

Repose sur de justes motifs le licenciement avec effet immédiat d'un directeur de banque qui avait tenté de **détourner cinq collaborateurs** de l'employeuse pour les emmener avec lui chez une banque concurrente.

Composizione

Giudici federali Jametti, Presidente,
Kiss, Rüedi,
Cancelliere Piatti.

Partecipanti al procedimento

A.,
patrocinato dall'avv. Claudio Simonetti,
ricorrente,

contro

B. SA,
patrocinata dagli avv.ti Damiano Brusa e Mauro Nicoli,
opponente.

Oggetto

licenziamento immediato,

ricorso contro la sentenza emanata il 21 luglio 2022
dalla II Camera civile del Tribunale d'appello
del Cantone Ticino (12.2022.58).

Fatti:

A.

A.a. Il 18 giugno 2008 la B. SA ha assunto A. quale responsabile degli investimenti della sede luganese della banca, promuovendolo poi al rango di direttore. Il 3 giugno 2013 le parti hanno segnatamente convenuto un aumento a fr. 400'000.-- annui dello stipendio di base, una durata minima del rapporto di lavoro fino al 30 giugno 2016 (con la precisazione che in questo lasso di tempo nessuna delle parti avrebbe potuto interromperlo se non per motivi gravi) e l'attribuzione al dipendente di un premio di fr. 400'000.-- da corrispondere con il salario del mese di giugno 2013, alla ferma condizione che questi fosse rimasto alle dipendenze della banca per l'intera durata di tale convenzione.

Il 5 novembre 2015 un avvocato luganese ha scritto alla B. SA che cinque suoi consulenti della clientela, appartenenti alla stessa squadra, si erano rivolti a lui segnalandogli che A. aveva tentato di convincerli a terminare il rapporto di lavoro per poter essere assunti in comune da un'altra banca attiva sulla medesima piazza, allettandoli con la prospettiva di importanti vantaggi economici personali, paventando il licenziamento di uno di loro, nonché dipingendo un'imminente chiusura della sede luganese della datrice di lavoro e creando un clima di tensione e disagio.

Il 6 novembre 2015 la B. SA ha licenziato il predetto direttore con effetto immediato per causa grave. Il 19 novembre 2015, su richiesta del dipendente, la banca ha motivato la disdetta indicando di essere venuta a conoscenza di un piano, che prevedeva il suo trasferimento con una parte della sua squadra a un'altra banca, e del suo inaccettabile comportamento in tale contesto.

A.b. Con petizione 30 maggio 2016 A. ha convenuto in giudizio innanzi al Pretore del distretto di Lugano la B. SA, chiedendone la condanna al pagamento di complessivi fr. 883'088.65 (vacanze non godute, bonus per gli anni 2013 e 2014, indennità per un licenziamento immediato ingiustificato e rimborso di una somma compensata a torto, composta dal suddetto premio più interessi). Il Pretore ha, con giudizio dell'11 febbraio 2019 e in parziale accoglimento della petizione, condannato la convenuta a pagare all'attore fr. 95'000.-- (lordi) di bonus, fr. 66'945.-- (lordi) per vacanze non godute, fr. 67'000.-- (netti) di indennità per licenziamento immediato e fr. 447'722.20 per il premio, oltre interessi, nel frattempo compensato dalla datrice di lavoro. La II Camera civile del Tribunale di appello del Cantone Ticino ha, con sentenza 26 maggio 2020 e in parziale accoglimento dell'appello presentato dalla banca, ridotto gli importi riconosciuti a titolo di bonus e indennità per vacanze non fruiti a fr. 67'500.--, rispettivamente a fr. 61'600.--.

B.

Con sentenza 4A_365/2020 del 5 aprile 2022 il Tribunale federale ha, in parziale accoglimento di un ricorso in materia civile presentato dalla B. SA, annullato la pronuncia d'appello. Ha ricordato che quando il datore di lavoro recede immediatamente dal contratto sulla base di sospetti, il licenziamento in tronco è giustificato se questi riesce in seguito a dimostrare le circostanze in ragione delle quali la relazione di fiducia fra le parti dev'essere considerata irrimediabilmente distrutta, poiché è in principio la situazione reale che prevale, anche quando questa è solo constatata posteriormente alla rescissione del contratto. Ha quindi rinviato la causa alla Corte cantonale affinché esamini le censure rivolte dalla convenuta contro il giudizio di primo grado che ha negato l'esistenza del piano ascritto al direttore ed emani una nuova decisione.

C.

Statuendo nuovamente con sentenza 21 luglio 2022 la II Camera civile del Tribunale di appello del Cantone Ticino ha riformato il giudizio del Pretore nel senso che la petizione è accolta unicamente per quanto concerne l'indennità per ferie non godute ammontante a fr. 61'600.--. La Corte cantonale ha ritenuto che il licenziamento in tronco era giustificato, poiché A. aveva tentato di organizzare la migrazione della sua squadra di consulenti a un'altra banca, distruggendo in tal modo il rapporto di fiducia con la datrice di lavoro.

D.

A. è insorto al Tribunale federale con ricorso in materia civile del 13 settembre 2022 con cui chiede in via principale la condanna della banca a pagargli fr. 67'500.-- lordi (per il bonus), fr. 61'600.-- lordi (per vacanze), fr. 67'000.-- netti (a titolo indennità per licenziamento ingiustificato) e fr. 447'722.20 (per il premio). In via subordinata postula l'annullamento della sentenza impugnata e il rinvio della causa all'autorità inferiore per procedere agli accertamenti nel senso dei considerandi. Lamenta che la Corte cantonale non avrebbe accertato la tardività della disdetta, commettendo in tal modo un diniego di giustizia nonché un apprezzamento manifestamente errato dei fatti. Sostiene poi che la sentenza impugnata sarebbe contraddittoria per avere ritenuto che il suo piano era concreto e serio, nonostante il fatto che abbia accertato che esso non ha attecchito in alcun modo sui colleghi e che per taluni di essi un nuovo cambiamento risultava prematuro e difficile. Sarebbe pure arbitrario ritenere che i cinque consulenti si sarebbero rivolti all'avvocato unicamente per tutelarsi da un'eventuale ritorsione della banca. Sostiene infine che pure gli apprezzamenti concernenti il suo interrogatorio e le testimonianze di due testi violino il diritto federale.

La B. SA propone con risposta 3 novembre 2022 di respingere il ricorso nella misura in cui è ricevibile.

Le parti hanno spontaneamente presentato una replica 21 novembre 2022 e una duplica 5 dicembre 2022.

Diritto:

1.

Il ricorso in materia civile è presentato tempestivamente (combinati art. 46 cpv. 1 lett. b e 100 cpv. 1 LTF) dalla parte soccombente nella procedura cantonale (art. 76 cpv. 1 lett. a LTF) ed è volto contro una sentenza finale (art. 90 LTF) emanata su ricorso dall'autorità ticinese di ultima istanza (art. 75 LTF), che ha statuito dopo una decisione di rinvio del Tribunale federale, in una causa civile in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso superiore a fr. 15'000.-- (art. 72 cpv. 1 e 74 cpv. 1 lett. a LTF). Sotto questo profilo il ricorso è ammissibile.

2.

Contrariamente all'abrogata legge sull'organizzazione giudiziaria (art. 66 cpv. 1 OG), la LTF non contiene alcuna norma che prevede espressamente che i Tribunali cantonali e lo stesso Tribunale federale siano vincolati dalla decisione di rinvio. Ciò perché l'effetto vincolante è stato ritenuto ovvio dal legislatore ([DTF 135 III 334](#) consid. 2.1). Secondo questo principio, l'autorità cantonale alla quale è rinviata una causa è tenuta a fondare la sua nuova decisione sulle considerazioni giuridiche della sentenza del Tribunale federale; la sua cognizione è limitata dalla motivazione della sentenza di rinvio, nel senso che essa è vincolata a ciò che è già stato definitivamente deciso dal Tribunale federale, come pure agli accertamenti di fatto che non erano stati criticati ([DTF 143 IV 214](#) consid. 5.3.3 pag. 222, con rinvii). Essa può tener conto di fatti e prove nuovi, purché soddisfino le esigenze dell'art. 317 cpv. 1 CPC, ma solo sui punti che erano oggetto del rinvio. Questi non possono essere estesi, né stabiliti su una nuova base giuridica ([DTF 135 III 334](#) consid. 2; [131 III 91](#) consid. 5.2; sentenza 4A_337/2019 del 18 dicembre 2019 consid. 4.1).

3.

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).

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. 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. 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). 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); a tale scopo prenderà in considerazione tutti gli elementi del caso specifico, in particolare la posizione e la responsabilità del lavoratore, il tipo e la durata del rapporto contrattuale, nonché la natura e l'importanza dell'incidente invocato ([DTF 137 III 303](#) consid. 2.1.1). Il Tribunale federale rivede con riserbo la decisione dell'ultima istanza cantonale e interviene unicamente quando essa si sia scostata 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 omissso di considerare fattori rilevanti, o infine, quando il giudizio impugnato conduca ad un esito manifestamente iniquo o ingiusto ([DTF 142 III 612](#) consid. 4.5; [137 III 303](#) consid. 2.1.1).

Se esiste una causa grave, la disdetta con effetto immediato dev'essere data senza tardare, sotto pena di decadenza. Se tarda ad agire, la parte interessata dà l'impressione di aver rinunciato alla disdetta

immediata o di potersi arrangiare con la continuazione del rapporto di lavoro fino alla scadenza ordinaria del contratto ([DTF 138 I 113](#) consid. 6.3.1, con rinvii). Le circostanze del caso concreto 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 di 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; la giurisprudenza ha già stabilito che è possibile ammettere una prolungazione di qualche giorno quando la decisione dev'essere presa da un organo pluricefalo di una persona giuridica o quando dev'essere sentito il rappresentante del lavoratore ([DTF 138 I 113](#) consid. 6.3.2). Determinare i motivi del licenziamento è una questione di fatto ([DTF 149 II 337](#) consid. 7.2, con rinvii; sentenza 4A_333/2023 del 23 febbraio 2024 consid. 4.1.2).

3.1. Il ricorrente rimprovera alla Corte cantonale un diniego di giustizia e un apprezzamento arbitrario dei fatti per non avere accertato la tardività del licenziamento. Afferma che la direzione dell'opponente sarebbe venuta a conoscenza dei fatti imputatigli già nel colloquio, che ha avuto luogo il 2 novembre 2015 nella sua sede a Zurigo, fra il direttore generale e due dipendenti, ragione per cui il licenziamento in tronco avvenuto solo il 6 novembre seguente era tardivo.

3.2. In concreto occorre innanzi tutto osservare che, contrariamente a quanto preteso nel ricorso, la decisione pretorile indicava che il licenziamento era " intervenuto tempestivamente ". Il ricorrente, come emerge dal gravame (che menziona con riferimento all'asserita tardività del licenziamento unicamente rinvii agli allegati presentati in prima istanza e alla risposta al ricorso in materia civile del 2020), non aveva contestato in sede di appello l'asserita - mancata - tempestività della disdetta. In queste circostanze non può essere rimproverato alla Corte cantonale un diniego di giustizia. Nella sua risposta la parte appellata poteva infatti presentare argomenti per dimostrare che, nonostante la fondatezza delle censure proposte dall'appellante o in deroga alle constatazioni o all'applicazione del diritto contenute nella sentenza di primo grado, questa è - almeno parzialmente - corretta nel suo risultato (sentenze 4A_34/2019 del 15 aprile 2020 consid. 2.3; 4A_258/2015 del 21 ottobre 2015 consid. 2.4.2). Di conseguenza, se desiderava che la Corte di appello si chinasse sulla questione della tempestività del licenziamento, avrebbe dovuto proporre in quella sede i suoi argomenti. Tale omissione ha per conseguenza che le censure attinenti alla tempestività del licenziamento proposte con il ricorso in materia civile si rivelano inammissibili per il mancato esaurimento materiale del corso delle istanze ([DTF 146 III 203](#) consid. 3.3.4; [143 III 290](#) consid. 1.1).

4.

Giusta l'art. 105 cpv. 2 LTF il Tribunale federale può rettificare o completare d'ufficio l'accertamento dei fatti dell'autorità inferiore solo se è stato svolto in modo manifestamente inesatto o in violazione del diritto ai sensi dell'art. 95 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). Il ricorrente non può segnatamente limitarsi a citare singoli elementi di prova che dovrebbero essere ponderati

diversamente rispetto alla decisione impugnata e sottoporre la propria opinione al Tribunale federale in modo appellatorio, come se questo potesse riesaminare i fatti liberamente (sentenza 4A_398/2023 del 16 aprile 2024 consid. 4.2.2, con rinvii).

4.1. La Corte cantonale ha ritenuto, analizzando minuziosamente le testimonianze dei cinque consulenti che si erano rivolti all'avvocato autore della segnalazione del 5 novembre 2015, che l'attore aveva attuato - anche se senza successo - la strategia volta a trasferire una buona parte della sua squadra presso un'altra banca. Essa ha indicato che a tal fine l'attore aveva, da un lato, paventato licenziamenti e, dall'altro, prospettato migliori condizioni presso la nuova datrice di lavoro. Le deposizioni di altri due collaboratori, che sono poi andati a lavorare nella stessa banca che ha assunto l'opponente, non avevano sconfessato quanto dichiarato dai predetti consulenti. Inoltre - soggiunge la Corte cantonale - neppure il fatto (non provato) che l'attore sarebbe incappato in problemi depressivi dopo il licenziamento esclude che abbia tentato di concretizzare il piano di migrazione. Ha quindi reputato che gli eventi, così come accertati a posteriori, costituiscano una grave violazione dell'obbligo di fedeltà, idonea a distruggere il rapporto di fiducia fra le parti e a giustificare il licenziamento immediato.

4.2. Il ricorrente afferma che la sentenza impugnata è contraddittoria, poiché ritiene che il piano imputatogli sarebbe stato "concreto e serio", pur riconoscendo che esso non ha "attecchito in alcun modo sui colleghi" e che un nuovo cambiamento sarebbe stato "premature e difficile" per gli impiegati giunti poco tempo prima da un'altra banca. Ritiene inoltre pure arbitrario indicare che i cinque consulenti si siano rivolti a un avvocato per tutelare i loro interessi, quando invece sarebbe stata la banca stessa a consigliare loro tale mossa. Asserisce che a torto la Corte cantonale avrebbe sminuito la testimonianza di altri due dipendenti, privilegiando quelle dei cinque consulenti. Assevera inoltre che la Corte cantonale aveva violato il diritto federale reputando che il suo interrogatorio, in cui negava l'esistenza del piano attribuitogli, doveva essere valutato con grande cautela, ritenuto che esso era stato chiesto dalla convenuta e non aveva una valenza probatoria ridotta. Ritiene infine insostenibile rimproverargli di non avere provato gli incontestati problemi depressivi.

4.3. Nella fattispecie, pur invocando anche una violazione dell'art. 337 CO, il ricorrente non sostiene che l'agire imputatogli non giustificerebbe il licenziamento immediato, ma si limita a criticare i fatti constatati dalla Corte cantonale e l'apprezzamento delle prove da questa effettuato. Le censure sollevate - peraltro di natura appellatoria - sono tuttavia inidonee a dimostrare un accertamento arbitrario dei fatti. Da un lato esse sono dirette contro aspetti non determinanti per il giudizio, quali i problemi psicologici riscontrati, la negata esigenza di una tutela legale dei cinque consulenti o le inesistenti possibilità di successo del piano attribuitogli e, dall'altro, per quanto concernono invece i fatti rilevanti per la decisione, si esauriscono in una personale ponderazione delle prove, che non fa apparire insostenibile quella contenuta nella sentenza impugnata. Ne segue che anche questa censura va disattesa.

5.

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

Per questi motivi, il Tribunale federale pronuncia:

1.

Nella misura in cui è ammissibile, il ricorso è respinto.

2.

Le spese giudiziarie di fr. 8'500.-- sono poste a carico del ricorrente.

3.

Il ricorrente verserà all'opponente la somma di fr. 9'500.-- a titolo di ripetibili per la procedura innanzi al Tribunale federale.

4.

Comunicazione ai patrocinatori delle parti e alla II Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino.

Losanna, 3 giugno 2024

In nome della I Corte di diritto civile
del Tribunale federale svizzero

La Presidente: Jametti

Il Cancelliere: Piatti