

TI_GERICHTE 12.2022.118 vom 16. Dezember 2022

TI Tribunale d'appello, 2022-12-16, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2022.118

FR: TI_GERICHTE 12.2022.118 du 16 décembre 2022

IT: TI_GERICHTE 12.2022.118 del 16 dicembre 2022

Erwägungen

E. 1

L'art. 308 cpv. 1 lett. a CPC prevede che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali di prima istanza, posto che in caso di controversie patrimoniali il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione sia di almeno fr. 10'000.- (cpv. 2). In concreto, la decisione impugnata è una decisione finale in una controversia dal valore superiore ai fr. 10'000.-. Pacifica è dunque l'appellabilità del giudizio impugnato entro il termine di 30 giorni (art. 311 CPC). Nella fattispecie, l'appello 13 settembre 2022 contro la decisione 27 luglio 2022 è tempestivo (tenuto conto delle ferie giudiziarie), così com'è tempestiva la risposta all'appello 28 ottobre 2022.

E. 2

L'atto di appello deve contenere i motivi di fatto e di diritto sui quali si fonda ed essere motivato (art. 310 e 311 cpv. 1 CPC). L'appellante deve spiegare non perché le sue argomentazioni siano fondate, ma perché sarebbero erranee o censurabili le motivazioni del Pretore. Egli non può dunque limitarsi a proporre una propria tesi e una propria lettura dei fatti, bensì deve offrire critiche puntuali, esplicite e circostanziate, poiché l'autorità di appello deve essere messa nella misura di comprendere agevolmente le censure ricorsuali, pena l'irricevibilità delle medesime. Si può sin qui anticipare che l'appello, per una buona parte, espone critiche disordinate, ripetitive e a tratti neppure lineari l'una con l'altra (come si dirà in seguito), nonché una propria versione soggettiva dei fatti fondata talvolta su una visione distorta di testimonianze e documenti, ciò che ostacola la comprensione delle censure, che si cercherà di condensare nel proseguo della presente decisione nei limiti della loro ammissibilità.

E. 3

L'appellante rimprovera innanzitutto al primo giudice di aver manifestamente ignorato una cospicua parte delle sue argomentazioni confermate in sede istruttoria, violando il suo diritto di essere sentito e l'obbligo di motivazione che ne consegue. La censura è palesemente destituita di fondamento. In primo luogo, egli non espone con chiarezza le argomentazioni che sarebbero state trascurate, se non sporadicamente e in maniera disordinata nel resto del gravame. In secondo luogo, posto che il Pretore non deve forzatamente esaminare ogni singola asserzione delle parti, purché esponga i temi determinanti per il giudizio, nel caso concreto egli ha approfonditamente esposto le sue motivazioni in ben 18 pagine corredate da puntuali riferimenti alle prove. E meglio, dopo aver esposto dottrina e giurisprudenza in relazione al licenziamento in tronco (art. 337 CO) e all'onere della prova nonché sottolineato che il ruolo dirigenziale rivestito dall'attore all'interno della banca imponeva una maggiore severità nel valutare sue eventuali carenze, il primo giudice ha in sintesi osservato che egli ha ricevuto due ammonimenti; il primo

(doc. T) relativo a manchevolezze comportamentali, ovvero a uno sfogo violento avvenuto nel 2015 e ben documentato (ritenuto che egli non era estraneo a simili comportamenti); il secondo (doc. U) concernente manchevolezze operative confermate dalla documentazione come pure in sede di istruttoria orale, ovvero una leggerezza nell'applicazione delle norme antiriciclaggio, reticenza nell'evasione delle richieste del settore legal & compliance e carenze documentali nelle relazioni da lui seguite, sia in generale che con riferimento alla relazione "SB", caratterizzata da 38 allerte antiriciclaggio ("AML-Hit") inevase, da formulari A trasmessi in bianco e da una vicinanza sospetta fra lui e la cliente. Per il Pretore detti ammonimenti erano chiari e lasciavano ben comprendere sia la serietà dei rimproveri, sia la possibile gravosità delle conseguenze in caso di recidiva (pur non menzionandole esplicitamente). Malgrado ciò, e nonostante la banca evidentemente pretendeva che il direttore adeguasse il proprio comportamento e non avrebbe più accettato debolezze nella gestione della relazione "SB" (giudicata ad alto rischio), questi ha disatteso la chiara istruzione dei suoi superiori di chiudere quel conto con la massima sollecitudine, attendendo ingiustificatamente un mese prima di inviare (dopo un ulteriore sollecito) la relativa lettera di disdetta. Dopodiché, il 7 dicembre 2017 egli ha malamente reagito al comprensibile rimprovero rivoltagli dal suo superiore E_____ (doc. 9) con un nuovo ed eccessivo scatto d'ira. Alla luce di tutte queste circostanze, il Pretore ha ritenuto il licenziamento in tronco del 14 dicembre 2017 giustificato oltre che tempestivo. Ha inoltre concluso che l'attore non ha diritto alla percezione di un bonus per l'anno 2017 stante il suo carattere discrezionale (di gratifica) né del bonus differito, decaduto in seguito al licenziamento così come previsto contrattualmente (doc. I, art. 5). Queste considerazioni permettono di comprendere i motivi che hanno indotto il giudice di prima sede ad aderire alle tesi della datrice di lavoro anziché a quelle del dipendente e a respingere le pretese di quest'ultimo, con l'eccezione di quella relativa ai giorni di vacanza già maturati e non goduti, non tematizzata nella decisione ma per la quale l'insorgente non lamenta una carente motivazione. Detta pretesa verrà esaminata più in avanti.

E. 4

Con una seconda censura, l'appellante critica il primo giudice per aver trascurato che la controparte aveva in un primo tempo giustificato il licenziamento solamente sulla base della reazione da lui avuta il 7 dicembre 2017 (doc. V, BB e audizione di F_____) senza menzionare la gestione della cliente SB e altre presunte manchevolezze se non a posteriori e in maniera strumentale (e che pertanto, per quanto è dato capire, per l'appellante non dovevano essere prese in considerazione). Sennonché egli stesso alle p. 9 e 15 del gravame riconosce che la disdetta riguardava anche il suo mancato adeguamento alle norme antiriciclaggio e la gestione lacunosa delle relazioni bancarie dei suoi clienti. I doc. V e BB menzionano peraltro pacificamente sia gli ammonimenti già comminati e il suo ultimo "sfogo", sia i problemi di insubordinazione e di mancato rispetto delle regole, come pure il comportamento assunto durante l'incontro del 12 dicembre 2012 con B_____ (ovvero l'assenza di scuse e la sua volontà di mantenere il proprio "modus operandi"). Correttamente il Pretore ha pertanto approfondito tutte queste circostanze, per valutare se le stesse fossero comprovate e potessero fondare un licenziamento immediato.

E. 5

Nell'ambito della valutazione delle prove, il primo giudice ha ritenuto che le testimonianze (del tutto neutrali), la documentazione agli atti e l'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) attestano la serietà dei problemi emersi nel corso della relazione contrattuale e supportano la posizione della banca, smentendo invece le tesi dell'attore (peraltro talvolta contraddittorie). L'appellante si oppone a queste conclusioni, evidenziando che l'istruttoria si è fondata quasi esclusivamente sull'audizione di dipendenti ed ex dipendenti della banca. Per l'insorgente, il Pretore avrebbe inoltre errato nell'ignorare la tempistica dei vari documenti (che dimostrerebbe l'esistenza di sporadici e non gravi episodi a distanza di parecchio tempo e si porrebbe in contrasto con la versione della banca), i contrasti fra lui e la teste K_____ (derivanti dai ruoli opposti che ricoprivano in seno alla banca, lui quale consulente alla clientela e lei quale addetta alla compliance) e la contraddizione in cui è incorso il teste B_____ (che ha dichiarato di non aver mai incontrato l'avv. V_____, quando in realtà " dai documenti prodotti in edizione dalla Banca è emerso che lo ha visto ", cfr. appello p. 18), focalizzandosi invece su alcune sue incongruenze derivanti semplicemente da un problema di memoria.

E. 6

Queste censure non permettono di sovvertire il giudizio di primo grado. In primo luogo, l'appellante non fornisce particolari elementi oggettivi atti a fondare l'inattendibilità delle persone sentite nell'ambito dell'istruttoria orale. Il fatto che egli, durante la sua attività lavorativa, fosse in contrasto con il settore compliance conferma invero l'esistenza di una problematica, ma non una prevenzione della teste K_____. Per quanto riguarda B_____, l'impugnativa non spiega in alcun modo quale documento dimostrerebbe una sua dichiarazione inesatta (peraltro non riguardante i temi fondamentali del giudizio), sicché è carente nella motivazione. Le contraddizioni di AP 1 (con sue precedenti tesi oppure con i riscontri probatori), già evidenziate dal primo giudice, sono invece più manifeste e non sono validamente messe in discussione in questa sede. A titolo di esempio si possono citare le sue discordanti affermazioni sul contenuto del colloquio del 21 luglio 2017 (doc. 8; cfr. decisione impugnata, p. 9), le sue tesi relative all'ammissibilità della trasmissione di formulari A "in bianco" come pure al momento di ricezione dell'istruzione di chiusura della relazione "SB", smentite dall'istruttoria (decisione impugnata, p. 12 e 15) e le incongruenze del gravame in relazione alle motivazioni della disdetta (v. sopra consid. 4) o all'esistenza/inesistenza di "AML-Hits" (cfr. appello, p. 4 n. 9, p. 6 n. 12, p. 15 n. 31, p. 16 n. 32), che indeboliscono evidentemente la sua posizione. In secondo luogo, il primo giudice ha correttamente evidenziato che le dichiarazioni dei dipendenti ed ex-dipendenti della banca, lette unitamente ai documenti (e segnatamente ai doc. T, U, 5, 6, 8, 9, 10, 15, 17.1 e 17.2) forniscono un quadro coerente e lineare degli avvenimenti, che contrariamente a quanto preteso dall'appellante non risultano né slegati fra loro (riguardando tutti o le sue reazioni eccessive, o una sua "leggerezza" nel rispetto delle direttive antiriciclaggio e nella gestione della relazione "SB") né tantomeno trascurati o tollerati dalla banca; ciò in particolare se si considerano tutti i passi intrapresi dalla medesima, che ha mostrato di valutare con serietà le problematiche emerse dal momento che: nel giugno 2015 ha emanato un primo ammonimento per un eccessivo scatto d'ira del suo direttore (doc. T); nel corso dell'anno 2017, a seguito di un audit esterno del febbraio 2016 che aveva evidenziato problematiche in materia di antiriciclaggio riguardanti la relazione "SB" (doc. 5), ha commissionato a M_____ un'analisi interna (comprendente l'esame della posta elettronica del suo dipendente) sfociata nel rapporto doc. 15; fra giugno e luglio 2017 ha coinvolto nelle indagini il responsabile del settore "America Latina" B_____ (doc. 6), ha convocato il suo direttore a un incontro in Svizzera (doc. 8) e l'ha ammonito per il

mancato rispetto delle disposizioni bancarie vigenti e delle norme operative (doc. U); nel relativo periodo, ha ordinato al direttore di recuperare tutte le informazioni mancanti riferite alla cliente "SB" e si è altresì attivata direttamente per cercare di colmare tali lacune; a ottobre 2017 ha deciso che la relazione "SB" permaneva eccessivamente problematica impartendo al direttore l'ordine di immediata chiusura (doc. 17.1); il 7 dicembre 2017 l'ha nuovamente sollecitato a procedere in tal senso manifestando insoddisfazione per il ritardo (doc. 9; v. anche doc. 17.2), ciò che ha provocato un suo nuovo (e incontestato) scatto d'ira; il 12 dicembre 2017 ha organizzato un incontro fra lui e B_____; il 14 dicembre 2017 l'ha licenziato in tronco. Il grado di gravità di queste problematiche verrà esaminato qui di seguito sulla base delle censure appellatorie.

E. 7

L'appellante critica il Pretore per non avere spiegato i motivi per i quali il rapporto di fiducia tra le parti sarebbe stato a tal punto compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva sino al termine di preavviso previsto per una disdetta ordinaria. A suo modo di vedere, l'istruttoria non avrebbe evidenziato né una sua insubordinazione nei confronti di colleghi e superiori, né un suo rifiuto di conformarsi alle normative e alle direttive interne in materia AML, bensì unicamente poche e lievi manchevolezze sull'arco di 5 anni di attività (fra il 2015 e il 2017), mancanti di quel grado di gravità o ripetitività necessario per giustificare un licenziamento in tronco, che è un provvedimento eccezionale da ammettere solo restrittivamente.

E. 7.1

Il giudice di prima sede ha già menzionato i presupposti di un licenziamento immediato. Si può comunque qui ricordare che giusta l'art. 337 CO, il datore di lavoro può disdire con effetto immediato il rapporto di lavoro per cause gravi, segnatamente quando la continuazione del contratto, in buona fede, non può più essere pretesa. Ciò è il caso quando il rapporto di fiducia tra le parti è così compromesso da non permettere una collaborazione costruttiva, di modo che la disdetta immediata appare essere l'unica soluzione praticabile. Il licenziamento con effetto immediato è un provvedimento eccezionale, che deve essere ammesso in modo restrittivo. Manchevolezze minori possono sì giustificare una disdetta immediata, ma solo se si verificano ripetutamente malgrado espliciti avvertimenti sull'eventualità della disdetta (DTF 142 III 579 consid. 4.2, 130 III 28 consid. 4.1). Determinante è di principio il motivo comunicato alla controparte (o comunque presente) al momento della disdetta. Viste la varietà e le molteplici sfaccettature che può assumere una fattispecie, in questo settore non possono vigere criteri di valutazione assoluti. Segnatamente, la giurisprudenza non fissa regole rigide sul numero e sul contenuto degli ammonimenti che devono precedere un licenziamento in tronco fondato su manchevolezze minori. L'avvertimento non deve necessariamente includere una minaccia esplicita di disdetta immediata. Il datore di lavoro deve ad ogni modo far comprendere chiaramente al dipendente che le mancanze da lui commesse sono inaccettabili, vengono valutate severamente e che la loro ripetizione non rimarrà priva di sanzioni. In altre parole, il dipendente deve essere conscio che determinati suoi comportamenti futuri non saranno tollerati (DTF 127 III 153 consid. 1b e 1c; STF 4A_246/2020 del 23 giugno 2020 consid. 4.3.4). Il giudice esamina secondo il suo libero apprezzamento se la violazione dei doveri contrattuali raggiunge la necessaria gravità, considerando tutte le circostanze del caso concreto in applicazione dei principi di diritto e dell'equità, fra cui la posizione del lavoratore, il tipo e la durata dei rapporti contrattuali, la gravità, la frequenza o la durata

delle mancanze, qual è stata o avrebbe potuto essere l'entità del relativo danno, l'atteggiamento assunto dal dipendente nei confronti di sollecitazioni, richiami o ammonimenti o il rischio di recidiva (DTF 137 III 303 consid. 2.1.1, 127 III 153 consid. 1c). In particolare la posizione del dipendente, la sua funzione e le responsabilità affidategli possono comportare un maggior rigore nella valutazione del suo dovere di diligenza e fedeltà (STF 4A_225/2018 del 6 giugno 2019 consid. 4.1 e 4A_105/2018 del 10 ottobre 2018 consid. 3.2.1). Il datore di lavoro che disdice il contratto, ritenendo dati i presupposti per il licenziamento in tronco, deve in ogni caso recarne la prova.

E. 7.2

Innanzitutto, l'appellante ritiene che non gli sia mai stata contestata una gestione generalmente lacunosa delle relazioni da lui seguite e una generale violazione delle regole procedurali se non, per la prima volta, con lo scritto di licenziamento del 14 dicembre 2017 (doc. V), ritenuto che le criticità (come pure il relativo colloquio doc. 8 e il successivo ammonimento doc. U) riguardavano solamente il conto "SB". Il gravame tuttavia non si confronta con gli accertamenti pretorili contenuti alle p. 7-8 dell'impugnato giudizio secondo cui, alla luce delle dichiarazioni di K_____ (responsabile legal&compliance), M_____ (Chief Risk Officer, responsabile della revisione interna), E_____ (direttore generale) e F_____ (superiore diretto dell'attore), nonché dei doc. 13, 14 e 15, la maggior parte delle (importanti) criticità riscontrate dalla banca durante le sue verifiche generali riguardavano le relazioni (dunque più d'una) seguite dall'appellante, che in generale affrontava con leggerezza la tematica "AML", entrava in contrasto con i collaboratori del settore legal&compliance e mostrava reticenza nel fornire la documentazione richiesta. Il fatto che le indagini della banca (e le discussioni con il direttore) si siano principalmente concentrate sul conto SB non significa pertanto che la medesima non nutrisse anche un'insoddisfazione generale sulla tematica, e che ciò non potesse costituire uno dei motivi della disdetta.

E. 7.3

Per l'appellante, il giudice di prima sede avrebbe errato nell'ammettere importanti anomalie nella gestione del conto "SB", ritenuto che la sua unica violazione riguarderebbe la trasmissione di formulari "A" firmati in bianco e che tale carenza non sarebbe grave, dal momento che essi risalgono al 2013/2014, non erano volti a identificare il beneficiario economico della relazione ma solo quello di "una singola transazione che era già stata da anni documentata a sistema" (appello, p. 19) e i cui dettagli sarebbero già stati noti alla banca (come avrebbe confermato il teste R_____) né hanno creato alcun danno. Anche questa censura è tuttavia destituita di fondamento. L'appellante non si confronta con l'accertamento pretorile (decisione impugnata, p. 12-13), riferito alle dichiarazioni di K_____, M_____ e F_____, secondo cui l'utilizzo di formulari firmati in bianco dalla cliente era assolutamente vietato e una loro corretta compilazione era necessaria per plausibilizzare l'attività transazionale sul conto (alla luce di modifiche nel comportamento dell'ordinante), ritenuto oltretutto che il suo riferimento alla testimonianza di R_____ è inconsistente (non avendo il teste mai preteso che le informazioni richieste dalla banca fossero superflue o già in suo possesso). L'appellante poi non sostiene che la banca già nel 2013/2014 fosse al corrente di questo problema e lo abbia tollerato, e pur contestando che sia stato _____ C_____ a riscontrarlo per la prima volta, non spiega perché la questione dovrebbe giocare un ruolo nel presente giudizio. Inoltre, le manchevolezze riscontrate sono ben più ampie di quanto ammesso dall'appellante. E

meglio, poco importa che i doc. 5 o 6 non contengano espliciti pareri negativi o rimproveri sul suo operato; egli non può ridurre (come fa) le analisi ivi riportate a semplici misure organizzative, o sostenere che i problemi emersi non destassero grande preoccupazione per la banca. L'istruttoria ha dimostrato l'esistenza di 38 " AML Hits " non chiarite relative al conto SB, ovvero di 38 operazioni per le quali il direttore aveva ommesso di ottenere tutti i necessari giustificativi; lo dimostrano non solo il doc. 5, ma anche le dichiarazioni di M_____ e _____ C_____. Trattasi evidentemente di una carenza a lui imputabile, che come già detto ha attivato maggiori indagini da parte della banca, fra cui il coinvolgimento di B_____ (doc. 6), l'avvio di un'analisi interna di M_____ (che ha perfino incluso l'esame della sua posta elettronica) e un colloquio con questi due e con _____ C_____ (doc. 8); l'appellante d'altronde neppure contesta che le modalità di questo incontro del 21 luglio 2017 (simile a un interrogatorio, cfr. decisione di prima sede, p. 9 in fine) attestano chiaramente la massima serietà della banca nell'affrontare l'argomento, sicché il suo accenno all'assenza di E_____ è del tutto pretestuoso. Egli inoltre non riesce a smentire che la banca fosse legittimamente preoccupata per una potenziale collusione fra lui e la cliente; malgrado sostenga che la prova non potrebbe risiedere né nei doc. 8 e U, né nell'e-mail 11 luglio 2017 citata dal primo giudice, il problema trova riscontro nelle audizioni di B_____, di E_____ e soprattutto di _____ C_____. Quest'ultimo in particolare ha dichiarato che nella corrispondenza elettronica fra il direttore e i rappresentanti della cliente (pure analizzata durante il colloquio del 21 luglio 2017, cfr. doc. 8), il primo suggeriva alla seconda i modi per evitare i controlli del settore compliance o le risposte da fornirgli, svalutandone l'operato. Parimenti a torto l'appellante pretende di avere in quel colloquio risposto esaustivamente a tutte le domande e chiarito tutti i dubbi della banca, riferendosi alla testimonianza di M_____: il teste non ha dichiarato ciò, bensì che la banca non era rimasta soddisfatta delle risposte fornite (v. anche teste K_____), tant'è che ha formulato l'ammonimento doc. U e preteso ulteriori approfondimenti. A fronte di tutte queste circostanze concrete e oggettive, a ragione il primo giudice ha osservato che l'attore doveva in buona fede comprendere la serietà dell'ammonimento (oltretutto contenente delle accuse oggettivamente gravi e consegnatogli personalmente da un membro della direzione generale della banca, circostanze evidenziate nel primo giudizio e con le quali il gravame omette di confrontarsi), rispettivamente ha relativizzato la testimonianza di S_____ secondo cui l'ammonimento non era grave. Aggiungasi che l'appellante non spiega concretamente perché la testimonianza di quest'ultimo dovrebbe inficiare il ragionamento pretorile, e in particolare quale fosse il grado di coinvolgimento o di conoscenza della fattispecie del suddetto teste. Secondo il tenore del doc. U, la banca aveva in quel momento scartato l'ipotesi di un agire doloso del suo direttore. Ciò non significa tuttavia che non lo ritenesse quantomeno negligente. Parimenti, il fatto che essa non avesse concretamente subito un danno non significa che non fosse estremamente preoccupata delle possibili conseguenze (legali, penali, reputazionali) legate a possibili violazioni delle norme antiriciclaggio, tematica vieppiù sotto lo scrutinio delle autorità di vigilanza e dell'opinione pubblica. L'appellante d'altronde non contesta debitamente l'assunto pretorile secondo cui egli, alla luce del colloquio e dell'ammonimento, doveva essere ben consapevole che ulteriori carenze nella gestione della relazione SB (rispetto di direttive e istruzioni) non sarebbero più state tollerate e avrebbero avuto delle conseguenze.

E. 7.4

L'appellante rimprovera altresì al Pretore di aver trascurato che dopo l'incontro del luglio 2017, egli non ha più commesso alcuna manchevolezza. L'istruttoria avrebbe piuttosto confermato che egli si era adeguato alle richieste della banca e aveva messo in atto tutto quanto possibile per raccogliere le informazioni necessarie relative al conto SB, che le aveva in buona parte ottenute e che quel poco che ancora mancava non dipendeva da una sua colpa, bensì dall'indisponibilità della cliente (cfr. teste F _____ ed e-mail del 1° luglio 2017/2 agosto 2017 di cui all'edizione documenti da AO 1). Il primo giudice avrebbe pure trascurato che la banca stessa si era attivata su quel fronte, stabilendo contatti diretti con la cliente, e che neppure lei aveva potuto fare di meglio (v. audizioni di B _____, E _____ e _____ C _____). D'altronde la teste K _____ avrebbe riferito che ancora a ottobre 2017 i dirigenti bancari, pur essendosi riuniti per discutere delle criticità emerse, non avevano preso decisioni o provvedimenti. Quanto al ritardo nella chiusura della relazione SB (mai invocato dalla banca quale causa di disdetta), il primo giudice avrebbe errato nel rinviare alle osservazioni della banca formulate in occasione della richiesta 20 luglio 2020 di assunzione di nuovi mezzi di prova (doc. 17.1 e 17.2) come pure nel ritenerlo responsabile, siccome la causa del ritardo sarebbe da ricondurre a questioni operative e formali e alle richieste della cliente (v. testi K _____, verbale del 4 maggio 2020, p. 7 e F _____, verbale del 30 aprile 2020, p. 14). Ora, K _____ non ha mai affermato che la banca aveva deciso di non prendere provvedimenti, bensì solamente di non sapere quale fosse stato l'esito delle discussioni. Essendo la situazione in continua evoluzione, non si vede d'altronde perché un'eventuale indecisione della banca, prima ancora dei fatti del novembre/dicembre 2017, potesse precluderle la possibilità di adottare in futuro dei provvedimenti risoluti, dopo aver valutato tutti gli elementi a sua disposizione. La suddetta teste (verbale del 4 maggio 2020, p. 4) e _____ C _____ (verbale del 3 luglio 2020, p. 5, 9 e 11-12) hanno dichiarato che anche dopo il colloquio del 21 luglio 2017, l'attore non aveva mutato il proprio atteggiamento e aveva continuato a essere poco collaborativo (v. anche teste B _____, verbale del 27 aprile 2020, p. 4). Lo stesso AP 1 nel suo interrogatorio ha riferito di ritenere ingiusto il rimprovero ricevuto, ovvero di non condividere la visione dei suoi superiori (verbale del 9 luglio 2020, p. 4). F _____ ha invece affermato che egli ha tentato di adeguarsi alle richieste della banca (verbale del 30 aprile 2020, p. 17). In effetti, gli atti istruttori (testimonianze di F _____ e R _____, edizione documenti da AO 1) indicano che il mancato ottenimento di tutte le informazioni è dipeso dalla volontà della cliente piuttosto che da quella di AP 1. Comunque sia, il ritardo nella chiusura del conto costituisce certamente uno dei motivi che hanno condotto al licenziamento, avendo il fatto (menzionato nel doc. BB) suscitato un chiaro malcontento della banca (doc. 9). Malcontento che deve ritenersi giustificato giacché, indipendentemente dai motivi che hanno rallentato le operazioni di chiusura o dalle summenzionate osservazioni della banca (peraltro ricevibili, siccome correlate a nuovi fatti e a nuovi documenti ammessi dal primo giudice), l'appellante non propone delle critiche convincenti né si confronta con il giudizio impugnato (cfr. p. 15-16); e meglio l'accertamento pretorile secondo cui l'istruzione disattesa (ovvero l'invio alla cliente della lettera di disdetta, questione che rivestiva una chiara importanza e urgenza) era già stata impartita a fine ottobre 2017 ed è stata ossequiata solo a fine novembre 2017 dopo un ulteriore sollecito, non viene debitamente contestato ed è supportato dalle dichiarazioni di K _____, F _____, _____ C _____ e B _____ come pure dai doc. 9, 17.1 e 17.2. A ragione il primo giudice ha pertanto accertato che l'attore non ha rispettato una chiara istruzione relativa al conto SB

senza che vi fossero valide giustificazioni. Il relativo rimprovero di cui al doc. 9 (e-mail 7 dicembre 2017 di E_____) era dunque pertinente, ritenuto oltretutto che F_____, contrariamente a quanto sostenuto nell'appello, non lo ha giudicato eccessivamente duro, bensì comprensibile (verbale del 30 aprile 2020, p. 13-14).

E. 7.5

Quanto al tema degli scatti d'ira, l'appellante osserva che vi sono stati due soli episodi sull'arco di 5 anni (cfr. teste K_____), comunque sia innocui, non rivolti verso collaboratori e dettati dalla frustrazione. Ritiene inoltre che il giudice di prima sede abbia trascurato la giurisprudenza del Tribunale federale, secondo cui essi non possono giustificare un licenziamento in tronco se il dipendente, al momento dei fatti, si trovava in uno stato di nervosismo e di perdita di controllo e non aveva l'intenzione di nuocere al proprio datore di lavoro, rispettivamente se il datore di lavoro ha avuto un ruolo nel generare tale situazione (STF 4A_60/2014 del 22 luglio 2014 consid. 3.5 e 4A_333/2009 del 3 dicembre 2009 consid. 2.3.). Anche questa censura non convince. Innanzitutto, l'appellante sostiene che al momento del primo sfogo del 2015, egli si trovava dalla parte della ragione, ma non fornisce alcuna relativa spiegazione né tantomeno dimostrazione. È vero che il derivante ammonimento doc. T non lasciava chiaramente comprendere quali avrebbero potuto essere le conseguenze di una recidiva, ma la circostanza non appare risolutiva, dal momento che il licenziamento non si fonda solo su questo aspetto. Con riferimento al secondo violento sfogo del 7 dicembre 2017 (v. doc. 10), esso è seguito a un rimprovero (doc. 9) che, come detto, doveva ritenersi giustificato. Vari testi hanno peraltro confermato che, malgrado l'esistenza di un solo ammonimento, simili comportamenti eccessivi non erano per lui inusuali (cfr. F_____ verbale del 30 aprile 2020, p. 11 e 14 e K_____, verbale del 4 maggio 2020, p. 5-6 e 9). Ancora durante il colloquio del 12 dicembre 2017, giusta quanto riferito da B_____ (verbale del 27 aprile 2020, p. 5-6), l'attore non si è scusato e non ha riconosciuto una propria responsabilità. Trattasi di un insieme di comportamenti che, considerati nel loro insieme e tenuto conto del suo ruolo gerarchico (aspetto che nel gravame non viene tematizzato), potevano effettivamente incrinare (in maniera definitiva) il rapporto di fiducia fra le parti, sicché il relativo apprezzamento pretorile resiste alle censure appellatorie.

E. 8

L'appellante critica altresì il Pretore per avere ammesso la tempestività della disdetta. A suo modo di vedere, l'attesa dal 7 dicembre 2017 al giorno del licenziamento (14 dicembre 2017) sarebbe stata eccessivamente lunga e non giustificata da un processo decisionale lungo o complesso. L'appellante aggiunge che, malgrado sia stato F_____ a prendere la decisione di licenziamento, la banca ha ancora atteso svariati giorni prima di agire (confermando la scarsa gravità della situazione) e che il colloquio del 12 dicembre 2017 con B_____ (non necessario e facilmente organizzabile tramite videoconferenza) non ha avuto per oggetto significativi chiarimenti oppure una possibile disdetta, bensì solamente le sue poche violazioni alle regole nel corso di anni. La censura è ai limiti della ricevibilità, per assenza di un sufficiente confronto con la decisione di primo grado. Per costante giurisprudenza, prima di pronunciare un licenziamento in tronco la datrice di lavoro deve poter disporre di un breve termine di riflessione (alcuni giorni lavorativi), laddove un'ulteriore (breve) attesa è talvolta tollerabile se giustificata dalle circostanze, ad esempio quando la parte è una persona giuridica e ha un processo decisionale più complesso. Nel caso concreto, l'appellante non pretende o dimostra che F_____ potesse

autonomamente prendere una decisione al riguardo né contesta che, giusta quanto accertato dal Pretore, il 7 dicembre 2017 era un giovedì, i successivi tre giorni erano festivi e nel frattempo quest'ultimo doveva ancora informare i propri superiori in Svizzera (cfr. verbale del 30 aprile 2020, p. 14); già martedì

E. 12

In definitiva, l'impugnativa dev'essere parzialmente accolta limitatamente alla pretesa di cui si è appena detto. Ciò impone un riesame delle spese di prima sede, non tanto nella quantificazione (in assenza di relative censure, pur essendo discutibile, oltre che non motivata, la valutazione pretorile di fissarle ben al di sotto del minimo tariffale), quanto piuttosto nella ripartizione. Tenuto conto di un grado di soccombenza attorea del 98% (ammontando le sue pretese complessive a fr. 432'972.71), ne discende che le spese processuali devono essere poste a suo carico in tale misura e per il 2% a carico della convenuta, con l'obbligo per il primo di rifondere alla seconda fr. 30'720.- per ripetibili parziali.

E. 13

settembre 2022 di AP 1 è parzialmente accolto. § Di conseguenza, la decisione 27 luglio 2022 del Pretore del Distretto di Lugano, Sezione 1 (OR.2018.236) è così riformata: 1. La petizione è parzialmente accolta. Conseguentemente, AO 1 è condannata a versare a AP 1 fr. 7'372.20 oltre interessi del 5% dal 14 dicembre 2017. 2. La tassa di giustizia, di fr. 4'000.- e le spese, di fr. 323.10 (oltre a quelle della procedura di conciliazione, di fr. 350.-) sono a carico dell'attore per il 98% e della convenuta per il 2%. L'attore rifonderà alla convenuta fr. 30'720.- di ripetibili parziali. 3. Invariato. 4. Invariato. II. Le spese processuali della procedura d'appello, pari a fr. 15'000.-, sono per il 98% a carico dell'appellante e per il 2% a carico dell'appellata. Il primo rifonderà alla seconda fr. 8'600.- per ripetibili parziali di seconda sede. III. Notificazione: - - Comunicazione alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello Il presidente

La vicecancelliera Rimedi giuridici Contro la presente sentenza è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Nelle cause a carattere pecuniario il ricorso è ammissibile se il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.- nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione e a fr. 30'000.- negli altri casi. Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale unica (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

E. 21

luglio 2017, l'attore non aveva mutato il proprio atteggiamento e aveva continuato a essere poco collaborativo (v. anche teste B_____, verbale del 27 aprile 2020, p. 4). Lo stesso AP 1 nel suo interrogatorio ha riferito di ritenere ingiusto il rimprovero ricevuto, ovvero di non condividere la visione dei suoi superiori (verbale del 9 luglio 2020, p. 4). F_____ ha invero affermato che egli ha tentato di adeguarsi alle richieste della banca (verbale del 30 aprile 2020, p. 17). In effetti, gli atti istruttori (testimonianze di F_____ e

R_____, edizione documenti da AO 1) indicano che il mancato ottenimento di tutte le informazioni è dipeso dalla volontà della cliente piuttosto che da quella di AP 1. Comunque sia, il ritardo nella chiusura del conto costituisce certamente uno dei motivi che hanno condotto al licenziamento, avendo il fatto (menzionato nel doc. BB) suscitato un chiaro malcontento della banca (doc. 9). Malcontento che deve ritenersi giustificato giacché, indipendentemente dai motivi che hanno rallentato le operazioni di chiusura o dalle summenzionate osservazioni della banca (peraltro ricevibili, siccome correlate a nuovi fatti e a nuovi documenti ammessi dal primo giudice), l'appellante non propone delle critiche convincenti né si confronta con il giudizio impugnato (cfr. p. 15-16): e meglio l'accertamento pretorile secondo cui l'istruzione disattesa (ovvero l'invio alla cliente della lettera di disdetta, questione che rivestiva una chiara importanza e urgenza) era già stata impartita a fine ottobre 2017 ed è stata ossequiata solo a fine novembre 2017 dopo un ulteriore sollecito, non viene debitamente contestato ed è supportato dalle dichiarazioni di K_____, F_____, _____ C_____ e B_____ come pure dai doc. 9, 17.1 e 17.2. A ragione il primo giudice ha pertanto accertato che l'attore non ha rispettato una chiara istruzione relativa al conto SB senza che vi fossero valide giustificazioni. Il relativo rimprovero di cui al doc. 9 (e-mail 7 dicembre 2017 di E_____) era dunque pertinente, ritenuto oltretutto che F_____, contrariamente a quanto sostenuto nell'appello, non lo ha giudicato eccessivamente duro, bensì comprensibile (verbale del 30 aprile 2020, p. 13-14).

7.5 Quanto al tema degli scatti d'ira, l'appellante osserva che vi sono stati due soli episodi sull'arco di 5 anni (cfr. teste K_____), comunque sia innocui, non rivolti verso collaboratori e dettati dalla frustrazione. Ritiene inoltre che il giudice di prima sede abbia trascurato la giurisprudenza del Tribunale federale, secondo cui essi non possono giustificare un licenziamento in tronco se il dipendente, al momento dei fatti, si trovava in uno stato di nervosismo e di perdita di controllo e non aveva l'intenzione di nuocere al proprio datore di lavoro, rispettivamente se il datore di lavoro ha avuto un ruolo nel generare tale situazione (STF 4A_60/2014 del 22 luglio 2014 consid. 3.5 e 4A_333/2009 del 3 dicembre 2009 consid. 2.3.).

Anche questa censura non convince. Innanzitutto, l'appellante sostiene che al momento del primo sfogo del 2015, egli si trovava dalla parte della ragione, ma non fornisce alcuna relativa spiegazione né tantomeno dimostrazione. È vero che il derivante ammonimento doc. T non lasciava chiaramente comprendere quali avrebbero potuto essere le conseguenze di una recidiva, ma la circostanza non appare risolutiva, dal momento che il licenziamento non si fonda solo su questo aspetto. Con riferimento al secondo violento sfogo del 7 dicembre 2017 (v. doc. 10), esso è seguito a un rimprovero (doc. 9) che, come detto, doveva ritenersi giustificato. Vari testi hanno peraltro confermato che, malgrado l'esistenza di un solo ammonimento, simili comportamenti eccessivi non erano per lui inusuali (cfr. F_____ verbale del 30 aprile 2020, p. 11 e 14 e K_____, verbale del 4 maggio 2020, p. 5-6 e 9). Ancora durante il colloquio del 12 dicembre 2017, giusta quanto riferito da B_____ (verbale del 27 aprile 2020, p. 5-6), l'attore non si è scusato e non ha riconosciuto una propria responsabilità. Trattasi di un insieme di comportamenti che, considerati nel loro insieme e tenuto conto del suo ruolo gerarchico (aspetto che nel gravame non viene tematizzato), potevano effettivamente incrinare (in maniera definitiva) il rapporto di fiducia fra le parti, sicché il relativo apprezzamento pretorile resiste alle censure appellatorie.

8. L'appellante critica altresì il Pretore per avere ammesso la tempestività della disdetta. A suo modo di vedere, l'attesa dal 7 dicembre 2017 al giorno del licenziamento (14 dicembre 2017) sarebbe stata eccessivamente lunga e non giustificata da un processo decisionale lungo o complesso. L'appellante aggiunge che, malgrado sia stato F_____ a prendere la decisione di licenziamento, la banca ha ancora atteso svariati giorni prima di agire (confermando la scarsa gravità della situazione) e che il colloquio del 12 dicembre 2017 con B_____ (non necessario e facilmente organizzabile tramite videoconferenza) non ha avuto per oggetto significativi chiarimenti oppure una possibile disdetta, bensì solamente le sue poche violazioni alle regole nel corso di anni.

La censura è ai limiti della ricevibilità, per assenza di un sufficiente confronto con la decisione di primo grado. Per costante giurisprudenza, prima di pronunciare un licenziamento in tronco la datrice di lavoro deve poter disporre di un breve termine di riflessione (alcuni giorni lavorativi), laddove un'ulteriore (breve) attesa è talvolta tollerabile se giustificata dalle circostanze, ad esempio quando la parte è una persona giuridica e ha un processo decisionale più complesso. Nel caso concreto, l'appellante non pretende o dimostra che F_____ potesse autonomamente prendere una decisione al riguardo né contesta che, giusta quanto accertato dal Pretore, il 7 dicembre 2017 era un giovedì, i successivi tre giorni erano festivi e nel frattempo quest'ultimo doveva ancora informare i propri superiori in Svizzera (cfr. verbale del 30 aprile 2020, p. 14); già martedì 12 dicembre 2017 B_____ ha incontrato personalmente l'attore a _____ per un ultimo confronto e ha poi coinvolto nelle valutazioni del caso la direzione generale, come da prassi (verbale del 27 aprile 2020, p. 5-6). La decisione definitiva di licenziamento, comunicata due giorni dopo (14 dicembre 2017) deve pertanto essere ritenuta tempestiva, a conferma del giudizio di prima sede.

9. Ne deriva che l'apprezzamento pretorile relativo al carattere giustificato e alla tempestività del licenziamento immediato non può essere sovvertito dalle critiche contenute nell'impugnativa. Conseguentemente, tutte le pretese attoree riferite al salario durante il periodo ordinario di disdetta, all'indennità per licenziamento immediato ingiustificato, così come quella relativa alle spese preprocessuali (che il gravame non approfondisce in alcun modo) devono essere respinte.

10. Per l'appellante, il giudice di prima sede avrebbe comunque errato nell'accertare il carattere discrezionale del bonus differito e del bonus relativo all'anno 2017 e nel qualificarli come semplici gratifiche. Ritiene difatti che il bonus fosse una parte integrante del salario e che fosse dovuto, in quanto è stato elargito dal 2012 al 2016 ed era previsto anche per il 2017 (doc. P), sicché la riserva di discrezionalità fatta di anno in anno dalla datrice di lavoro appare priva di significato. L'appellante aggiunge che il bonus ammontava a oltre fr. 100'000.- e non costituiva di conseguenza una parte solo accessoria del salario (pari a fr. 180'003.-) nonché che le sue performances del 2016/2017 non sono mai state messe in dubbio dalla banca.

Tali considerazioni costituiscono una riproposizione di tesi in contrapposizione con la decisione di primo grado e non permettono di sovvertirla. Innanzitutto, dal doc. P non risulta un impegno della datrice di lavoro a versare un bonus anche per il 2017.

L'appellante poi non contesta che, giusta quanto accertato dal Pretore, il suo carattere discrezionale è stato pattuito contrattualmente e dipendeva sia dai suoi risultati personali che da quelli della banca, non fornisce prove in relazione ad alcuno di questi parametri e non considera che il mancato rispetto di direttive o ulteriori carenze potessero incidere sulla

qualità del suo operato. Inoltre, secondo giurisprudenza, qualora il bonus venga versato di anno in anno con la riserva del suo carattere facoltativo, non si può di regola dedurre un accordo tacito sull'obbligo di corresponsione, a meno che la riserva appaia una vuota retorica priva di significato e la datrice di lavoro abbia con il suo comportamento mostrato che si ritiene obbligata al pagamento. Ciò è il caso in particolare quando essa versa il bonus per decenni (■jahrzehntelang■) senza mai fare uso della riserva addotta malgrado avesse buoni motivi per invocarla, come ad esempio un cattivo andamento degli affari o delle carenti prestazioni lavorative (DTF 129 III 276 consid. 2.2 e 2.3, STF 4A 519/2017 del 5 settembre 2018 consid. 5.3.2 e 4A_714/2016 del 29 agosto 2017 consid. 3.2.2.3). Nella fattispecie, queste circostanze particolari non risultano adempiute. Anche relativamente all'accessorietà, la censura è insufficientemente confrontata con il giudizio impugnato (p. 18-19, con riferimento alla STF 4A_714/2017 -recte: 2016 ■ del 29 agosto 2017) ovvero non tiene conto che, secondo il primo giudice, in presenza di un salario medio-superiore, solo un bonus equivalente o di maggiore importo perde il suo carattere accessorio. Non potendosi ammettere un obbligo della datrice di lavoro al versamento del bonus, e non contestando l'appellante che secondo il doc. I (art. 5), il licenziamento in tronco comporta il decadimento del suo diritto alla percezione del bonus differito, la decisione di prima sede dev'essere confermata pure su questo aspetto.

11. Anche laddove l'appellante, indipendentemente dalla fondatezza del licenziamento in tronco, rivendica il versamento del contributo per i viaggi (fr. 3'945.-), la censura è destinata all'insuccesso, dal momento che il medesimo, con la sua petizione (p. 18, pto. 63), non ha rivendicato un'indennità già maturata in costanza di contratto, bensì un diritto che sarebbe sorto solo in caso di disdetta ordinaria e scadenza del relativo periodo di preavviso (ovvero qualora il suo contratto fosse durato sei mesi in più). Ne va diversamente (in parte) per quanto concerne la pretesa per vacanze non godute (fr. 14'369.48, corrispondenti a 28.75 giorni). E meglio, solo 14 di questi giorni sono riferiti al periodo di preavviso di una disdetta ordinaria (e dunque ininfluenti nel caso concreto), mentre i restanti 14.75 giorni riguardano vacanze già maturate e non godute (petizione, p. 17 pto. 61), come riconosciuto dalla datrice di lavoro (doc. Z) e non contestato nei suoi allegati introduttivi di prima sede. Tenuto conto che la medesima non ha neppure preteso di averli già indennizzati né contestato le basi di calcolo o la decorrenza degli interessi moratori indicate dall'attore (v. anche art. 339 cpv. 1 CO), si può pertanto riconoscere a quest'ultimo l'importo di fr. 7'372.20 oltre interessi del 5% dal 14 dicembre 2017. In tale misura, la decisione pretorile va riformata.

12. In definitiva, l'impugnativa dev'essere parzialmente accolta limitatamente alla pretesa di cui si è appena detto. Ciò impone un riesame delle spese di prima sede, non tanto nella quantificazione (in assenza di relative censure, pur essendo discutibile, oltre che non motivata, la valutazione pretorile di fissarle ben al di sotto del minimo tariffale), quanto piuttosto nella ripartizione. Tenuto conto di un grado di soccombenza attorea del 98% (ammontando le sue pretese complessive a fr. 432'972.71), ne discende che le spese processuali devono essere poste a suo carico in tale misura e per il 2% a carico della convenuta, con l'obbligo per il primo di rifondere alla seconda fr. 30'720.- per ripetibili parziali.

13. Le spese giudiziarie di seconda sede, calcolate sulla base di un valore litigioso di fr. 432'972.71, pure seguono la vicendevoles soccombenza (art. 106 CPC). Le spese processuali, calcolate sulla base degli art. 2, 7 e 13 LTG, ammontano a fr. 15'000.-, e sono

poste per il 98% a carico dell'appellante e per il 2% a carico dell'appellata. In applicazione dell'art. 11 RTar, tenuto pure conto delle spese e dell'IVA, il primo dovrà versare alla seconda fr. 8'600.- a titolo di ripetibili parziali di secondo grado.

Per questi motivi,

richiamati l'art. 106 CPC, la LTG e il RTar,

decide:

I.L'appello 13 settembre 2022 di AP 1è parzialmente accolto.

§ Di conseguenza, la decisione 27 luglio 2022 del Pretore del Distretto di Lugano, Sezione 1 (OR.2018.236) è così riformata:

-

-

Per la seconda Camera civile del Tribunale d'appello

Il presidente

La vicecancelliera

Rimedi giuridici

Contro la presente sentenza è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 100 cpv. 1 LTF). Nelle cause a carattere pecuniario il ricorso è ammissibile se il valore litigioso ammonta a fr. 15'000.- nelle vertenze in materia di diritto del lavoro e di locazione e a fr. 30'000.- negli altri casi. Per valori inferiori il ricorso è ammissibile se la controversia concerne una questione di diritto di importanza fondamentale o se una legge federale prescrive un'istanza cantonale unica (art. 74 cpv. 2 LTF). Qualora non sia dato il ricorso in materia civile è possibile proporre negli stessi termini ricorso sussidiario in materia costituzionale (art. 113, 117 LTF). La parte che intende impugnare una decisione sia con un ricorso ordinario sia con un ricorso in materia costituzionale deve presentare entrambi i ricorsi con una sola e medesima istanza (art. 119 LTF).

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