

Tribunale Milano, Sezione L civile

Sentenza 23 marzo 2017, n. 472

Integrale

Dirigente - Licenziamento - Giustificatezza - Nozione ampia - Compito del giudice -
Fattispecie

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n. 10334/2014 R.G., promossa da

UB.VE.,

con i proc. dom. avv.ti Pa.Tr. e An.Ga., con domicilio eletto presso lo Studio Gi., Or., Gr., Ca., in Milano, piazza (...),

- ricorrente -

contro

AO. S.p.A. e Ao.IT. S.r.l.,

con i proc. dom. avv.ti Ma.Gi., Vi.Po., Ma.Ra. e Ti.D'O., con domicilio eletto presso lo Studio Bo., Erede, Pappalardo in Milano, via (...),

- resistenti -

OGGETTO: illegittimità licenziamento, pagamento somme, risarcimento danni. All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. ritualmente notificato, Ub.Ve. ha convenuto in giudizio AO. S.p.A. e Ao.It. S.r.l., formulando le seguenti conclusioni:

"Voglia l'Ill.mo Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, previe le declaratorie del caso, respinta ogni avversaria domanda, istanza, eccezione, deduzione e produzione, così giudicare: Nel merito:

accertare e dichiarare che il licenziamento intimato da AO. S.p.A. al Dott. Ub.Ve. in data 17 febbraio 2015 è privo di "giustificatezza" per i motivi esposti nel presente ricorso e, per l'effetto, condannare AO. S.p.A. ... al pagamento in favore del Dott. Ub.Ve. della somma lorda di Euro 1.041.422,40 lordi a titolo di indennità supplementare massima di cui al CCNL applicato ovvero al pagamento di quella diversa somma, maggiore o minore, che sarà ritenuta di legge o di giustizia;

per tutti i motivi esposti nel presente ricorso, condannare AO. S.p.A. ... a corrispondere al Dott. Ub.Ve. l'importo di Euro 2.500.000,00 o

quell'importo minore o maggiore che risultasse di giustizia, da liquidarsi anche in via equitativa, a titolo di risarcimento del danno conseguente all'ingiuriosità del licenziamento intimato, nonché del danno alla professionalità, all'immagine e alla reputazione ed in aggiunta al risarcimento economico di dette voci di danno, ordinare ad AO. S.p.A. la pubblicazione a proprie spese della sentenza o di un suo estratto nei seguenti quotidiani: Co., La., Il., Mi., Il., Bo., Fi., Bu., Wa.;

per i motivi esposti nel presente ricorso, accertare e dichiarare l'insussistenza della giusta causa di revoca del dott. Ub.Ve. dalla carica di amministratore di AO. S.p.A. e l'inadempimento da parte di AO. S.r.l. all'obbligo contrattuale di rinnovo della carica di Amministratore di AO. S.p.A. e, per l'effetto, condannare AO. S.p.A. ... e AO. S.r.l. ... in solido tra loro, al pagamento in favore del Dott. Ub.Ve. della somma lorda di Euro 1.380.000,00 a titolo di risarcimento dei danni causatigli dalla ingiustificata revoca e dal mancato rinnovo nella carica di amministratore delegato di AO. S.p.A. fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017, ovvero al pagamento di quella diversa somma, maggiore o minore, che sarà ritenuta di legge o di giustizia, anche mediante liquidazione equitativa;

per i motivi esposti nel presente ricorso, dichiarare tenuta e conseguentemente condannare AO. S.p.A. ... a corrispondere al Dott. Ub.Ve., a titolo di differenze sul corrispettivo del patto di non concorrenza liquidato dal mese di marzo 2015 al mese di settembre 2015, l'importo di Euro 117.500,00 lordi, nonché ordinare ad AO. S.p.A. di corrispondere, a partire dal mese di ottobre 2015, l'importo lordo mensile di Euro 58.333,33 a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza fino alla sua scadenza o le altre maggiori o minori somme che risulteranno di giustizia;

dichiarare tenuta e conseguentemente condannare AO. S.p.A. per i motivi esposti nel presente ricorso, a corrispondere al Dott. Ub.Ve., a titolo di differenze sull'indennità sostitutiva del preavviso già liquidata l'importo di Euro 525.939,32 lordi, nonché al versamento della relativa contribuzione sociale, ed Euro 38.958,47 lordi, a titolo di incidenza del trattamento di fine rapporto su tale somma o le altre somme maggiori o minori che risulteranno di giustizia; dichiarare tenuta e conseguentemente condannare AO. S.p.A. ... per i motivi esposti nel presente ricorso, a corrispondere al Dott. Ub.Ve. a titolo di differenze sul bonus amministratore 2014 liquidato, l'importo di Euro 105.000,00 lordi, o la diversa somma maggiore o minore che risulterà di giustizia;

per tutti i motivi esposti nel presente ricorso, dichiarare tenuta e conseguentemente ordinare ad AO. S.p.A. di consentire al Dott. Ve. l'esercizio dei piani di incentivazioni assegnatigli, nonché condannare AO. S.p.A. al risarcimento dei danni subiti dal Dott. Ve. per l'ingiustificato blocco della vendita delle azioni già vestite determinato dall'eventuale differenza tra il valore delle azioni al momento della vestizione e quello al momento in cui il Dott. Ve. potrà effettivamente esercitare i propri diritti, oltre, in ogni caso, agli interessi e rivalutazione monetaria dovuti al ritardo nell'incasso degli importi dovuti;

dichiarare tenuta e conseguentemente condannare AO. S.p.A. ... per i motivi esposti nel presente ricorso, a corrispondere al Dott. Ub.Ve., a titolo di differenze sul trattamento di fine rapporto, l'importo di Euro 100.130,51 lordi, o l'altra somma maggiore o minore che risulterà di giustizia;

il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria su tutti i predetti importi dalle scadenze al saldo;

con vittoria delle spese relative al presente procedimento".

Si sono costituite ritualmente AO. S.p.A. e AO.It. S.r.l. contrastando le pretese avversarie di cui hanno chiesto il rigetto integrale.

Fallito il tentativo di conciliazione, sono state espletate prove orali.

Le deposizioni testimoniali del rag. Fe.Ca. e del dott. Pa. sono risultate inutilizzabili - se non alla stregua di un libero interrogatorio - avendo la parte ricorrente provato in causa che, all'epoca in cui le stesse deposizioni sono state rese, detti testimoni erano legali rappresentanti della società, circostanza incontestata da controparte.

Avendo il dott. Cl.Cl. partecipato alla prima udienza ex art. 420 c.p.c. del 26 gennaio 2016 in veste - all'epoca - di legale rappresentante della parte convenuta, la sua successiva escussione in veste di testimone non è stata ammessa. All'esito della fase istruttoria, previa concessione di termine per il deposito di note difensive finali, la causa è stata discussa e decisa.

Ciò posto, il ricorso introduttivo del presente giudizio era pacificamente finalizzato ad avallare la tesi che i "reali motivi del licenziamento del Dott. Ve. sono, in realtà, tutt'affatto diversi da quelli strumentalmente indicati da AO. S.p.A. nella lettera di contestazione disciplinare e nella successiva lettera di licenziamento. Infatti il licenziamento sarebbe in realtà motivato dalla decisione presa dal Dott. Cl. - Amministratore Delegato e Co. di AO. S.p.A. oltre che Chairman dell'area EM. del Gruppo - di "liberarsi" di lui (NdA del dott. Ve.) per poter tornare ad avere il pieno controllo della Società senza impedimenti e conservare per sé i privilegi non più sostenibili nell'ormai evoluto attuale mercato del brokeraggio" (rif. pag. 2 ricorso, dalla riga 3 in avanti). E' opportuno rammentare che altri contenziosi - vuoi riguardanti le medesime odierne parti, vuoi inerenti la Società, ex dipendenti (alcuni anche escussi come testi nella presente sede) e Wi. S.p.A. - si sono svolti in parallelo al presente giudizio. In particolare, il ricorrente ha denunciato varie violazioni della privacy a suo danno (ad esempio, mediante la mancata disattivazione dell'account di posta elettronica aziendale o mediante l'indebita intrusione nel dispositivo Bl. assegnatogli sempre ad uso aziendale), sulle quali già si è pronunciato il Garante con provvedimento del 22 dicembre 2016 (doc. 168 Ve.) che ha sostanzialmente accolto le doglianze del dott. Ve., accertando l'illiceità dei

comportamenti serbati da AO. nei suoi confronti. In corso di causa è stato altresì respinto - per ritenuta mancanza del fumus boni iuris - il ricorso ex art. 700 c.p.c. instaurato da AO. nei confronti di Wi. S.p.A. e di alcuni ex dipendenti (Ni.Co., Ni.Ma., An.Me., St.Fa., Gl.Mu. e So.Ah.) avente ad oggetto la richiesta di provvedimenti inibitori alla denigrazione, alla continuazione dello storno di dipendenti e di clientela, all'uso abusivo di informazioni.

E' pacifico, infatti, che dopo la traumatica interruzione del rapporto con il dott. Ve., 36 dipendenti si sono dimessi da AO., 11 dei quali passati a Wi. S.p.A. La convenuta ha ritenuto che il ricorrente fosse il deus ex machina occulto di tale "migrazione".

Le circostanze di fatto che precedono testimoniano l'estrema asprezza che ha dunque connotato l'epilogo della collaborazione tra le odierne parti.

Peraltro, in ragione dei pacifici oneri probatori incombenti sulla convenuta, si è ritenuto di impennare la fase istruttoria del presente giudizio sull'accertamento dei fatti oggetto della contestazione disciplinare, i quali - ove provati (come poi, in effetti, avvenuto) - avrebbero reso irrilevante ogni ulteriore e diversa prospettazione, in particolare per quanto attiene all'asserita congiura ordita dal dott. Cl. al fine di "eliminare" il dott. Ve. in quanto divenuto "troppo potente".

Risulta dunque documentale e incontestato in causa che il ricorrente, in data 10 febbraio 2015, sia stato raggiunto da contestazione disciplinare del seguente tenore: "...con la presente Le contestiamo le seguenti circostanze, recentemente emerse:

1. Lei opera alle dipendenze della nostra Società da molti anni, e ricopre il duplice ruolo di Condirettore Generale e di Amministratore Delegato, cui la Società attribuisce grande rilevanza. Nello svolgimento delle Sue mansioni di Condirettore Generale Lei riporta al Dott. Ca.Cl., Co.Ma. del Gruppo AO. in Italia e Ch.EM., con il quale deve in generale coordinarsi nello svolgimento della Sua attività, ivi compresa in particolare la definizione dei piani di sviluppo strategico della Società.

In data 3 gennaio 2015 Lei ha inviato al Dott. Cl. una bozza di comunicato che sarebbe poi stato indirizzato a tutto il personale, avente ad oggetto i risultati del 2014 e le nuove nomine per il 2015, in cui ha annunciato, tra l'altro, una riorganizzazione complessiva della Società nell'ambito di un più ampio piano strategico. Lo stesso 3 gennaio 2015, il Dott. Cl. Le ha comunicato il suo disappunto poiché nessuna delle scelte sottese cambiamenti organizzativi prospettati e alle nomine erano state condivise e concordate né con lui né con il Dott. Cl.Do., Responsabile HR.. Nonostante ciò, Lei, con e-mail del 8 gennaio 2015, ha inviato il predetto comunicato a tutto il personale.

2. Tra le diverse nomine annunciate nel comunicato dell'8 gennaio 2015, vi è anche quella della Dott.ssa St.Bo., in precedenza responsabile del BI. (Bu.Dv.), quale nuovo Ch.Of. (CCO) per l'Italia, a Suo diretto riporto. Come Le è certamente noto, il ruolo di CCO è posto al vertice della struttura commerciale della Società e presuppone una forte e imprescindibile interazione con i clienti della Società e del Gruppo e con le corrispondenti strutture commerciali AO. a livello EM. e mondiale. Nonostante quindi l'importanza strategica del ruolo, Lei non ha condiviso tale nomina né con il Dott. Cl. né con il Dott. Do.

3. La nomina della Dott.ssa Bo. quale CCO della Società, inoltre, nonostante le riconosciute capacità della persona in ambito commerciale, ha destato notevoli perplessità anche da parte di altri senior manager della Società, e cioè in particolare il Dott. Fe.Ca., Direttore Generale, il Dott. Mi.Un., Vice Direttore Generale, e il Dott. An.Pa., Vice Direttore Generale. Ciò sia in considerazione del fatto che la Dott.ssa Bo. non possiede un'adeguata conoscenza della lingua inglese per poter efficacemente adempiere al nuovo ruolo assegnatole; sia soprattutto in quanto la Dott.ssa Bo. non risulta vincolata da alcun patto di non concorrenza che costituisce un presupposto fondamentale per ricoprire un ruolo di importanza strategica quale quello di CCO.

Quale conseguenza di ciò, il Dott. Cl. Le ha chiesto di proporre alla Dott.ssa Bo. la sottoscrizione di un patto di non concorrenza, cosa che Lei avrebbe evidentemente dovuto fare prima di annunciarne la nomina a CCO e subordinando tale nomina alla sottoscrizione del patto. A causa del rifiuto della Dott.ssa Bo., il Dott. Cl. è dovuto intervenire in prima persona rivolgendo la richiesta direttamente alla dott.ssa Bo.; ciò è avvenuto da ultimo in data 3 febbraio 2015 anche alla Sua presenza, e a tale richiesta Lei ha replicato che la Dott.ssa Bo. non sottoscriverà alcun patto di non concorrenza fino a quando il Suo contratto di lavoro, per la parte relativa alla carica di Amministratore Delegato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2014, non sarà rinnovato. Il Dott. Cl., con mail del 3 febbraio 2015, ha quindi rinnovato l'invito alla Dott.ssa Bo. a fargli sapere le sue intenzioni circa la sottoscrizione del patto di non concorrenza ma, a tale richiesta, la Dott.ssa Bo., con mail del 4 febbraio 2015, ha ribadito che la sottoscrizione del patto di non concorrenza era subordinata alla soluzione di alcune non meglio precisate "questioni" affrontate con Lei, lamentando altresì di essere stata sottoposta a una situazione vessatoria fonte di danno alla salute psicofisica e alla professionalità.

4. Sempre con il comunicato dell'8 gennaio 2015, Lei ha nominato il Sig. Ca.Co. quale Br.Ma. di Napoli nonostante il parere contrario più volte espresso dal superiore diretto del Sig. Co., Dott. Ma.Co., dapprima nel corso di una cena a Milano in data 30 dicembre 2014 e infine con e-mail del 6 gennaio 2015 a Lei indirizzata, nonché dal Dott. Ca., che oltre ad essere Direttore Generale della Società ricopre anche il ruolo di responsabile delle Geografie, e dal Dott. Pa., HR.. 5. Le scelte organizzative da Lei annunciate con il comunicato dell'8 gennaio 2015, sia per la forma da Lei utilizzata che per i contenuti, hanno provocato la reazione e le lamentele di diversi dirigenti di vertice e amministratori esecutivi della Società i quali hanno ritenuto opportuno riferire al Dott. Cl. che da diversi mesi il personale della Società si trova costretto a lavorare in clima difficile e

demotivante, tutt'altro che sereno e costruttivo, a causa del Suo operato, che è stato definito inutilmente autoritario e in diverse occasioni prevaricatore dei ruoli e delle competenze di alcuni Suoi colleghi, nonché volto a ingiustamente favorire altri colleghi a Lei più legati. A supporto di tali affermazioni, sono stati riferiti diversi ulteriori episodi che sono di seguito riassunti.

a. Per quanto riguarda l'Area Triveneto, di cui il Dott. An.Po. è responsabile, Lei: (I) ha dato disposizioni dirette ai Br. dell'Area Triveneto ed altri, St.Pe., i quali riportano direttamente al Dott. Po., escludendo quest'ultimo da ogni possibile gestione rispetto ad importanti clienti quali Ar. ed altri. In particolare, in una riunione tenutasi a seguito dell'affidamento dell'Area Triveneto al Dott. Po., nell'aprile 2014, alla presenza del Dott. Ca., Lei ha affermato che il Dott. Po. non avrebbe mai dovuto recarsi presso i clienti dell'area per evitare "inutili duplicati", per poi applicare il principio esattamente opposto chiedendo al Dott. Po., nel corso della medesima riunione, di visitare il cliente Ba.Po. insieme a Ni.Co. al fine di introdurlo presso il cliente; (II) ha concesso progressioni di carriera al personale che riporta gerarchicamente al Dott. Po., anche in questo caso senza averlo consultato e coinvolto, come è avvenuto nel caso del Sig. An.Co.. In particolare, seppure il piano di crescita triennale del Sig. Co. prevedesse la promozione alla superiore qualifica di quadro nel 2015, il Dott. Po., non era stato informato né dell'esistenza di questo piano deciso nell'aprile del 2013, né della sua implementazione, né della promozione del Sig. Co.; (iii) ha gestito la trattativa con i clienti Pa.Bo. e Ma. nel periodo maggio-agosto 2014 in prima persona, con i colleghi del BI. (Bu.De.), St.Bo. e Si.Go., e i Br.Ma. di Treviso, An.Pu. e An.Co., senza mai consultare, informare e coinvolgere il Dott. Po., il quale è stato aggiornato alla fine della trattativa in occasione della riunione di forecast di giugno e settembre 2014 dalla collega del BI. (Bu.) e di Area, Si.Go.; (iv) si è costantemente intromesso nella gestione del cliente Ba.Po., cliente particolarmente fidelizzato e primo quanto a ricavi nell'ambito dell'Area Triveneto, cercando di inserire nella gestione di tale cliente alcuni collaboratori, quali Ni.Co. (come già accennato al punto (I)), Vi.Al., Lu.Mo., Ro.Ra., con pressioni continue sul Dott. Fo. che è stato da Lei costantemente sollecitato a lasciarne la gestione ai suddetti colleghi nonostante il cliente fosse stato affidato già dal 2010 al Dott. Fo., il quale in quattro esercizi era riuscito a far quadruplicare i ricavi; (v) ha visitato i clienti di cui al punto (I) che precede, almeno tre volte l'anno, senza informare e concordare tali visite con il Dott. Fo., e nessun altro collega della Geografia, Account o Capo Segmento.

b. Per quanto riguarda l'Area Piemonte e Valle D'Aosta, di cui il Dott. En.Bo. (che ricopre anche la carica di Presidente della Società) è responsabile, Lei ha organizzato in data 28 marzo 2014, insieme al BI. (Bu.), una tavola rotonda a Milano con alcuni dei più importanti clienti dell'Area e della Società quali, ad esempio, Fe. e Fi., escludendo sia gli account executives che i responsabili delle geografie. Ciò nonostante il Dott. Bo., con email del 21 marzo 2014, Le avesse espressamente manifestato il suo dissenso ritenendo che la mancata partecipazione dei collaboratori che curano quotidianamente tali clienti non solo si poneva in contrasto con lo spirito di squadra che contraddistingue la AO. Società, ma sarebbe stato malvisto anche dai clienti stessi. Di fronte a tale osservazione, Lei ha confermato la Sua volontà di escludere da tale riunione tanto gli account executives che i responsabili delle Ge., invitando il Dott. En.Bo. a partecipare alla predetta riunione solo nella sua qualità di Presidente della Società ma non di responsabile dell'Area Piemonte.

c. Per quanto riguarda l'Area Centro Sud (comprendente il Lazio, la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna), di cui il Dott. Ma.Co. è responsabile, Lei ha in molteplici occasioni visitato importanti clienti dell'Area quali En., Fi., Po., senza coinvolgere in alcun modo il Dott. Co. e informandolo solo a visita fatta.

d. Per quanto riguarda l'Area Sp. della Società, di cui il Dott. Mi.Un. è responsabile, oltre ad essere Vice Direttore Generale della Società, Lei: (i) si relaziona direttamente con i responsabili di tale Area senza consultare e coinvolgere il Dott. Un.. Risulta infatti che tanto la responsabile Sp.Cr., Cl.Me., che il responsabile della Sp., Vi.Al., che il responsabile della Sp.Bo. e Ca.Ro., riportino direttamente a Lei e non al Dott. Mi.Un.; (II) nella gestione del personale appartenente all'Area Sp., omette di consultare e coinvolgere il Dott. Un. come, a titolo esemplificativo, è successo nel caso del Sig. MI. a cui in data 20 gennaio 2015 è stato da Lei concesso un importante aumento salariale di cui il Dott. Un. non era a conoscenza; (III) ha riconosciuto a Cl.Me. e Li.Kn. dei bonus di ammontare superiore rispetto a quelli percepiti da altri colleghi di altre Sp. a parità di performance e di cui Dott. Un. è venuto a conoscenza solo dopo il loro formale riconoscimento; (IV) ha immotivatamente concesso maggiori dotazioni aziendali, come ad esempio telefoni cellulari o computer portatili, a Cl.Me. rispetto ad altri collaboratori appartenenti ad altre Sp.; (v) nel gennaio 2015, nonostante il Dott. Un., mentre era negli Stati Uniti (New York), l'avesse informata circa i motivi lavorativi del suo viaggio che, peraltro, aveva già condiviso prima della sua partenza con An.Gi., Ma.Ga. e An.Fo., Lei ha dapprima voluto verificare la veridicità di quanto il Dott. Un. Le ha riferito, contattando personalmente An.Gi., Ma.Ga. e An.Fo., e comunque rimproverato il Dott. Un. per il viaggio di lavoro. Quale conseguenza del Suo comportamento, il Dott. Un. ha riferito di aver preso in considerazione l'ipotesi di agire nei confronti della Società per demansionamento e mobbing.

e. A far data dal 25 gennaio 2014, Lei ha attribuito al BI. (Bu.) un perimetro di ricavi non corrispondente al reale contributo apportato, allo scopo di giustificare sia i costi, della struttura che gli eventuali bonus a favore dei componenti AO.

f. In data 22 e 23 gennaio 2015, Lei si è recato a Londra per presentare al CE. e al CM. i risultati aziendali della So. dell'anno 2014 accompagnato solo dal Vice Direttore Generale Segmenti, Dott. An.Pa., dalla Dott.ssa St.Bo. e dalla Dott.ssa Vi.Ma., neo assunta con il ruolo di Bu.Sp., a diretto riporto della Dott.ssa Bo., omettendo di invitare all'incontro le altre due figure chiave della Società, ovvero, il Direttore Generale nonché responsabile delle Geografie, Dott. Fe.Ca., e Vice Direttore Generale nonché responsabile delle Sp., Dott. Mi.Un.

Restiamo in attesa di ricevere Sue eventuali giustificazioni entro 5 giorni dal ricevimento della presente.

In considerazione della gravità dei comportamenti contestati, Lei è sospeso cautelativamente dall'obbligo di rendere la Sua prestazione lavorativa sino all'esito della presente procedura di contestazione disciplinare.

Lei è altresì invitato ad astenersi dall'esercizio di poteri e deleghe conferitiLe nell'ambito delle Sue cariche nella Società e nelle altre società del Gruppo. Con ogni più ampia riserva".

Va da subito escluso che una simile contestazione disciplinare possa - come invece sostenuto dalla difesa del ricorrente - risultare censurabile sul piano formale per violazione dell'art. 7 L. 300/1970 in quanto generica.

Si osserva, al contrario, che la missiva consta di numerosi e circostanziati addebiti, formalizzati in modo tale da consentire al destinatario non solo la comprensione delle contestazioni mosse nei suoi confronti, ma anche da permettergli l'adeguato esercizio del suo diritto di difesa, come peraltro dimostra l'analitica replica - di oltre sei pagine - predisposta il 13 febbraio 2015 già dai legali di fiducia dello stesso dott. Ve.; replica per di più corredata da circa un centinaio di documenti (doc. 51 ric.). Ciò consente, con ogni evidenza, di escludere che la contestazione disciplinare sia stata generica e comunque non compresa o comprensibile dal diretto interessato. Il ricorrente si duole altresì della mancanza di tempestività della contestazione la quale richiamerebbe fatti talmente generici "da non contenere alcun riferimento temporale" o avvenuti nel corso dell'anno 2014, quindi un anno prima della censura. Al riguardo si osserva che, per consolidata e condivisa giurisprudenza di legittimità, il requisito della tempestività della contestazione deve essere valutato con riferimento all'adeguata conoscenza che il datore di lavoro abbia acquisito della infrazione disciplinare. Detta conoscenza può avvenire anche progressivamente, laddove la condotta del lavoratore consti in una serie di atti, poi convergenti in un unico comportamento che richiede una valutazione unitaria.

Nel caso concreto, talune delle condotte stigmatizzate (punti n. 1, 2, 3 e 4) risalgono a poche settimane prima della contestazione. Con riferimento alle residue, la natura delle stesse rende plausibile il fatto che l'azienda si sia determinata ad una valutazione unitaria dei comportamenti progressivamente pervenuti a sua conoscenza. Infatti, non si può omettere di considerare come solo all'esito della divulgazione della riorganizzazione di cui alla mail in data 8 gennaio 2015, molti dirigenti della Società abbiano ritenuto di esplicitare, per la prima volta, il loro malcontento rispetto al comportamento complessivo del ricorrente.

Per altro verso, pare del tutto plausibile che la decisione di allontanare drasticamente uno dei due amministratori delegati, distintosi - per di più - per gli ottimi risultati apportati all'azienda, implichi per qualunque Società una ponderazione assolutamente non comune.

Quindi, all'esito delle giustificazioni fornite dall'interessato, AO. ha proceduto al licenziamento del dott. Ve. nei seguenti termini:

"...facciamo seguito alla nostra lettera di contestazione del 10 febbraio u.s. da intendersi qui integralmente trascritta.

Abbiamo attentamente valutato quanto da Lei affermato nella Sua lettera di giustificazioni del 13 febbraio 2015 e - al netto delle formule di stile circa l'asserita genericità delle contestazioni a Lei mosse, che peraltro non Le hanno impedito di predisporre una risposta estremamente dettagliata e corredata di allegati, per un totale di oltre cento pagine - prendiamo atto, innanzitutto, che molte delle circostanze contestate sono state da Lei, esplicitamente o implicitamente, riconosciute, mentre in altri casi la Sua ricostruzione dei fatti non è risultata rispondere al relativo, reale, svolgimento.

Alla luce degli ulteriori approfondimenti effettuati, le circostanze contestateLe nella lettere di cui sopra risultano dunque integralmente confermate. In particolare, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, si osserva quanto segue.

1. E' evidente dal contenuto del comunicato dell'8 gennaio 2015 che si trattasse di una vera e propria riorganizzazione complessiva, che da un lato prevedeva ben 25 nuove nomine di soggetti con ruolo apicali e, dall'altro, la costituzione di nuove e importanti funzioni aziendali.

Sia le nomine che le scelte organizzative contenute nel comunicato avrebbero dovuto essere concordate e condivise con il Suo superiore gerarchico, Dott. Cl.. Ciò che emerge chiaramente dallo scambio di email da Lei allegato alla Sua risposta è che il Dott. Cl. non è stato coinvolto in alcun processo decisionale - in tre mesi di elaborazione del piano, come da Lei stesso affermato - che è stato informato all'ultimo momento solo mediante una "bozza di comunicazione" che bozza non era, vista che Lei chiaramente affermava che sarebbe stata inviata di lì a brevissimo, e che nemmeno dopo il disappunto espresso dal Dott. Cl. Lei ha ritenuto di astenersi dall'invio del comunicato per cercare invece, in maniera costruttiva, un momento di condivisione, confronto e discussione con il Dott. Cl. che, certamente, non può essere rinvenuto nella Sua generica dichiarazione di reperibilità.

2. Per quanto riguarda la nomina della Sig.ra Bo., al contrario di quanto da Lei sostenuto ma, anzi, come confermato dalle email da Lei prodotte, tale nomina non è stata concordata con Bi., né il Dott. Do. ne è mai stato da Lei informato prima dell'invio del comunicato dell'8 gennaio 2015.

3. Sempre con riferimento alla Sig.ra Bo.: (I) il livello di conoscenza della lingua inglese era stato messo in dubbio dallo stesso Bi. oltre che da numerosi colleghi che avevano avuto occasione di partecipare con lei a diverse riunioni. L'adeguata conoscenza della lingua inglese è requisito

indispensabile per chi, come la Sig.ra Bo., riveste un ruolo di carattere internazionale, mentre non lo è certamente per coloro i quali rivestono ruoli a carattere nazionale; (II) il Dott. Un., come Lei ben sa, era inizialmente riluttante a sottoscrivere il patto di non concorrenza per via dei profondi attriti avuti con Lei, e infatti solo grazie al diretto intervento del Dott. Cl. è stato possibile convincerlo alla sottoscrizione; (III) il fatto che Lei abbia fatto presente alla Sig.ra Bo. la necessità di sottoscrivere il patto è una evidente mistificazione della realtà, essendo ciò avvenuto solo il 20 gennaio 2015 e solo dopo le ripetute richieste del Dott. Cl.; (IV) nè ha alcun senso sostenere che le perplessità avanzate della Sig.ra Bo. circa la sottoscrizione del patto di non concorrenza sarebbero state dovute ad asserite pressioni esercitate dal Dott. Cl., essendo invece legate ad alcune non precisate questioni di cui la Sig.ra Bo. doveva discutere con Lei, e cioè il Suo rinnovo nella carica di Amministratore Delegate in scadenza con l'approvazione del bilancio 2014. Le due questioni erano e sono evidentemente collegate, come da Lei confermato con la email inviata a Si.Ci., responsabile HR. a livello mondiale, nella quale ha affermato che stava ricevendo molte pressioni dal Dott. Cl. per far sottoscrivere i patti di non concorrenza a circa 46 colleghi, aggiungendo però di essere in forte imbarazzo nel caso in cui tali persone le avessero chiesto del Suo futuro in Ao.; con ciò lasciando chiaramente intendere che per ottenere le sottoscrizioni dei patti di non concorrenza sarebbe stato necessario prima rinnovare il Suo contratto, in evidente spregio degli interessi aziendali a favore dei Suoi interessi personali.

4. Con riguardo alla nomina del Sig. Co. quale Br.Ma. di Napoli, quanto Lei sostenuto non corrisponde al vero, infatti: (I) nel corso di una riunione tenutasi a fine novembre 2014 alla Sua presenza e a quella del Dott. Pa., il Rag. Ca. aveva espresso, anche in quell'occasione, la sua contrarietà a tale nomina ritenendo che il dott. Co. non avesse sufficienti capacità professionali e relazionali. Il fatto che il Dott. Co., nelle mail 6 gennaio 2015 indirizzata lei e al Rag. Ca., con riguardo a tale nomina scrivesse "conosco altresì le vostre diverse considerazioni sul tema "non può certo significare che il Rag. Ca. condividesse la scelta; (II) fu lei stesso ad ammettere al Dott. Co., nel corso della cena del 30 dicembre 2014, che era pressochè impossibile riuscire a trovare in sei mesi un Br. per la filiale di Napoli con clienti e relazioni territoriali forti per dare credibilità e forza al progetto di ampliare i volumi della filiale di Napoli.

5. Quanto al clima difficile e demotivante, questo risulta da quanto riferito concordemente da molti Suoi colleghi. Il fatto di aver raggiunto significativi risultati è del tutto irrilevante, laddove tali risultati siano stati ottenuti con modalità non adeguate. Nel merito, la maggioranza dei comportamenti a Lei addebitati nel punto 5 sono stati da Lei sostanzialmente ammessi e giustificati con asserite inefficienze dei diretti responsabili, che per questo motivo sono stati da Lei scavalcati e prevaricati, o con il fatto di aver consentito di raggiungere risultati di rilievo grazie al Suo diretto intervento: il che non è certamente un metodo sano di gestione di un team di lavoro. Mentre le circostanze da Lei negate sono state nuovamente verificate e risultano invece confermate. Senza voler scendere nuovamente nel dettaglio di ciascuna singola contestazione, ci limitiamo brevemente a rilevare che:

a. Lei ha confermato di aver in più occasioni estromesso il Dott. Fo. e il Dott. Co. dalla gestione di clienti e collaboratori. Il che certo non può giustificarsi con il fatto che i clienti appartenenti alla categoria Top40ies/Over300 siano gestiti diversamente rispetto agli altri, dal momento che non presuppone l'esclusione del capo area dalla relativa gestione. Né con fatto che il Rag. Ca. - il quale ricopre peraltro il ruolo di Direttore Generale e non svolge mansioni di Sua segreteria - avrebbe potuto comunicare e informare il Dott. Fo. e il Dott. Co. dei Suoi appuntamenti con i clienti, considerando che mai era stato autorizzato a divulgare tali appuntamenti;

b. con riferimento alla tavola rotonda organizzata a Milano il 28 marzo 2014, il Dott. Bo. le aveva espressamente richiesto di trovare una location dagli spazi adeguati - interna o esterna all'azienda - che potesse includere sia gli account executives che i responsabili delle geografie. Dunque, del tutto fuori segno è la Sua risposta che non vi era spazio sufficiente ad ospitare tutti;

c. con riguardo all'area Sp. di cui il Dott. Un. è responsabile: (I) nessuna traccia di minacciate dimissioni risulta alla scrivente Società. E se davvero così fosse stato non è ben chiaro perché mai il Dott. Un. non venne messo a conoscenza e coinvolto trattandosi di persone che riportavano a lui direttamente; (II) nella lettera del 20 gennaio 2015 con cui veniva concesso al Sig. MI. un importante aumento salariale si faceva espresso riferimento ad un incontro avvenuto in pari data. All'incontro però non partecipò il Dott. Un. il quale era all'estero in vacanza e né lui né le risorse umane approvarono un simile aumento salariale, peraltro al di fuori del normale compensation cycle; (III) il Dott. Un. oltre a non essere stato coinvolto in un progetto di respiro internazionale come quello dell'EM., era stato informato della Sua volontà di premiare le Sig.ri Me. e Kn. solo a decisione già presa; (IV) le dotazioni IT sono state più volte modificate da En.Va. a distanza di pochi mesi a seguito di Sue precise

istruzioni al riguardo (V) il Dott. Un. non ha mai richiesto autorizzazioni per viaggi all'estero né quindi avrebbe dovuto stavolta informarLa preventivamente del viaggio;

d. per quanto riguarda l'attribuzione del perimetro di ricavi al Bu., da Lei disposta in data 24 gennaio 2014 mediante ingiustificato ampliamento della definizione dei cosiddetti "Ricavi New New", profondamente differente nello spirito applicativo rispetto a quanto inteso dal gruppo Ao., prendiamo atto della Sua mancata risposta alla contestazione;

c. Infine, per quanto riguarda l'incontro a Londra con Bi. del 23 gennaio 2015, risulta evidente dal messaggio email da quest'ultimo inviato per organizzare l'incontro stesso che Lei avrebbe potuto e dovuto invitare altri colleghi interessati ai temi oggetto di discussione.

Le circostanze e i comportamenti contestatiLe devono dunque intendersi tutti qui integralmente ritrascritti e ad ogni effetto ribaditi evidenziano

da un lato la Sua insubordinazione al Dott. Cl., e dall'altro un atteggiamento prevaricatore, accentratore e irrispettoso dei ruoli e delle competenze dei Suoi colleghi, la maggior parte dei quali ha fortemente criticato il Suo modo di operare che in diversi casi ha indotto tali colleghi a valutare di lasciare Ao. Come Lei è certamente noto, lavorare in Ao. significa perseguire obiettivi di squadra, condividere idee, scelte, rispettare le gerarchie delineate nell'ambito della struttura organizzativa adottata dalla Società, e promuovere l'uguaglianza di trattamento dei collaboratori, ivi inclusa quella economica, a parità di meriti. Si tratta di principi/valori a cui non è acconsentita alcuna deroga, neanche - e a maggior ragione - da parte di coloro i quali sono posti ai vertici più alti della Società. Con i Suoi comportamenti e metodi di lavoro, Lei ha violato i principi fondanti della cultura aziendale della Società.

Potenzialmente ancor più grave il comportamento tenuto in relazione alla questione che riguarda il patto di non concorrenza proposto alla Sig.ra Bo. e dalla stessa ancora oggi non sottoscritto, che Lei ha ritenuto di legare al rinnovo del Suo contratto. Al riguardo formuliamo ogni più ampia riserva alla luce dei futuri comportamenti Suoi e della Sig.ra Bo.. Le comunichiamo, pertanto, il Suo licenziamento per giustificati motivi di carattere soggettivo con effetto dal ricevimento della presente e con esonero dal periodo di preavviso contrattualmente previsto.

La preghiamo di volersi mettere in contatto, senza indugio, con la Direzione del Personale per l'immediata restituzione di tutti i beni e strumenti aziendali che fossero in Suo possesso. L'indennità sostitutiva del preavviso, il TFR e le altre competenze di fine rapporto Le verranno corrisposte nei normali tempi tecnici.

Le ricordiamo, infine, che Lei è tenuto a rispettare gli obblighi in tema di riservatezza e non concorrenza previsti nell'Allegato 1 al Suo contratto di lavoro. Con ogni più ampia riserva".

Alla luce di quanto precede, occorre quindi accertare se, in ragione dei documenti agli atti e delle risultanze dell'istruttoria orale, le circostanze contestate al ricorrente nel febbraio 2015 siano risultate provate in causa e, in caso affermativo, valutare se le stesse siano di gravità tale da integrare il requisito di giustificazione necessario affinché il licenziamento intimato al dott. Ve. possa ritenersi legittimo.

Non pare ultroneo rammentare che - incontestatamente - il ricorrente è stato assunto in AO. nell'anno 2004 e che, grazie alle sue riconosciute qualità, nel 2008, è stato nominato Condirettore Generale e Consigliere di Amministrazione nonché CCO (Ch.) e referente per l'Italia di AO.

Nel maggio 2012, essendo il dott. Cl. - Amministratore Delegato - in procinto di assumere importanti incarichi a livello di Gruppo, il ricorrente è divenuto Amministratore Delegato di AO.; ruolo affiancato a quello dirigenziale di responsabile dell'Area Retail della Società e del Gruppo AO. che fa da capo ad Ao. S.r.l., sempre con rapporto diretto al dott. Cl. e al CdA della Società. La collaborazione tra le parti, quindi, per svariati anni è proseguita all'insegna della reciproca soddisfazione, risultando indubbi gli ottimi risultati conseguiti dal dott. Ve.

Ciò opportunamente premesso, tornando ora al merito della controversia, le molteplici censure mosse da AO. avverso l'operato del suo dirigente apicale possono essere ricondotte a tre grandi filoni.

1) Insubordinazione nei confronti del superiore gerarchico diretto e/o mancata condivisione con lo stesso di decisioni strategiche per l'azienda.

È stato in primo luogo contestato al ricorrente di non avere condiviso con il suo diretto superiore, Co. per l'Italia, dott. Cl. e con il dott. Cl.Do., Responsabile delle Risorse Umane EM. del gruppo AO., l'importante riorganizzazione aziendale comunicata dal dott. Ve. a tutta la società l'8 gennaio 2015 ("25 nuove nomine di soggetti con ruoli apicali e costituzione di nuove e importanti funzioni aziendali").

Come si evince dalla stessa lettura del documento, nell'ambito di detta riorganizzazione sono state effettivamente definite nuove funzioni aziendali (... ed altri); sono state ridefinite le c.d. "geografie" (costituzione dell'area toscana - emiliana e ampliamento dell'area lombarda orientale) ma, soprattutto, sono state decise 25 nomine, molte delle quali riguardanti ruoli apicali, di importanza strategica per la società, tra cui quello di Ao.Gl. (manager dei grandi clienti internazionali di AO.) e - ai fini che qui rilevano - quella di St.Bo. quale nuovo CCO; quella di Ca.Co. quale nuovo Br. di Napoli.

Dalla copiosa documentazione prodotta in giudizio, si evince che, nei giorni immediatamente precedenti il comunicato, in particolare a partire dal 3 gennaio 2015, tra il ricorrente e il suo diretto superiore, dott. Cl., era intercorsa corrispondenza via mail volta a comunicare al medesimo Cl. "la bozza ancora in fieri della comunicazione che uscirà l'8 gennaio", bozza le cui linee guida il ricorrente afferma essere state condivise "con Fe. (Nda Ca.) e poi con il resto della direzione generale.. Per tutte quelle nomine che hanno risvolti internazionali (CCO, AGCN, CCP e AGRC) sono già stati preventivamente preparati e informati i responsabili delle omologhe funzioni EM. (rispettivamente Pe., Ro. e Ha.) incluso HR."

La risposta del dott. Cl. alla suddetta comunicazione è la seguente: "Caro Ub., pur essendo sua precisa responsabilità mi avrebbe fatto piacere condividere le sue scelte oltre a essere un mio impegno più che quello di Pe. ed He.". Si evince con evidenza - pur in assenza di toni polemici - il rammarico del destinatario per non essere stato posto (o, non adeguatamente) a conoscenza delle decisioni poi divulgate del ricorrente, essendo le scelte in questione non solo una "precisa responsabilità del dott. Ve." ma anche "un ...impegno" e quindi una responsabilità dello stesso dott. Cl.. Nel replicare, il ricorrente non nega tale circostanza.

Né pare cogliere il segnale lanciatogli dal suo interlocutore: "Dottore, più che mie scelte sono necessità dell'azienda per andare avanti e su cui l'azienda stessa sta lavorando assiduamente da mesi per la soluzione dei problemi.

Io sono sempre disponibile a raccontare le cose (lei ha in agenda tutte le mie riunioni interne oltre ad essere l'unico del piano ad aver reso evidente la propria agenda alla sua assistente); forse perché la considero sempre impegnato nel suo nuovo ruolo. In ogni caso sono sempre molto facile da reperire".

Malgrado la mail del 3 gennaio 2015 definisca il documento alla stregua di una "bozza" e nonostante la non criptica risposta del dott. Cl., è pacifico che tra questi e il ricorrente non vi siano stati altri contratti prima del 8 gennaio 2015, data in cui il dott. Ve. ha diffuso "in un solo messaggio i risultati del 2014 e le nomine del 2015 che, insieme a tutta la direzione generale e alla direzione HR., abbiamo deciso di fare con effetto immediato". A seguito della divulgazione del comunicato, la reazione, in pari data, del dott. Cl. è la seguente: "Dai Ub., ma non poteva aspettare lunedì? Ma neanche un commento? Sono decisioni dove un mio contributo era auspicabile... Così è la dittatura.". Questa la replica del ricorrente: "Ma dott. Cl., sono tre mesi che tutta la direzione, tutto l'HR. e tutte le funzioni coinvolte (pure quelli internazionali) ci lavora: non c'era una funzione interessata che non sapesse quale fosse il piano e che l'avesse condiviso addirittura nella bozza del comunicato, alcuni parola per parola.

La parola "dittatura" non si addice a chi sta in ufficio "a pedalare" ma prendo atto del suo pensiero".

Ancora il dott. Cl.: "Ma scusi come quando ne ha parlato? Io non sapevo niente.. .Che pedali non c'è dubbio. Ma cosa c'entra con il condividere o meno. Do. dice che non ha condiviso neanche con Lui. Lei una cosa così non l'accetterebbe ed io onestamente neanche..." per poi aggiungere: "Lunedì sono a Londra ma Martedì vorrei parlarle. La frase 'ho deciso' non la userebbe neanche Gr..".

La replica del ricorrente: "La frase "ho deciso" si riferisce all'aver unificato due messaggi in uno (risultati più cambiamenti).

Con lei ho parlato delle operazioni riferite a:

Ma. (BS)

Ra. (Toscana + Emilia)

Bo.

Ta. (restructuring e quindi unificazione Ca.) Co. (NA).

Era nel mio ufficio seduto sul divano (fino a ottobre) e lei stesso mi ha detto di proseguire.

Se le faccio le sintesi mi dice che non legge, se le dico le cose non se ne ricorda. Più di così non so cosa fare.

Con riguardo a Do., esiste un capo HR. Italia cui mi riferisco e che a me riferisce: Do.Pa., l'ha scritto lo stesso Do.

Do. è coinvolto nelle comunicazioni che riguardano la nomina AG. perché è l'ultima di cui abbiamo parlato con i referenti EM. che sono venuti in Italia solo il 3 dicembre (allego e-mail con in copia Do.).

Con riguardo al CCO, il processo è partito due anni fa e Do. ne era ampiamente a conoscenza in quanto allora era HR. Director Italia: avevamo definito con Bi. che entro il 31.12.2014 avremmo dovuto avere il CCO che non fossi io (la scelta era tra Bo. e Ma. che abbiamo gratificato altrimenti).

Oltre a tutto quanto sopra, anche tutti gli altri cambiamenti sono stati rivisti con Fe. Ca.

La sua assistente vede on-line la mia agenda e può decidere quando mettere in agenda un incontro che lei desidera".

La risposta del dott. Cl.: "Continuo a pensare che modalità e contenuti sono stati inadeguati. Lei fa bene quasi tutto ma ha un approccio quasi dittatoriale che a mio avviso va smussato... Inoltre sulle scelte dovrebbe creare più consenso (Do. è dispiaciuto e sorpreso) e magari approfittare anche dell'esperienza di chi ha i capelli bianchi o con pochi capelli... Non muore nessuno ma tutto era migliorabile e specialmente bastava poco perché fossero tutti contenti".

Infine, ancora il dott. Ve.: "Lei sa quanto io tenga in considerazione la Sua opinione ma su modalità e contenuti, il suo punto di vista non è condivisibile.

Do., che comunque mi ha telefonato, era stato ampiamente briffato da Pa.. Io mi devo occupare del consenso di Ca., Pa., Un., Va. e Pa. che nella fattispecie hanno lavorato passo passo con me su questi cambiamenti.

Speriamo che ci sia qualcuno che oltre alla contentezza di tutti interessi anche la mia (sic), altrimenti ce ne faremo una ragione".

Si è ritenuto opportuno riportare pressoché integralmente lo scambio che precede in quanto funzionale ed esplicativo rispetto alla censura qui in esame. Colpisce, infatti, il tono del dott. Ve. - a tratti condiscendente e a tratti perentorio - a maggior ragione tenuto conto che il suo interlocutore era, a tutti gli effetti, oltre che coamministratore delegato, anche suo superiore gerarchico diretto quale Co. ("... Sono sempre disponibile a raccontare le cose... Sono sempre molto facile da reperire...La parola dattatura non si addice a chi sta in ufficio 'a pedalare'. Se le faccio la sintesi mi dice che non le legge, se le dico le cose non se ne ricorda. Più di così non so cosa fare, ce ne faremo una ragione").

In corso di causa, ha infatti trovato pacifica conferma che:

a) il dott. Ve. riportasse al dott. Cl., Co. con il quale il ricorrente doveva coordinarsi in ordine ai piani di sviluppo strategico della società (testi Va., Un., Pa. e Do.; libero interrogatorio Pa.). Non pare obiettivamente negabile che la riorganizzazione di cui al comunicato dell'8 gennaio 2015 - per le ragioni già esplicitate - avesse valenza strategica per la società;

b) detta riorganizzazione era di evidente importanza ma, contrariamente a quanto sostenuto dallo stesso ricorrente, non era stata preceduta da una effettiva condivisione con i dott. Cl. e Do.. Dall'esame dei docc. 24 - 34 di parte ricorrente emerge il coinvolgimento di altre figure societarie di rilievo (ad esempio il direttore generale Ca., il responsabile delle risorse umane per l'Italia, Pa.), nel percorso valutativo. E, obiettivamente, "parlare" ("...Con lei ho parlato delle operazioni riferite a:...Bo.") pare diverso da "condividere" con chi ha, quanto meno, lo stesso potere decisionale (il dott. Cl. era, appunto, coamministratore delegato).

Prova di tale omissione si rinviene non solo nello scambio di corrispondenza con il dott. Cl. ma anche dal tenore della deposizione testimoniale resa in corso di causa, sullo specifico punto, dal teste Do.Pa. il quale, contrariamente a quanto affermato dal ricorrente nella mail dell'8 gennaio 2015 ore 18.44 - e cioè che il dott. Do. fosse a conoscenza della riorganizzazione in ragione di quanto riferitogli dal suo diretto riporto italiano, Do.Pa. ("Do., che comunque mi ha telefonato, era stato ampiamente briffato da Pa.") - ha così riferito: "... Parlai molto rapidamente con il dott. Do. a inizio dicembre 2014 dicendogli che era in corso un'idea di riorganizzazione senza citare l'ipotesi di nomina della dottoressa Bo. quale CCO anche perché a quell'epoca non era ancora stata esplicitata dall'intenzione dal dott. Ve.. Non ebbi al riguardo altre interazioni con il dott. Cl. e con il dott. Do." (rif. verbale di udienza del 27 aprile 2016). La testimonianza di Do.Pa. non risulta affatto smentita dalla mail inviata il 5 dicembre 2014 ("...inizio dicembre 2014.") a Cl. Do., contenente il "Piano 2015" e le connesse nuove nomine, piano già inoltrato il precedente 2 dicembre 2014 a Ve., Pa., Un. e Ca.: "Cl., ecco qui gli aggiornamenti di tutte le attività in corso. Se abbiamo tempo lo commentiamo venerdì". Il nome di St.Bo., infatti, non vi compare.

E' solo a distanza di oltre un mese, proprio l'8 gennaio 2015, alle ore 17.53 (dopo la divulgazione del noto comunicato, che risale alle 11.17), che Do.Pa. scrive al dott. Ve.: "Ub., ecco quanto richiesto. La nomina di St. l'avevamo discussa a voce" senza peraltro precisare con chi.

Pur essendo pacifico, per la difesa del ricorrente (rif. pag. 18 note difensive finali, riga 3), che tale discussione fosse avvenuta con il dott. Do., si osserva che il teste, nel corso della deposizione del 27 aprile 2016, ha riferito di non ricordare un simile colloquio. Ma, vera o no che sia la circostanza, pare opportuno ribadire che essere a conoscenza di un'ipotesi (la nomina di St.Bo. a CCO) non equivale a condividere che la stessa ipotesi si tramuti in una decisione.

Questo è, ad esempio, il senso della comunicazione via inviata da Cl. Do. al ricorrente subito dopo la divulgazione della mail dell'8 gennaio 2015: "Innanzitutto congratulazioni... Al di là del merito, su cui comunque vorrei confrontarmi con te e il Dottore, sono però rimasto un po' sorpreso di non avere ricevuto in anteprima la parte relativa alle nomine. Questo perché è buona prassi e applicazione, a livello EM., ma in passato agivamo così anche in Italia, condividere preventivamente questi annunci.

In questo caso, una lettura preventiva era a mio avviso auspicabile e necessaria. Lo stile comunicativo dell'annuncio in tutta onestà non mi convince.

Ti ho mandato in tal senso un invito ieri per vederci la prossima settimana per parlare del tuo rinnovo contrattuale ma anche con l'intenzione di usare quel tempo per condividere la nuova organizzazione prima dell'ufficializzazione, per consentire a me e al Dottore di comprenderla e di apportare in caso anche il nostro contributo" (doc. 12 AO.).

Il ricorrente ha così replicato: "...Sono molto sorpreso di ricevere questa tua comunicazione: infatti che tu non abbia ricevuto alcuna bozza da me, lo vedo in linea con la nomina che tu stesso hai fatto del tuo successore HR. Italia.. delegando a Do.Pa. la responsabilità dell'HR. italiano. Inoltre c'è lavoro, tanto impegno oltre ai risultati del team che a questo modifiche ha lavorato (Ca., Pa., Un., Va. e Pa.)...e su cui sei stato anche coinvolto direttamente da me ma come capo HR.Em., non certo come revisore del lavoro del responsabile Italia HR. ... Io non so se la Danimarca o la Germania o altri Paesi ti sottopongano preventivamente la costituzione di una Sp. o la nomina di un AG., certo questo non accadeva tra te e la Ci. ... inoltre mi risulta che Do. (NdA Pa.) ti avesse anticipato per iscritto all'inizio di dicembre le posizioni su cui stavamo lavorando mentre per quelle non elencate mi risulta ne abbiate parlato nella prima decade di dicembre. Per parte mia ho anticipato al dottore il 3/1 una versione praticamente definitiva nonostante avessi già smarcato con lui le posizioni più delicate oltre 2 mesi fa durante un incontro nel mio ufficio.

Cosa dovevamo fare di più ?...". La replica del dott. Do.: "Caro Ub. Ne parliamo a voce.

Due soli commenti e una nota aggiuntiva:

- Sullo stile comunicativo:, a mio avviso, dovrete essere più inclusivo e partecipativo.. Il tuo tono è molto autoreferenziale. Ti scrivo questo solo perché credo tu sia un eccellente manager e professionista e in un'ottica di miglioramento...

- Do. ha fatto un ottimo lavoro ma io l'ho aiutato per larga parte dell'anno e continuo a farlo con sostegno assoluto, al di là dei ruoli formali, ci sono anche le regole non scritte di sensibilità e di attenzione all'altro. Ti cito anche il fatto che le nomine dei CCO e dei CBO nelle Co. sono normalmente discusse dall'EM. Ti posso citare la Spagna ma anche il Mi.Ea. e la Germania. L'approccio tende sempre a supportare la decisione della Co., a meno di enormi incongruenze ma la condivisione è gradita e né tu né Bi.Pe. mi avete coinvolto o informato per la nomina di St. Su alcune nomine, le più importanti, sono stato infatti informato a decisioni prese e senza avere la possibilità di esprimere la mia opinione. Certo di fronte ai colleghi EM. e a Do. di sosterrò sempre in quanto AD. .." (doc. 12 AO.).

Il punto n. 1 della contestazione disciplinare, alla luce di quanto precede, può quindi ritenersi adeguatamente provato in causa.

2) Sulla nomina a CCO della signora St.Bo.

Altro aspetto contestato in sede disciplinare - e poi ribadito nella lettera di licenziamento - è quello relativo alla nomina a CCO di St.Bo.; nomina contrastata sia con riferimento alle modalità di attuazione della stessa (mancata condivisione con i dott. Cl. e Do. e mancata preventiva sottoscrizione di patto di non concorrenza) che per quanto attiene alle capacità professionali della persona prescelta.

Il ricorrente ha sostenuto al riguardo che, in realtà, la nomina era stata ampiamente condivisa con la funzione CCO EM. e, in particolare, con il responsabile della stessa, Bi.; che di fatto, per tutto il 2014, la signora Bo., pur senza alcuna nomina formale, aveva ricoperto il ruolo di CCO in funzione della nomina ufficiale, prevista appunto per il gennaio 2015, avendo per di più, la stessa Bo., partecipato a numerose riunioni con gli altri CCO; che dette circostanze erano note sia al dott. Cl. che al dott. Do..

Una simile prospettazione è stata tuttavia smentita in causa, in primo luogo, dallo stesso dott. Do. il quale, nella deposizione del 27 aprile 2016, sul punto, ha così riferito: "E' vero che il comunicato dell'8 gennaio 2015 conteneva la nomina della dott.ssa Bo. a CCO. Io non ne sapevo nulla e mi risulta che non ne sapesse nulla neanche il dott. Cl., me lo disse lui. L'abbiamo appreso entrambi con la comunicazione dell'8 gennaio 2015" (cfr. verbale udienza del 27 aprile 2016).

Del dott. Do. risulta altresì prodotta in atti la comunicazione di "dissenso" scritto poc'anzi richiamata ("Ti cito anche il fatto che le nomine dei CCO e dei CBO nelle Co. sono normalmente discusse dall'EM. Ti posso citare la Spagna ma anche il Mi.Ea. e la Germania. L'approccio tende sempre a supportare la decisione della Co., a meno di enormi incongruenze ma la condivisione è gradita e né tu né Bi.Pe. mi avete coinvolto o informato per la nomina di St.. Su alcune nomine, le più importanti, sono stato infatti informato a decisioni prese e senza avere la possibilità di esprimere la mia opinione" (cfr. doc. 12 AO.).

La reazione del dott. Cl. al riguardo è già stata riportata nello scambio di mail di cui al punto sub

1) precedente, ove il Co. manager espressamente dichiarava: "...Io non ne sapevo niente".

Il teste Do.Pa., sul punto, ha riferito: "Nessuno mi ha detto che tale nomina era stata condivisa dal ricorrente con i dott.ri Cl. e Do..".

Con riferimento al doc. 43 all. 3 di parte ricorrente, il medesimo teste ha precisato "...si tratta di una mail da me redatta. E' una bozza del 2 dicembre 2014 e non contempla la nomina della dott.ssa Bo. di cui non ricordo di avere parlato a voce con il dott Do." (rif. verbale udienza del 27 aprile 2016).

Quanto all'asserzione attorea che Bi. (responsabile dei CCO EM. del Gruppo Ao.) avrebbe condiviso la nomina si evidenzia, da un lato, che la circostanza non risulta provata, non evincendosi dai docc. 87, 88, 89 e 107 di parte ricorrente alcun contenuto in tal senso quanto, piuttosto, un mero confronto tra il ricorrente e lo stesso Pe. il quale - pur non esprimendo un parere contrario "all'ipotesi Bo." - nemmeno risulta averla mai espressamente avallata. D'altro canto, anche una sua eventuale approvazione sarebbe risultato dirimente, a fronte della pacifica mancata condivisione con i dott. Cl. e Do. e del consenso degli stessi. Sempre in corso di causa, è emerso che la signora Bo., in concreto, mai ha esercitato il ruolo di CCO.

Il teste Do.Pa.: "La signora Bo. mai ha esercitato il ruolo di CCO in quanto in malattia secondo me da prima della nomina. La nomina era sulla carta ma ufficialmente mai è stata esercitata. In concreto, tale ruolo è stato dato ad interim al responsabile dei rapporti internazionali, En.Va..".

Il teste En.Va.: "...il titolo di CCO è stato assegnato alla dott.ssa Bo. che però è rimasta in malattia per cui il dott. Cl. mi ha chiesto se potevo io assumere il relativo interim avendo io un profilo internazionale che mi avrebbe agevolato, avendo tali ruoli ricadute internazionali importanti.

All'esito della riorganizzazione la dott.ssa Bo. è stata riconfermata in questo ruolo che però, a causa della malattia, di fatto non ha mai esercitato".

Il teste Do.: "di fatto, la signora Bo. non ha mai svolto il ruolo di CCO, se ricordo bene in quanto in malattia dal mese di febbraio (Nda 2015, quindi dopo la contestata mail dell'8 gennaio 2015). Il ruolo è stato poi svolto dal dott. Va. che tuttora lo ricopre insieme ad altri ruoli".

Altro aspetto pacificamente provato in causa è quello relativo alla sostanziale inadeguatezza della signora Bo. al ruolo di CCO in ragione della sua carente conoscenza della lingua inglese.

Al riguardo, è lo stesso dott. Ve. a riferire a Bi., con mail in data 15 ottobre 2013: "...As you Know, she is not fluent in English but there is a plan to be executed on time for December 2014" (doc. 88 Ve.). La lacuna sembra peraltro permanere anche a distanza di un anno e mezzo, nel marzo 2015, come si evince dalla relazione del prof. Da.Co. che la società aveva affiancato alla signora Bo. proprio per migliorarne la conoscenza della lingua inglese e che ha attestato un livello di conoscenza A2, di non sufficiente competenza specialistica "per la maggior parte dei ruoli aziendali" (doc. 34 AO.).

La circostanza in questione ha peraltro trovato unanime conferma nel corso della fase istruttoria e, sostanzialmente, anche da parte della stessa Bo. ("Con Pa., avevamo programmato un corso di inglese in Italia e poi una formazione 'in lingua' di 15 a Londra, durante i quali ho lavorato a fianco di Bi. e poi ho continuato la formazione anche dopo Londra");

Sempre con riferimento alla "nomina Bo." si pone la spinosa questione della mancata previa sottoscrizione, da parte della stessa dipendente, di un patto di non concorrenza con AO..

Anche tale circostanza ha trovato pacifica conferma, persino da parte della diretta interessata la quale, nel corso della deposizione testimoniale, ha anzi lamentato di essere stata "oggetto di richiesta pressante in tal senso da parte del dott. Cl." e ciò anche alla presenza del dott. Ve., i primi giorni di febbraio 2015.

La mancata sottoscrizione del patto risulta particolarmente significativa ove si consideri che il ruolo di CCO, fisiologicamente, implica importanti interazioni con i clienti della società e del Gruppo, con le corrispondenti strutture commerciali a livello EM. e mondiale, come confermato in causa dai testi Un. e Pa. nonché in sede di libero interrogatorio dal dott. Pa.

La stessa signora Bo., peraltro, ha riferito di aver parlato del patto con il dott. Ve. "nel corso del 2014, verso fine ottobre, dopo che lui aveva avuto la conferma da parte di Cl., dopo la mia operazione. Lui me la sottopose a livello verbale e io le dissi che ero disponibile a firmarlo ma che avrei voluto verificarne prima bene contorni economici". Anche sotto tale profilo, quindi, la condotta del ricorrente si palesa censurabile: comprensibilmente, ai manager di livello apicale viene richiesto di assumere adeguati vincoli di fedeltà in funzione della prospettiva di carriera. Nel caso concreto, si è verificata una vera e propria inversione di priorità posto che la nomina a CCO è stata conferita alla signora Bo. prima che la stessa firmasse un patto di non concorrenza, con conseguente venir meno di ogni interesse, da parte della stessa, a vincolarsi alla società.

Pare comprensibile che la firma del patto assuma valenza essenziale per rivestire un ruolo chiave nella gestione delle strategie commerciali di AO. nei rapporti con la clientela.

Il teste Mi.Un. - che lavora in AO. dal 1996 - al riguardo ha riferito: "l'8 gennaio 2015 non avevo un patto di non concorrenza con AO. in quanto mi era stato proposto in un contesto differente. Io avrei dovuto cambiare lavoro occuparmi di altro ma la trattativa si interruppe, non per mia volontà ma in quanto non sussistevano le condizioni, a prescindere dal patto di non concorrenza.

Poi l'ho sottoscritto nel successivo mese di febbraio 2015 quando mi fu proposto dal dottor Cl. a seguito dei fatti di causa".

3) Sulla tendenza ad assumere comportamenti prevaricatori e a fare preferenze.

Ulteriore aspetto della contestazione disciplinare che ha trovato integrale conferma nel corso del giudizio è quello riguardante l'attitudine del ricorrente ad assumere comportamenti prevaricatori e a privilegiare il personale facente parte della Sp. del credito, con una gestione manageriale di stampo quasi "familistico", certamente non confacente al suo ruolo.

Sotto il primo profilo, i testi escussi in corso di causa hanno così riferito: il teste Pa.: "Non posso smentire che il ricorrente fosse abbastanza autoritario nelle sue decisioni e che una volta presa una decisione la imponeva senza troppa difficoltà". Il teste Un.: "AdR: non espressi le mie perplessità al dott. Ve. in quanto le direttive che ci arrivavano da lui erano poco 'discutibili' in quanto lui aveva uno stile di management autoritario. Lui comunicava le sue decisioni.. Ribadisco che lui aveva uno stile autoritario". Il teste Va.i: "Confermo che il malumore in azienda era diffuso. Quando questa 'storia' è uscita, molte persone hanno capito che potevano finalmente lamentarsi. Malgrado la stima professionale per il dott. Ve., confermo che aveva marcata attitudine autoritaria. Diverse persone avevano difficoltà con questa sua attitudine compresi i colleghi che ho poc'anzi nominato (Nda Ca., Un., Pa., Fr., Fo.).

Il teste Do.: "Ricordo che veniva contestato al dott. Ve. uno stile di lavoro autoritario, non inclusivo e non basato sulla condivisione delle decisioni".

Come poc'anzi riportato, peraltro, è lo stesso Do. a scrivere al ricorrente, l'8 gennaio 2015: "a mio avviso, dovresti essere più inclusivo e partecipativo... Il tuo tono è molto autoreferenziale. Ti scrivo questo solo perché credo tu sia un eccellente manager e professionista e in un'ottica di miglioramento. Do. ha fatto un ottimo lavoro ma io l'ho aiutato per larga parte dell'anno e continuo a farlo con sostegno assoluto... al di là dei ruoli formali, ci sono anche le regole non scritte di sensibilità e di attenzione all'altro".

Il teste Un.: "E' vero che in azienda si lamentava un difficile clima lavorativo a causa dell'atteggiamento autoritario e prevaricatore del dott. Ve. ".

Il teste Co., sulla vicenda relativa alla nomina di Ca.Co. quale di Br. di Napoli: "Confermo che io ero contrario alla nomina di Ca.Co. quale branch manager di Napoli. Avevo dovuto modo di esprimere la mia contrarietà a i miei riferimenti aziendali, dott. Ve. e dott. Ca.. Il motivo era che non ritenevo la persona adeguata per la funzione. Quando ne parlai con il dott. Ve. lui mi rispose che invece la persona e la adeguata e che forse mi sbagliavo. Confermo che ci fu una cena a Milano... Nel corso della quale si parlò di questo. Io ribadì la mia contrarietà e anche il dott. Ve. confermò invece la sua idea favorevole.

Una cosa che mi è rimasta molto impressa è che lui cercava di distogliere la mia attenzione da questa vicenda in quanto la riteneva di micro management mentre al contrario io ritenevo che fosse una decisione strategica importante per una filiale di rilievo. Per quanto a mia conoscenza, tanto il dott. Ca. che il dott. Pa. erano contrari a questa nomina. Io avevo i miei candidati da proporre..."

Si è quindi ben oltre l'ipotesi - sostenuta in modo fuorviante in corso di causa - del "capo antipatico" vertendosi, piuttosto, sulla differenza tra autorevolezza e autoritarismo gratuito, come accertato nel caso concreto.

Il ruolo di amministratore delegato implica certamente un ampio potere decisionale. Ma l'esercizio di un simile, riconosciuto potere non può sconfinare nella mera prevaricazione.

Con riferimento, invece, all'attitudine del ricorrente a "fare preferenze" - piuttosto che a bypassare arbitrariamente i responsabili di certe linee - previo rilievo, che stando alla prospettazione di AO., anche la nomina di St.Bo. sarebbe espressione di ciò, in corso di causa è emerso quanto segue:

Il teste Pa.: "E' capitato che su alcuni collaboratori chiedesse delle azioni ad hoc. Ad esempio, ci fu un episodio in cui dott. Ve. decise di ripartire su alcune persone un bonus che era stato destinato a lui in relazione ad un progetto EM. Si trattava di Cl.Me. e di Li.Kn. Non so se di questo fosse stato informato Mi.Un. che era il diretto responsabile delle Sp. .. Il dott. Ve. mi chiese per telefono di predisporre un piano di crescita salariale per il signor MI. e non credo che avesse informato di questo il dott. Un.

Lo dico perché non mi riferì di averne parlato con Un., credo che mi chiamò proprio in presenza del signor MI. e mi chiese di preparare questa bozza."

Il teste Un.: "Ero responsabile dell'area Sp.. Confermo che il dott. Ve. tendeva relazionarsi direttamente con taluni responsabili, escludendomi. Intendo in particolare Cl.Me., Ro.MI. e Vi.Al. Confermo che nel gennaio 2015 il dott. Ve. concesse un aumento al MI. senza che io ne sapessi nulla. Ricevetti una lettera all'ufficio del personale che mi chiedeva di consegnare la lettera a MI. di cui nulla sapevo. Era un'iniziativa di contestualizzata del ciclo di revisione dei compensi che da noi solitamente si svolge a marzo.. Confermo che il dott. Ve., a cose fatte, mi comunicò di avere concesso a Cl.Me. e Li.Kn. dei bonus aggiuntivi, mi sembra che non ne conoscessero nemmeno l'importo. Era un premio per un'attività internazionale nella quale io nemmeno è stato coinvolto e avrei dovuto esserlo trattandosi di un'attività della Sp. resa da persone che avrebbero dovuto rispondere a me.

In linea generale, il dott. Ve. aveva maggiore facilità a concedere dotazioni alla Sp. del credito...E' vero che non sono stato invitato a partecipare al viaggio a Londra avvenuto il 22 23 gennaio 2015. Non so dire chi abbia fatto gli inviti. Preciso che rispetto all'oggetto dell'incontro indicato nella domanda le Sp. valgono circa il 40% del fatturato".

Il teste En.Va.: "Confermò anche di avere avuto diverse discussioni con il dott. Ve. riguardanti persone che lui favorire diceva di voler favorire. Mi riferisco in particolare alla dott.ssa Bo., alla dott.ssa Me. e alle persone che lavoravano con loro due... Confermo che ci sono state diverse discussioni tra me e il dott. Ve. nelle quali ho manifestato che ritenevo si stesse comportando in modo non equo con riferimento alle assegnazioni di dotazioni alla signora Me. e alla signora Bo., diciamo alle Sp. in generale. Gli scrissi anche una mela al riguardo. Preciso che abbiamo cambiato 2 - 3 volte le policy aziendali perché ci fossero regole uguali per tutti ma malgrado ciò l'assegnazione da parte del dott. Ve. era su base personale e non su base policy".

Il teste Do.: "... Mi fu anche detto sempre dalle persone che ho citato prima, che le persone più vicine al dott. Ve. venivano favorite nello sviluppo di carriera. Ricorda in particolare che gli incentivi erogati alla dott.ssa Bo. e alla dott.ssa Me. erano più alti di quelli erogati a colleghi in posizioni analoghe. Lo ricordo perché fino ad agosto 2014 l'Italia rientrava nella mia responsabilità".

Alla luce di quanto precede, quindi, risulta accertato in causa che il ricorrente:

- abbia concesso al dottor Ro.MI. un importante aumento salariale senza coinvolgere il diretto superiore, dott. Un.; circostanza che risulta provata in causa anche per documenti (docc. 48 e 49 Ao.);
- abbia concesso un bonus straordinario alle dott.sse Li.Kn. e An.Cl.Me. senza coinvolgere il loro diretto superiore, dott. Un. (circostanza emergente anche per documenti, rif. doc. 133);
- abbia concesso alla dott.ssa An.Cl.Me. maggiori dotazioni aziendali rispetto a quelle assegnate ai collaboratori di altre Sp.;
- abbia omesso di invitare agli incontri tenutisi a Londra in data 22 e 23 gennaio 2015 con il CE. e con il CC., il Direttore Generale della società e Responsabile delle "Geografie", Fe. Ca. nonché il Responsabile delle Sp., dott. Un.

Risulta documentatamente smentito che tali esclusioni siano scaturite dalla volontà di Bi. il quale, nella e-mail di invito del 28 dicembre 2014 (doc. 137 Ve.) risulta aver utilizzato la formula "may include others as are relevant" lasciando così libero ricorrente di individuare i partecipanti.

Alla luce di quanto precede, ritenuta provata in causa la fondatezza delle contestazioni sin qui esaminate, si reputa che il licenziamento del ricorrente sia sorretto - già così - da giustificata sussistenza di più che apprezzabili motivi per turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Nel caso concreto, a dispetto del suo ruolo, apicale e strategico, il ricorrente non ha espresso, all'interno dell'azienda, una funzione equilibratrice, da collettore di consensi, provocando invece, con la sua gestione, prevalentemente autoritaria, tensioni e fratture.

Secondo condivisa e consolidata giurisprudenza della Suprema Corte, "la nozione di "giustificata" del licenziamento del dirigente, prevista da alcuni contratti collettivi ai fini del riconoscimento di un'indennità supplementare, non coincide con quella di "giusta causa" o "giustificato motivo" del licenziamento del lavoratore subordinato, ma è molto più ampia, e si estende sino a comprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà, con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, e del divieto di licenziamento discriminatorio. Di conseguenza fatti o condotte, che con riguardo al rapporto di lavoro in generale non integrano giusta causa o giustificato motivo, possono giustificare il licenziamento del dirigente con conseguente disconoscimento dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva (Cass. n. 775 del 17.1.2005; nello stesso senso: cfr. Cass. n. 14604 del 20.11.2001, Cass. n. 15749 dell'8.11.2002, Cass. n. 322 del 13.1.2003, Cass. n. 16263 del 19.8.2004, Cass. n. 7838 del 15.4.2005, Cass. n. 11691 dell'1.6.2005 e Cass. n. 21748 del 22.10.2010).

Più recentemente, la Corte ha ulteriormente argomentato che ai fini della giustificata del licenziamento dirigenziale "può rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, nel cui ambito rientra l'ampiezza dei poteri attribuiti al dirigente, sicché maggiori poteri presuppongono una maggiore intensità della fiducia e uno spazio ampio ai fatti idonei a scuoterla" (Cass. n. 12204/2016; conformi n. 24941/2015; n. 2205/206 e altre).

Pacifico che, ferma la specificità della posizione del dirigente anche all'atto del recesso dal rapporto ad iniziativa del datore di lavoro, l'onere della prova della sussistenza di un'idonea giustificazione a base del licenziamento (con o senza preavviso), gravi pur sempre sulla parte datoriale (cfr. Cass. Sez. L. , Sentenza n. 16263/2004 cit.). Nel caso di rapporto dirigenziale, la valutazione dei fatti idonea a compromettere la fiducia "va compiuta in modo più rigido e fermo che non nei confronti di qualsiasi altro dipendente per via dell'essenziale rapporto di fiducia di positiva valutazione del dirigente "imprenditore" con la conseguenza che" la giusta causa indicata dall'articolo 2119 c.c. risente, sia pure in misura più contenuta in quanto legata ad una definizione precisa dettata dall'esigenza di tener conto della maggiore gravità delle conseguenze, dell'investimento di fiducia fatto dal datore di lavoro con l'attribuire al dirigente compiti, di volta in volta strategici o comunque di impulso, direzione di orientamento della struttura organizzativa aziendale" (Trib. Milano n. 832/2013).

La Corte di Cassazione ha altresì statuito, in tema di licenziamento del dirigente, che "l'unica verifica demandata al giudice è l'esistenza di una ragionevole causa che dimostri l'impossibilità del perdurare del vincolo fiduciario di particolare intensità che deve caratterizzare il rapporto tra datore di lavoro e dirigente" (Cass. n. 2137/2011; conforme n. 15496/2008). La giurisprudenza è quindi consolidata nel senso di attribuire rilevanza fondamentale alla violazione dell'elemento fiduciario nell'ambito del rapporto di lavoro. Ove il comportamento del dipendente abbia fatto venire meno tale elemento, il rapporto di lavoro potrà essere legittimamente risolto anche in ipotesi di insussistenza di qualunque danno patrimoniale.

Si comprende pertanto che tali principi assurgano a massima intensità laddove il dipendente rivesta, all'interno della struttura societaria, il ruolo di sostanziale alter ego dell'imprenditore, con rapporto di lavoro caratterizzato da un legame fiduciario particolarmente forte, proprio in funzione del ruolo ricoperto all'interno dell'azienda. Nel caso concreto, alla luce di quanto sin qui esposto, la giustificata deve essere ritenuta sussistente, reputandosi immune da vizi e coerente la condotta della società convenuta la quale ha ritenuto che fosse ormai pregiudicata la possibilità di proseguire la collaborazione con il dott. Ve.

La mancanza di condivisione nella nomina a CCO di St.Bo.; la scelta della stessa per quel ruolo, pur a fronte di della lacunosa conoscenza delle lingua inglese e della mancata previa sottoscrizione di patto di non concorrenza; l'atteggiamento prevaricatore assunto con taluni collaboratori; la tendenza a favorirne indebitamente altri con esclusione, dal processo valutativo e decisionale dei diretti responsabili di questi, sono stati

oggettivamente accertati e - soprattutto in considerazione del ruolo apicale ricoperto dal dott. Ve. - sono certamente idonei e sufficienti a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro.

Si perviene di conseguenza alla decisione che il licenziamento intimato al ricorrente sia del tutto legittimo.

Con riferimento alle conseguenze di ciò, sotto il profilo economico, si rammenta che il ricorrente ha avanzato molteplici domande.

In primo luogo, ha affermato l'ingiuriosità e lesività del decoro, della dignità e dell'onore del licenziamento intimatogli, reclamando, in conseguenza di ciò, un risarcimento del danno.

In particolare, stando alla prospettazione della difesa attorea, le modalità ingiuriose con le quali la società convenuta sarebbe pervenuta al licenziamento del ricorrente consisterebbero:

- nell'aver addotto, a giustificazione di ciò, motivazioni infamanti, pretestuose e infondate;
- nel comportamento gravemente diffamatorio e denigratorio assunto dalla società immediatamente dopo il licenziamento;
- nell'ingiustificata e immediata sospensione cautelare.

Con riferimento al primo aspetto si osserva che nessun contenuto infamante si rinviene nella comunicazione del licenziamento la quale, per di più, è risultata corroborata dalle risultanze processuali.

Quanto alla condotta asseritamente denigratoria serbata da AO. e dai suoi dirigenti nei confronti del ricorrente - dal che deriverebbe la natura ingiuriosa del licenziamento - si osserva che risultano riferiti in ricorso, dalla pag. 28 in avanti (par. da 10.2 a 10.6), solo episodi successivi al licenziamento stesso, avvenuto il 17 febbraio 2015 (e che vedono per lo più coinvolti ex dipendenti di AO. ora approdati in Wi.) con conseguente impossibilità di attribuire la pretesa natura all'atto di recesso; natura rinvenibile solo ove il licenziamento "per le forme adottate o per le altre peculiarità, sia lesivo della dignità o dell'onore del lavoratore" (Cass. n. 7479/2003; n. 5850/1997; n. 1219/1994).

Peraltro, anche qualora si fosse di diverso avviso, va escluso che, nel caso concreto, sia configurabile un danno in re ipsa - come il ricorrente sembra pretendere, nulla deducendo di specifico sul punto - dovendo, invece, il pregiudizio essere adeguatamente allegato e provato, in uno con il nesso di causalità tra la condotta asseritamente illecita e il pregiudizio stesso. Elementi non rinvenibili nella presente fattispecie, oltre che - appunto - non allegati.

La sospensione cautelativa del ricorrente si pone poi in linea, da un lato, con la gravità

delle condotte contestate e, dall'altro, con il ruolo apicale ricoperto dallo stesso, con conseguente manifesta necessità, da parte di AO., di tutelare i suoi diritti.

Trattasi, peraltro, di una evenienza prevista e ammessa dall'ordinamento il che esclude, di per sé, che una simile modalità possa essere ingiuriosa o anomala.

Il dott. Ve. ha lamentato, altresì, di avere patito un danno alla professionalità, all'immagine e alla reputazione.

Con riferimento all'immagine, a fronte delle apodittiche affermazioni contenute nel ricorso ("le pesanti accuse ed infamanti allusioni diffuse ad arte da AO. sul mercato hanno avuto ampia eco nel settore del brokeraggio assicurativo in cui il dott. Ve. ha sempre operato ed è ampiamente noto, causandogli, ovviamente, un grave danno di immagine" rif. pag. 67) si osserva che né per documenti né per testi è emerso alcunché.

A tali condizioni, non si comprende quale sia il lamentato "deterioramento della posizione professionale acquisita nonché della potenzialità di crescita delle capacità lavorative e dunque dell'opportunità di successo di occupazione nel settore nel quale il lavoratore opera e che ricordiamo essere un settore molto ristretto in cui pochi operatori controllano la quasi totalità del mercato ed in cui, quindi, ogni notizia si diffonde con grande facilità e rapidità". Anche con riferimento a questa pretesa voce di pregiudizio, si osserva l'assoluta inconsistenza delle doglianze, non venendo nemmeno precisato quali operatori concorrenti piuttosto che clienti o colleghi - avuta conoscenza delle vicende di causa - abbiano interrotto le loro relazioni professionali con il ricorrente, con conseguenze deteriori per lo stesso.

In ogni caso, la quantificazione del danno operata dal dott. Ve. (Euro 2.500.000,00) risulta del tutto abnorme, proprio a partire da quegli stessi parametri economici ricapitolati dalla difesa del ricorrente alla pag. 71 del ricorso (retribuzione, compenso come amministratore, bonus, piani di stock grant ed incentivazione). Quanto all'affermata disoccupazione, è pacifico che, in virtù del patto di non concorrenza stipulato tra le parti - remunerato 465.000,00 - il dott. Ve., per i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto, fosse tenuto ad astenersi dallo svolgere attività nell'ambito del brokeraggio assicurativo.

Il ricorrente ha poi sviluppato buona parte delle sue richieste economiche sul presupposto che il contratto di lavoro in essere tra le parti, scadente

il 31 dicembre 2014, si fosse rinnovato il 18 gennaio 2015. In conseguenza di ciò:

- la retribuzione fissa connessa al rapporto di lavoro sarebbe aumentata da 155.000,00 a Euro 244.000,00;
- l'emolumento variabile connesso al rapporto di amministrazione sarebbe aumentato da 150.000,00 a Euro 300.000,00;
- il patto di non concorrenza sarebbe aumentato da 465.000,00 a Euro 700.000,00. Ne deriverebbe il diritto dello stesso ricorrente ad una maggiorazione:
- dell'indennità supplementare;
- dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- del patto di non concorrenza

oltre al risarcimento del danno per l'ingiustificata revoca dalla carica di amministratore delegato.

Occorre quindi preliminarmente accertare se il contratto scaduto tra le parti il 31 dicembre 2014 si sia effettivamente rinnovato il 18 gennaio 2015. Al quesito deve essere data risposta negativa.

In particolare, all'esito di trattative, è documentale che in data 15 dicembre 2014 la società - tramite il dott. Do. - abbia avanzato una proposta che, per la parte economica, è del seguente tenore:

"Ti proponiamo di modificare il pacchetto retributivo a te riservato come segue:

- 1) la retribuzione fissa annua lorda quale dirigente viene incrementata a Euro 175.000 rispetto agli attuali 155.000;
- 2) l'emolumento fisso annuo lordo per l'esercizio della carica di amministratore delegato viene incrementato ad Euro 225.000 rispetto agli attuali 160.000;
- 3) l'emolumento variabile annuo lordo per l'esercizio della carica di amministratore delegato viene incrementato fino ad un massimo di Euro 300.000 rispetto all'attuale target massimo di Euro 150.000. Gli obiettivi saranno definiti entro il 31 marzo di ogni anno con Ro.

La distribuzione dell'aumento della parte fissa della tua remunerazione potrà essere rivista tra la parte da Dirigente e la parte da Amministratore. Non ci sono preclusioni in tal senso" (doc. 15). Il documento, di per sé, non può essere inteso alla stregua di una proposta contrattuale definitiva laddove non solo è previsto che la distribuzione dell'aumento della parte fissa possa essere rivista, in assenza di preclusioni al riguardo, ma risulta altresì imprecisato, nell'allegato al documento, il corrispettivo del patto di non concorrenza. E' documentale e incontestato che il ricorrente abbia risposto via mail il giorno successivo, 16 dicembre 2014, evidenziando - tanto al dott. Do. che al dott. Cl. - la mancanza di "alcune cose, anche rilevanti, almeno dal mio punto di vista" e proponendo loro di "vederci tutti e tre insieme in modo da avere tutti la stessa versione comunque sia" (doc. 14).

Pacificamente, una simile replica non può costituire accettazione, per di più di fronte di una proposta non definitiva.

A distanza di oltre un mese, il 18 gennaio 2015 - nel pieno svolgimento delle vicende oggetto di causa ed in assenza di pregresse ulteriori trattative, quantomeno scritte - il ricorrente ha inviato al dott. Do. e in copia conoscenza a Ro.Br. e a Ca.Cl., una mail del seguente tenore, per quanto qui di rilievo:

"... Therefore, following what we discussed and on the basis of the below string of correspondence regarding your offer that I put together here below and attached for your prompt reference, accept:

- 1)The wording of the contract as per the draft you sent me on November 20, 2014, which exactly reproduces the incumbent wording expired on December 31, 2014, in addition to the changes you made and endorsed in the document named "17 06 2013 ITA - ENG Last Clean rev.
- 2)The economic conditions as per your message dated December 15, 2015, Carlo copied. As per the option you have explained in writing regarding the sharing between salary and compensation as member of the board, my choice is to charge the whole salary portion, since it is impossible for the Firm, as you stated, to exceed the total economic terms, which I am willing to follow (by the way the difference was not that big). I also greatly appreciate, following the 2014 results, to be this year the recipient of Stock Grant Programs following the usual rules and procedures".

Malgrado l'apparenza ("I accept. ...") la comunicazione del dott. Ve. contiene una vera e propria controproposta in quanto il ricorrente chiede di imputare l'aumento complessivo, pari ad Euro 85.000,00, sull'intera retribuzione fissa da dirigente. AO., peraltro, nella proposta del 15 dicembre 2015 non aveva rimesso alla pura discrezionalità dell'amministratore delegato la scelta sull'imputazione dell'aumento complessivo, ma aveva

semplicemente manifestato la sua disponibilità a rivedere con l'interessato la distribuzione dello stesso ("potrà essere rivista").

Del tutto coerente risulta quindi la risposta contenuta nella mail del 20 gennaio 2015 inviata al ricorrente dai dott. Do. e Cl. nella quale si legge: "la tua accettazione è arrivata troppo tardi. Come già che abbiamo detto durante il nostro incontro del 15 gennaio scorso, per un numero di ragioni che tu sei bene, lo scenario è completamente cambiato rispetto al 15 dicembre e tutti i termini del tuo rinnovo contrattuale devono essere interamente ridiscussi" (doc. 14).

Facendo applicazione dei principi generali che disciplinano la materia contrattuale deve conseguentemente escludersi che, a seguito della comunicazione in data 18 gennaio 2015, il contratto tra le parti si sia rinnovato.

Per quanto attiene alla pretesa inerente le differenze sull'indennità sostitutiva del preavviso e sul bonus amministratore per l'anno 2014, va condivisa la tesi della società convenuta secondo cui detta pretesa risulta improponibile avendo il ricorrente posto in essere un frazionamento di domande che avrebbero, invece, dovuto costituire oggetto di un'unica azione.

Infatti, non è contestato in causa che, con ricorso per decreto ingiuntivo, il ricorrente abbia chiesto ed ottenuto il pagamento dell'importo di Euro 161.097,96 al titolo di indennità sostitutiva del preavviso (oltre le rate di 13a e 14a mensilità e all'incidenza sul TFR); di Euro 45.000 titolo di compenso variabile per la carica di amministratore; di Euro 427,66 a titolo di "dividendi amministratori".

Il ricorso contiene espressa riserva "di qualsiasi ulteriore azione volta ad ottenere l'integrale pagamento di tutto quanto dovuto al dott. Ve. in connessione all'esecuzione e alla cessazione del rapporto di lavoro e del conseguente risarcimento dei danni anche con riferimento ai piani di azionariato ed ogni altro titolo, nonché per l'ingiustificata revoca delle cariche di amministratore dello stesso le coperte per AO. e altre società del Gruppo e per mancato rinnovo nelle stesse contrattualmente pattuito, nonché ogni azione diretta alla tutela dei propri dati personali e riservatezza".

Il titolo non è stato opposto ed è divenuto definitivo.

Non è contestato che le somme portate dallo stesso siano state corrisposte al ricorrente. Questi, peraltro, nel presente giudizio chiede la somma di Euro 525.939,32 (oltre all'incidenza sul TFR) a titolo di indennità sostitutiva del preavviso. Ciò sia in ragione dell'affermato rinnovo contrattuale (con conseguente diverso calcolo dell'indennità stessa, da effettuare sulla base della nuova retribuzione fissa, pari ad Euro 240.000,00) sia in quanto nell'indennità sostitutiva del preavviso avrebbero dovuto

essere inclusi bonus percepiti negli ultimi 36 mesi e riportati nel cedolino paga sotto le voci "RS." e "RS." per un importo pari a 1.351.761,89. Il ricorrente reclama inoltre Euro 105.000,00 a titolo di bonus connesso alla carica di amministratore per l'esercizio sociale 2014, pari alla differenza tra l'importo massimo previsto dal suo contratto di lavoro (Euro 150.000,00) e l'importo corrisposto da AO. (Euro 45.000,00).

Si reputa peraltro che, con riferimento all'indennità sostitutiva del preavviso e agli emolumenti connessi alla carica di amministratore per l'anno 2014, la domanda debba essere dichiarata inammissibile.

Risulta infatti per tabulas, che:

- il ricorrente abbia ottenuto decreto ingiuntivo reclamando proprio le voci sopra richiamate;
- il decreto sia stato emesso esattamente per l'importo richiesto;
- il decreto non sia stato opposto e le somme ingiunte integralmente pagate, con conseguente acquisizione di efficacia di cosa giudicata da parte del titolo.

A fronte di ciò, è innegabile che sin dalla proposizione di detto ricorso in sede monitoria, il dott. Ve. disponesse di tutti gli elementi di fatto e di diritto per reclamare il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e del bonus 2014 con unica domanda giudiziale (dedotto e deducibile).

Quanto all'indennità supplementare, la circostanza che il licenziamento del ricorrente sia sorretto da giustificata preclude la corresponsione.

Da ultimo, con riferimento alla domanda avente ad oggetto l'esercizio da parte del ricorrente dei piani di incentivazione assegnatigli nonché la condanna della società convenuta al risarcimento dei danni per l'ingiustificato blocco della vendita delle azioni già vestite, determinato dall'eventuale differenza tra il valore delle azioni al momento della vestizione e quello al momento in cui il dott. Ve. potrà effettivamente esercitare i suoi diritti, è incontestato in causa che i piani di incentivazione siano stati

sottoscritti e implementati da AO. Plc o da AO. Corporation, vale a dire soggetti diversi dalle odierne convenute che risultano quindi prive di legittimazione passiva. Né è stato contestato in causa che:

1) detti piani di incentivazione siano tutti soggetti alla giurisdizione americana (Stato dell'Illinois) o siano comunque sottratti alla giurisdizione del

giudice italiano;

2) detti piani prevedano la perdita delle azioni non maturate in caso di recesso da parte della società per un importante inadempimento a qualunque obbligo previsto dal contratto di lavoro e/o per importanti violazioni delle policy e delle procedure aziendali.

Le domande avanzate in ricorso devono quindi essere integralmente respinte. Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

1) rigetta le domande avanzate in ricorso;

2) condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite sostenute dalle parti resistenti, liquidate in Euro 38.000,00 per compensi, oltre al rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA;

3) fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Così deciso in Milano il 21 febbraio 2017.

Depositata in Cancelleria il 23 marzo 2017.