell'episodio, l'interessato non si è scusato, né ha riconosciuto le proprie responsabilità. Un'attitudine simile denota carente autocritica (circostanza grave vista la carica di direttore da lui rivestita) e incapacità di ammettere le proprie inosservanze delle norme procedurali che mirano a garantire un'attività irreprensibile dell'istituto di credito e a difenderne la reputazione, nemmeno dopo taluni giorni di riflessione. Ciò premesso, la banca poteva ammettere che il ricorrente

avrebbe continuato a disattendere le normative antiriciclaggio, come era già successo in passato (cfr. sopra, consid. 4.2.1.1), e che il rapporto di fiducia tra le parti era da considerarsi incrinato in modo insanabile. In simili condizioni l'opponente lo poteva licenziare con effetto immediato e la Corte cantonale, nel tutelare tale disdetta immediata, ha applicato correttamente il diritto.

E. 4.3

Il ricorrente reputa tardiva la disdetta immediata a lui notificata il 14 dicembre 2017 e fa valere che D._____ avrebbe dichiarato che lui e il direttore generale sarebbero stati avvertiti della sua reazione scomposta già venerdì 8 dicembre 2017 e che anche volendo ammettere che quell'avviso fosse loro pervenuto sabato 9 o domenica 10 dicembre 2017, l'11 dicembre la banca sarebbe stata al corrente dell'accaduto. Così argomentando, tuttavia, il ricorrente si propone di completare la fattispecie accertata dalla Corte di appello in modo inammissibile, in quanto omette di dimostrare, con precisi rinvii agli atti della causa, di aver già presentato alle istanze inferiori, rispettando le regole della procedura, i relativi fatti giuridicamente pertinenti e le prove adeguate (DTF 140 III 86 consid. 2).

Secondo il ricorrente l'incontro del 12 dicembre 2017 sarebbe da interpretare come ammonimento e la banca avrebbe rinunciato a prevalersi della possibilità di licenziarlo in tronco. In concreto, l'opponente ha deciso di verificare le ragioni della reazione del dipendente di fronte al rimprovero a lui mosso dal direttore generale del 7 dicembre 2017, in particolare per non aver rispettato l'istruzione di chiudere una relazione bancaria. A tal fine la banca ha organizzato un incontro tra l'interessato e il superiore di C._____ (il quale non poteva decidere autonomamente), ossia D._____, che il 12 dicembre 2017, ossia due giorni feriali dopo lo scatto d'ira del ricorrente del 7 dicembre 2017 (l'8, il 9 e il 10 dicembre erano giorni festivi), si è recato di persona dalla Svizzera a Panama per accertare i fatti. Costui ha preso atto, tra l'altro, che il ricorrente non s'era scusato, né aveva riconosciuto una propria responsabilità. In simili circostanze, e in assenza di un comportamento della banca suscettibile di generare nel dipendente un'aspettativa a voler proseguire il rapporto di impiego, la disdetta del 14 dicembre 2017, notificata dopo il coinvolgimento della direzione generale come da prassi, appare ancora tempestiva.

E. 4.4

In queste circostanze non mette conto soffermarsi sulle censure dell'insorgente concernenti le sue pretese economiche derivanti da un licenziamento immediato ingiustificato.

E. 5.1

Riferendosi alle pretese rivendicate indipendentemente dalla fondatezza del licenziamento in tronco, la Corte cantonale ha disatteso le censure con cui l'attore pretendeva che gli spettasse il postulato bonus. Ha indicato che dal documento P non risultava un impegno di versare il bonus anche nel 2017, che l'attore non aveva contestato che il carattere discrezionale di quest'ultimo era stato pattuito contrattualmente e che egli aveva pure omesso di fornire prove concernenti i suoi risultati personali e quelli della banca, risultati da cui il bonus incontestatamente dipendeva. Ha considerato che non erano nemmeno dati i presupposti particolari che permettono di riconoscere l'esistenza di un accordo tacito di corresponsione quando un bonus è versato di anno in anno, nonostante la riserva del suo carattere facoltativo. Ha pure rimproverato all'attore di non essersi sufficientemente confrontato con la sentenza di primo grado per quanto concerne l'accessorietà del bonus e di non avere nemmeno contestato che un licenziamento in tronco fa decadere il diritto alla

percezione del bonus differito.

Ha poi ritenuto che la doglianza concernente il mancato versamento del contributo per i viaggi andava respinta, perché nella petizione l'attore medesimo aveva preteso che tale indennità sarebbe sorta unicamente in caso di disdetta ordinaria.

E. 5.2

Il ricorrente non nega di non avere contestato il decadimento del bonus differito in caso di licenziamento immediato, ma afferma che un teste (il quale asseritamente decideva la corresponsione del bonus) avrebbe depresso che la cessazione del rapporto di lavoro era l'unica ragione per cui il bonus per il 2017 non è stato pagato e che questo non rivestirebbe carattere accessorio, essendo pari al 55 % del salario. Tale critica non solo ignora gran parte della motivazione della sentenza impugnata, ma si fonda inammissibilmente su un fatto non accertato dalla Corte cantonale senza che sia stata formulata una censura che permetta di scostarsi dalle constatazioni dei Giudici d'appello. Altrettanto inammissibile si rivela l'argomentazione ricorsuale attinente all'indennità di viaggio, poiché il ricorrente, per giustificare l'assegnazione della stessa, si limita a rilevare che il Tribunale di appello non aveva eccepito alcunché per quanto concerne il quantum proposto.

E. 6

Da quanto precede segue che il gravame, in quanto ammissibile, si palesa infondato e come tale va respinto. Le spese giudiziarie e le ripetibili seguono la soccombenza (art. 66 cpv. 1 e 68 cpv. 2 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.