



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

IL TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

Il Giudice Dott.ssa Angela Vernia, in funzione di Giudice del Lavoro,

visti gli atti di causa e i relativi allegati nel procedimento recante n.r.g. 9925/2016 proposto da

(rappr. e dif. dagli Avv.ti A. Licci, M. Vallone e S. P. Emiliani) nei confronti di

, in persona del legale rappr. p.t. (rappr. e dif. dagli Avv.ti A. Rotondi, A. Quarto e R. Pecorella);

dato atto della trattazione della presente controversia in data 16 giugno 2020 ai sensi dell'art. 83, comma 1, D.L. n. 18 del 17.3.2020, conv. in l. n. 27/2020, nonché della rituale comunicazione alle parti del decreto di trattazione scritta e del deposito di note di trattazione;

ritenuto di non procedere alla trattazione congiunta del presente procedimento e di quello recante n.r.g. 9937/2016, richiesta dalla difesa della parte resistente (cfr. note di trattazione acquisite a sistema in data 15.6.2020), in quanto la seconda procedura è assoggettata ad altro rito (ordinario) ed inoltre non sussistono ragioni di urgenza che ne giustificino la trattazione unitamente al presente procedimento;

OSSERVA

Osserva preliminarmente il Giudicante che con ricorso ex art. 1, comma 48, l. n. 92/2012, il dott. ha convenuto in giudizio la (di seguito, anche semplicemente "la "), sostenendo: di aver ricevuto, nella primavera del 2013, proposte da parte della

, tramite il suo Direttore Generale ing. , per partecipare a una selezione rivolta a coprire il ruolo di Chief Risk Officer; che tale possibile assunzione gli era stata presentata come derivante dalla necessità di rafforzare l'attività di Risk Management (sino a quel momento svolte dall'apposita Unità guidata dal dott. a fronte di un accertamento ispettivo della Banca d'Italia che ne aveva rilevato alcune debolezze e criticità; che per convincerlo ad accettare la proposta, che avrebbe comportato le dimissioni del dott. da un incarico dirigenziale presso la , gli fu prospettata la possibile assunzione della moglie, che in quel momento lavorava e viveva a Siena presso il ; che, previa verifica con la Banca d'Italia dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse con l'ing. , il 6 agosto 2013 gli fu fatta formale e irrevocabile proposta di assunzione a dirigente col ruolo di Direttore Centrale, previa delibera del C.d.A. del 31 luglio 2013, anche in considerazione dell'essere in corso, sin dal mese di aprile, una seconda ispezione della Banca d'Italia; che a seguito di tale proposta egli dette le dimissioni dal suo incarico a Verona, sì come la moglie dal suo; che nelle prime controdeduzioni alla Banca d'Italia (cfr. doc. 1 fascicolo parte ricorrente), trasmesse all'Istituto nel mese di settembre, fu valorizzata l'assunzione, in fase di completamento, di "una risorsa con elevato profilo professionale e con un'importante esperienza nel settore bancario e finanziario"; che nel mese di settembre gli fu fatta una seconda proposta irrevocabile di assunzione, migliorativa della precedente, poi sfociata in una lettera di assunzione con decorrenza 21 ottobre 2013, prevedente una "prima assegnazione in Staff al Direttore Generale, nelle more di assegnarla quale Responsabile alla costituenda funzione di Chief Risk Officer, nell'ambito della Direzione Generale" (cfr. doc. 8 fascicolo parte

ricorrente); che nelle seconde controdeduzioni alla Banca d'Italia l'istituzione del Chief Risk Officer fu ulteriormente enfatizzata; che anche la moglie del dott.

, secondo le promesse, fu assunta dalla Banca.

Premessi questi fatti, il dott. ha lamentato: che la Funzione di Risk Management continuò, di fatto, ad essere assolta dal dott. , formalmente nominato Vice Responsabile, tant'è che l'ing. lo invitò a non fare proposte di riorganizzazione dell'ufficio senza prima consultarsi con lui; che non fu presentato agli organi di vertice aziendali; che il suo ufficio fu collocato al 1° piano, mentre la Funzione stava al 4° piano; che fino al 10 dicembre 2013 non fu nemmeno inserito negli organigrammi aziendali; che non fu invitato a partecipare né a riunioni di Comitati interni (fino al 22 gennaio 2014) né ad incontri con i rappresentanti della Banca d'Italia e della Consob; che già nel novembre 2013 l'ing. gli prospettò - avendo Bankitalia segnalato un possibile conflitto di interessi tra organi di gestione e controllo - di lasciare il ruolo appena assunto per essere adibito a quello di Responsabile Finanza e Mercati presso la Banca s, prossima a essere controllata dal , ricevendo una reazione negativa da parte del ricorrente; che successivamente gli fu prospettato il distacco quale Amministratore Delegato della controllata

() S.p.a., poi deliberato dal C.d.A. in data 22 gennaio 2014; che in quella stessa seduta il ruolo di Chief Risk Officer fu nuovamente affidato al dott.

; Che S.p.a. aveva 2 dipendenti più un terzo distaccato dalla Capogruppo a Napoli, e due collaboratori a progetto; che il fatturato di derivava per il 95% da servizi di consulenza resi in favore della Capogruppo; di aver ricevuto, in quel periodo, telefonate aggressive da parte dell'ing. ; di aver cercato comunque di elaborare progetti di rilancio dell'attività di , senza

ricevere collaborazione da parte del C.d.A. e scontrandosi altresì con l'ostruzionismo dei dipendenti; di essersi visto assegnare, per uso promiscuo, un'auto già usata, non provvedendosi mai alla promessa sostituzione; di aver patito, a causa della situazione, sin dall'estate del 2014, disturbi fisici e psico-somatici (cfr. doc. 22 fascicolo parte ricorrente); di aver alla fine inviato, tramite legale, in data 20 febbraio 2015, una lettera rivolta a denunciare la grave dequalificazione professionale e l'illegittimità del distacco, chiedendo di essere reintegrato in compiti corrispondenti al ruolo di CFO, ma dichiarandosi disponibile a una composizione bonaria; che la Banca gli propose soltanto soluzioni prevedenti la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale; che nei mesi successivi l'ostruzionismo dei dipendenti di venne ad aggravarsi, anche con il coinvolgimento, in uno scambio mail del dott. della ; che all'inizio del mese di novembre 2015 tutti i componenti del C.d.A. di , eccetto , dettero le dimissioni dalla carica, non venendo il ricorrente neppure informato; che in data 11 dicembre 2015 egli depositò ricorso ex art. 700 c.p.c. presso il Tribunale di Bari per lamentare il demansionamento e il distacco; che in data 16 dicembre 2015 gli fu trasmessa una contestazione di addebito disciplinare, ricevuta dal ricorrente il 4 gennaio 2016, per tre capi di imputazione, con contestuale sospensione cautelare; che con raccomandata dell'8 gennaio 2016, ritirata dalla Banca l'11 successivo, egli comunicò le sue giustificazioni su ogni singolo addebito; che lo stesso 8 gennaio 2016 gli fu inviata una prima comunicazione di licenziamento per giusta causa; che quella comunicazione fu anche finalizzata a far dichiarare inammissibile, per carenza di interesse, il ricorso cautelare sopra menzionato; che con successiva raccomandata del 13 gennaio 2016, la gli comunicò nuovamente il licenziamento, tenendo conto questa

volta della giustificazioni ricevute; che tale licenziamento fu impugnato dal ricorrente, anche denunciandone il carattere ritorsivo, con racc. A/R spedita in data 4 febbraio 2016.

Tanto premesso, il dott. ha chiesto dichiararsi nullo il licenziamento, per essere stato intimato per un motivo illecito esclusivo e determinante, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria piena prevista dall'art. 18, commi 1 e 2, l. n. 300/1970, come modif. con l. n. 92/2012.

Si è costituita con memoria difensiva la , chiedendo dichiararsi inammissibile e/o infondato il ricorso, e in particolare sostenendo che l'oggetto vero e unico della causa doveva essere la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato al dott. , essendo costruita artificialmente la tesi della natura ritorsiva di tale licenziamento. A tal fine la , tra l'altro, allegava: che l'assunzione del dott. non era stata dovuta all'esigenza di dare risposte a critiche della Banca d'Italia, ma si inseriva nel processo di adeguamento del sistema bancario italiano nel secondo semestre 2013 e semmai era riconducibile alla necessità - questa derivante anche da direttive della Banca d'Italia - di costituire un autonomo ufficio di Risk Management; che fino a quel momento la funzione Controllo di Risk Management era inserita all'interno di una Funzione più ampia, il cui responsabile era il dott. , cui era sottordinato il dott. ; che l'assunzione fu voluta in particolare dall'ing. ; che l'attribuzione del ruolo non fu meramente formale ma il dott. fu presentato ad addetti e dirigenti della ed ha partecipato agli incontri dei vari Comitati; che tale effettivo inserimento sarebbe comprovato da corrispondenza e-mail; che l'ufficio del dott. non aveva potuto essere situato al 4° piano perché non vi erano

stanze libere, ma era comunque comodo, ampio, e facilmente collegato; che, peraltro, emerse subito, nonostante le precedenti valutazioni positive dell'ing. la mancanza di conoscenze specifiche del ricorrente nel settore Risk; che il CV presentato come doc. 2 fascicolo parte ricorrente Sarebbe diverso da quello consegnato a suo tempo alla Banca, nel quale non figuravano competenze specifiche e articolate nel settore Risk; che, "in ragione, da un lato, della necessità di provvedere alla nomina di un nuovo A.D. in seno alla controllata S.p.a. (essendosi il precedente dimesso in data 11 marzo 2014) e, dall'altro, di ovviare alle difficoltà emerse nell'ambito della funzione Risk (legate sia ad un atteggiamento poco collaborativo del dott. , sia all'assenza di specifiche e precipue competenze nel settore Risk), l'esponente, in qualità di Capo gruppo, disponeva il distacco del dott. presso la predetta controllata con effetto dal 12 marzo 2014, al fine di dotare S.p.a. del necessario organo amministrativo e di rappresentanza"; che nel nuovo ruolo, più in linea con il suo profilo professionale, il dott. fu chiamato a svolgere "mansioni di elevata gestione, consistenti nella consulenza alle aziende in ambito finanziario, nella valutazione delle stesse ai fini dell'intermediazione e di ristrutturazione aziendale"; che non è vero che il ricorrente fu ostacolato o non aiutato nel portare avanti tale funzione; che la Società era ancora attiva, essendone A.D. il dott. A.D. della Banca convenuta; che a seguito della lettera del 20 febbraio 2015 con cui lamentava dequalificazione e illegittimità del distacco, la Banca propose al ricorrente varie soluzioni alternative, tra cui un incarico dirigenziale all'interno di , poi incorporata dalla Banca il 18 luglio 2016, e solo a seguito dei rifiuti una risoluzione incentivata del rapporto; che il ricorrente cadde poi in malattia dal 13 novembre 2015, giorno successivo alle dimissioni di tutti i

Consiglieri di Amministrazione di _____, fino al 10 dicembre 2015, e poi dal 16 dicembre sino al 6 gennaio 2016; che l'11 dicembre 2015 il ricorrente depositò ricorso ex art. 700 c.p.c., notificato alla Banca in data 22 dicembre 2015, e poi dichiarato inammissibile per carenza di interesse ad agire a causa del licenziamento nel frattempo intervenuto; che, infatti, con lettera del 16 dicembre 2015, la Banca aveva contestato al dott. _____ un eccessivo consumo di carburante relativamente all'auto aziendale concessagli in uso promiscuo e l'effettuazione di rifornimenti in giorni in cui risultava in servizio in sede, oltre che "la strumentale astensione dal lavoro per malattia protrattasi ininterrottamente dal 13 novembre 2015 al 6 gennaio 2016" (a parte due giornate di ferie intermedie e una di presenza in sede); che tale lettera fu ricevuta non il 4 gennaio 2016 bensì già il 28 dicembre 2015, con conseguente tardività delle giustificazioni presentate; che tuttavia, ancorché non tenuta, dopo aver già inviato lettera di licenziamento per giusta causa in data 8 gennaio 2016, la Banca inviava in data 13 gennaio 2016 ulteriore lettera di conferma del licenziamento per giusta causa.

Ciò premesso, la Banca ha eccepito la manifesta infondatezza o comunque la mancata prova dell'assunto circa la nullità del licenziamento, con conseguente inammissibilità del ricorso in ragione dell'inapplicabilità del "rito Fornero"; ed ha insistito, comunque, in via subordinata (e pur non essendo tali aspetti oggetto di domanda in questo giudizio), sulla legittimità formale e sostanziale del licenziamento, dato il rispetto del principio di tempestività e dei diritti di difesa, e data la sussistenza della giusta causa di licenziamento o in subordine la giustificatezza dello stesso. In ulteriore subordine con eccezioni di *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum*.

Assegnata la causa a codesto Giudicante per l'udienza del 28 settembre 2017, sono state depositate ampie deduzioni a verbale da parte del dott. , cui è seguito il deposito di note autorizzate da parte della Banca. E' stata poi espletata corposa attività istruttoria a mezzo audizione di testimoni, all'esito della quale le parti sono state autorizzate al deposito di memorie conclusionali e di successive note di replica. Infine, la causa è stata trattata e decisa ai sensi dell'art. 83, comma 1, D.L. n. 18 del 17.3.2020, conv. in l. n. 27/2020, in data 16 giugno 2020.

Ciò premesso, il Giudicante reputa che il caso di specie debba essere vagliato nell'ambito del consolidato modello di giudizio seguito dalla giurisprudenza allorquando è dedotta l'illiceità del motivo del licenziamento.

Il motivo è illecito, a norma dell'art. 1345 c.c., quando è contrario a norma imperativa di legge, all'ordine pubblico e al buon costume, ed ha avuto efficacia determinante ed esclusiva nell'adozione dell'atto.

E' pacifico, segnatamente, che appartiene a questa categoria il - qui invocato - licenziamento per ritorsione, ossia intimato per ingiusta e arbitraria reazione a comportamenti legittimi risultati sgraditi al datore di lavoro (cfr., *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 03-12-2015, n. 24648; Cass. civ., sez. lav., 11-10-2012, n. 17329; Cass. civ., sez. lav., 09-07-2009, n. 16155; Cass. civ., sez. lav., 20-11-2000, n. 14982), tra i quali classicamente rientra la rivendicazione dei propri ritenuti diritti.

Inoltre, come già sottolineato a mente dell'art. 1345 c.c., "In tema di licenziamento nullo perché ritorsivo, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati

dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, 1° comma, stat. lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento" (Cass. civ., sez. lav., 04-04-2019, n. 9468). Ciò implica che se il licenziamento risulta assistito, nonostante la concomitante presenza di un motivo illecito, da una giusta causa o un giustificato motivo, non può essere ritenuto nullo per illiceità del motivo.

Sono assestati anche i profili probatori di questo modello di giudizio, essendo incontroverso che "L'onere della prova del carattere ritorsivo del licenziamento grava sul lavoratore, ben potendo, tuttavia, il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso" (cfr. Cass. civ., sez. lav., 23-09-2019, n. 23583). Si è anche precisato, peraltro, che fra gli elementi presuntivi rilevanti ai fini della prova del carattere ritorsivo del licenziamento "presenta un ruolo non secondario la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole" (T. Parma, 01-02-2018).

Nel quadro di queste coordinate, il caso di specie si caratterizza per vertere sulla sola domanda concernente l'illiceità per ritorsione del motivo del licenziamento intimato al dott. _____, essendo stati sollevati in altro giudizio i profili attinenti al difetto di giustificazione dello stesso licenziamento e la relativa tutela. Ciò nonostante, l'accertamento in merito all'eventuale insussistenza della giusta causa contestata al ricorrente dovrà essere egualmente condotto come condizione necessaria,

Venendo quindi all'analisi delle risultanze istruttorie, è stata confermata dai testi (cfr., in particolare, i testi , ,) l'importanza, per venire incontro alle richieste della Banca d'Italia effettuate nel corso del 2013, della creazione di un'autonoma Funzione di Risk Management, che era inserita, sino ad allora, nella più ampia Funzione Pianificazione, Controllo di Gestione e Risk Management, il cui Responsabile era il dott. ..

Non ha decisiva importanza stabilire se ciò sia avvenuto per adeguamento fisiologico alla normativa emanata dalla Banca d'Italia nel luglio 2013, come sostiene la Banca nella memoria difensiva (pag. 4), o a seguito dei rilievi fatti dagli ispettori della Banca d'Italia nel corso dell'accertamento ispettivo effettuato dal 24 gennaio al 29 aprile 2012. Peraltro, entrambe le circostanze risultano vere e non sembrano in contrasto l'una con l'altra. Risulta documentalmente (cfr. doc. 1 fascicolo parte ricorrente), in particolare, che la creazione del Risk Manager come figura autonoma è stata enfatizzata nelle controdeduzioni della Banca rispetto al menzionato accertamento ispettivo (cfr. doc. 1 fascicolo parte ricorrente), ed è stata sottolineata, altresì, dal secondo rapporto ispettivo risalente alla seconda metà del 2013 (cfr. doc. 4 e 4b fascicolo parte ricorrente). E' pacifico, del resto, che sin dalla primavera del 2013 l'ing. , allora Direttore Generale della Banca, si attivò per cercare una figura adatta a ricoprire il nuovo ruolo dirigenziale da istituire "su suggerimento della struttura centrale della Banca d'Italia", che aveva rilevato "debolezze" (si veda la sua deposizione), e che risalgono a quel periodo anche i primi contatti tra l'ing. e il dott. , che peraltro già conosceva da tempo, onde chiedergli di partecipare alla selezione per dirigente che sarebbe stata avviata.

E' da ritenere, dunque, che il nuovo ruolo fosse di importanza cruciale e strategica, a maggior ragione nel contesto di un processo di riassetto del sistema bancario come quello in corso all'epoca, cui ebbe poi a partecipare anche la Banca con l'acquisizione di _____.

L'incontro tra le parti è poi avvenuto nel luglio 2013. E se è risultato che a insistere perché la scelta ricadesse sul _____ è stato soprattutto l'ing. _____ che lo ha "sponsorizzato" (espressione usata dal teste) stimandone la professionalità, è altresì documentato che tale scelta è stata condivisa da tutto il C.d.A. che ha deliberato l'assunzione in data 31 luglio 2013. La prima proposta irrevocabile di assunzione è del 6 agosto 2013. Ve ne è poi stata una seconda in data 10 settembre 2013, ivi precisandosi che l'assunzione avveniva in vista della destinazione al posto di Responsabile alla costituenda Funzione di Chief Risk Officer (cfr. doc. 8 fascicolo parte ricorrente).

E' altresì da supporre che, prima di prendere una decisione di tale importanza, il *Curriculum Vitae* del ricorrente sia stato attentamente vagliato, e che sia stata fatta una scelta consapevole nell'interesse della Banca, "pur non avendo il dott. _____ un profilo professionale completo per il ruolo di Chief Risk Officer" (cfr. deposizione _____, il quale ha anche dichiarato che _____ fu invitato a partecipare a incontri conoscitivi con i Vice-Direttori Generali). Sembra probabile, altresì, che vi siano stati confronti, al riguardo, anche con la Banca d'Italia, con la quale, in quel periodo, erano in corso "intensi contatti" (cfr. memoria difensiva, pag. 5), sia pure in relazione specifica all'aumento di capitale e alla possibile acquisizione di _____. Il teste _____ ha dichiarato, comunque, di aver successivamente comunicato alla Banca d'Italia l'assunzione di una figura di elevato profilo.

Risulta anche che ci sia stata una certa pressione sul ricorrente per indurlo ad accettare l'incarico, al punto da farlo dimettere da un precedente incarico dirigenziale presso un istituto di credito veronese e da proporgli l'assunzione anche della moglie, all'epoca dipendente a Siena presso il con contestuale trasferimento familiare in Puglia (peraltro terra di origine del dott.).

Dopo di che, ci sono versioni contrastanti delle parti sul fatto se al ricorrente sia stato consentito di svolgere effettivamente il suo ruolo. Il teste ha dichiarato di non avere certezza se il dott. partecipasse ai Comitati di propria competenza. Il teste ha affermato di non ricordare questi aspetti, ma di aver memoria del fatto che fu presentato ai colleghi. Il teste ha riferito di un Comitato ove era inserito il dott. .

Quanto alla stanza al 1° piano, è emerso che trattavasi di stanza ampia e dignitosa per il ruolo, e che non ce n'erano altre disponibili, ma evidentemente non si trattava della collocazione più adatta per intrattenere rapporti costanti col personale addetto alla funzione, collocato al 4° piano.

Circa il persistente ruolo del dott. , al di là del fatto che non lui, bensì il già ricordato dott. , era il responsabile della più ampia funzione in seno alla quale era svolta l'attività di Risk Management, sembra probabile che, già in seno a tale funzione, poi come Vice-responsabile del dott. , e infine, dopo il distacco di questi, come Responsabile, abbia rappresentato la vera continuità (anche logistica) dell'attività tra il prima e il dopo il pur effimero avvento di .

In ogni caso, dopo che già a dicembre l'ing. aveva prospettato al ricorrente la fine della sua esperienza come Chief Risk Officer, il 22 gennaio 2014, a circa tre

mesi dall'assunzione, il C.d.A. della Banca ha deliberato il distacco del ricorrente presso la controllata S.p.a..

In quel momento è di fatto terminata la breve esperienza del ricorrente come CRO.

Al riguardo, come giustificazione di tale decisione, sono state fornite versioni discordanti.

Anzitutto, nella memoria difensiva della Banca si è parlato di mancanza di competenze per il ruolo, nonché genericamente di un atteggiamento "non collaborativo" da parte del dott. (cfr. pag. 12). Si tratta, peraltro,

di affermazioni non suffragate dall'allegazione di significative circostanze di fatto, e in particolare di criticità emerse nell'esercizio, da parte del ricorrente, del nuovo ruolo. Piuttosto, è agli atti corrispondenza (cfr. doc. 4.A fascicolo parte resistente) con cui il dott.

, Responsabile del Servizio Internal Auditing, per "le questioni più delicate" (ad es. la versione definitiva delle controdeduzioni alla Banca d'Italia, cfr. memoria difensiva, pag. 8), si rivolgeva al solo ricorrente, senza mettere in cc il dott. .

D'altra parte, l'ing. , nella sua deposizione, non ha confermato tali problematiche, dando invece una spiegazione diversa della decisione, e cioè il fatto che fossero state sollevate, sia pure informalmente, questioni di conflitto di interessi dalla Banca d'Italia, e ciò per via della passata collaborazione lavorativa tra e

. Risulta sorprendente, peraltro, che tali aspetti non fossero stati affrontati, con l'Istituto di Vigilanza, al momento di istruire la nomina del dott. .

In ogni caso, è significativo che l'aver formalizzato il , in una mail al dott. una richiesta di conferma che alla base della decisione della Banca ci fosse la rimozione di potenziali situazioni di conflitto di interessi, abbia suscitato, non già risposte del dott.

, ma una reazione telefonica dell'ing. , che

lo rimproverò di aver messo nero su bianco quelle cose, e gli disse "... certe cose che sono state dette, ma non si scrivono ... io te conosco da tanti anni, se non ti conoscessi, t'avevo già fatto i pacchi" (cfr. doc. 1.C inserito nel doc. 44 fascicolo parte ricorrente). E' pur vero che la perizia fonografica è stata contestata, per mancanza di riferimenti spazio-temporali e per incompletezza delle frasi (cfr. memoria difensiva, pag. 59), ma si ritiene che il breve brano riportato a pag. 33 del ricorso sia sufficientemente collocabile nel tempo e dunque valutabile come elemento di prova. Un elemento senz'altro comprovante una progressiva crescita del livello di ostilità della Banca nei confronti del dott. .

In conclusione, la cessazione dell'incarico di CRO risulta sfornita, quantomeno sulla base degli elementi raccolti, di un quadro ragionevolmente esplicativo.

Quanto al distacco, a prescindere dai problemi relativi alla sua legittimità in relazione all'elemento dell'interesse del distaccante, e fermo che le sue ragioni non sono riconducibili all'esigenza di sostituire l'Amministratore Delegato dimessosi l'11 marzo 2014 (il distacco, comunicato il 12 marzo, era stato infatti già deliberato dal C.d.A., come in precedenza ricordato), reputa il Giudicante che esso abbia avuto come conseguenza un rilevante demansionamento del dott. .

A dispetto delle affermazioni della Banca circa il "carattere strategico" dell'attività della controllata , non è contestato che essa annoverasse soltanto due dipendenti, più uno distaccato a Napoli e due collaboratori a progetto (a fronte dei 2.200 circa dell'organico della Banca), che il suo fatturato fosse costituito per il 95% da servizi a favore della Capogruppo, e che nel 2013 avesse fatto registrare una perdita di circa 100.000 euro (nella stessa memoria si parla, a pag. 12, cap. 41, di una "situazione di dissesto").

Né è persuasivo, per rivalutare il rilievo di , l'argomento della convenuta che, successivamente al dott.

(poi nominato A.D. dopo le dimissioni del predecessore), A.D. della Società sia stato il dott. , A.D. della , dunque con cumulo dei due incarichi. Piuttosto, esso dimostra il carattere puramente ancillare della Società rispetto alla Capogruppo.

Le stesse mansioni assegnate al ricorrente sono state descritte dalla memoria difensiva in modo generico (cfr. pag. 12, cap. 40), e confermate dai testi nei medesimi termini.

Il ridimensionamento professionale legato al nuovo incarico pare, dunque, oggettivamente innegabile, a maggior ragione perché, in una situazione di conclamato dissesto (cfr. *supra*), e con una minima dotazione di risorse umane, non si vede quale tipo di programma di ripresa potesse essere impostato.

E' altresì significativa, della situazione di abbandono nella quale era stato lasciato il dott. , e a dispetto dei tentativi di rilancio da lui intrapresi ma senza incontrare alcun ascolto (cfr. doc. 20 fascicolo parte ricorrente), la comunicazione mail del Presidente prof.

del 24 giugno 2014 che testualmente scriveva: "L'unica raccomandazione che mi sento di farti è quella di cercare di occupare il tempo che resta prima della chiusura della in modo da minimizzare i danni sia professionali che emotivi" (cfr. doc. 21 fascicolo parte ricorrente).

In data 20 febbraio 2015, come ricordato in premessa, è poi intervenuta raccomandata del legale del ricorrente, lamentante dequalificazione e distacco illegittimo, con cui, peraltro, l'istante formulava la richiesta di essere reintegrato nella in compiti equivalenti a quelli di Chief Risk Officer di Gruppo. Sono seguite trattative il cui merito non rileva ai fini del presente giudizio.

Infine, è da ritenere esemplificativo dell'emarginazione e della perdita di autorità che il ricorrente viveva anche presso il piccolo organismo societario ove era distaccato lo scambio di mail con i due addetti all'Ufficio barese, dott. e dott.ssa , con il significativo coinvolgimento del dott. della Banca. Infatti, a fine settembre 2015 il Dott. invitò i tre impiegati della S.p.a. a fornirgli le informazioni relative all'attività da loro svolta nel terzo trimestre dell'anno per poter redigere un report da presentare al Consiglio di Amministrazione. Ebbene, soltanto il dott. (il dipendente distaccato fornì il materiale richiesto), mentre il dott. , impiegato presso l'Ufficio di Bari, il 7 ottobre 2015 rispose alla richiesta del suo superiore Dott. con toni nettamente provocatori "ho riflettuto molto sul contenuto della tua ultima richiesta, quella più urgente, e non posso che manifestarti il mio stupore per le richieste da te formulate che, sinceramente, non so come interpretare" (cfr. doc. 25 fascicolo parte ricorrente). Ed è davvero singolare che nella stessa giornata, evidentemente senza accorgersene, il trasmise al anche il testo di una mail inviata al dott. del seguente tenore: "Questa è la risposta [cioè del] non l'ho ancora incontrato. Che rispondo?"; "Nulla! Inutile replicare. Vediamo cosa succede con la mail di ..."; "quindi continuo a non girargli la mail con il bp [business plan] che tanto attende?".

Né sono pertinenti, al riguardo, le spiegazioni offerte dalla Banca in merito a tali comportamenti nella memoria difensiva (pag. 13-14): se un A.D. chiede informazioni a uno dei soli due impiegati addetti all'Ufficio di cui fa parte, e questi, dopo aver manifestato stupore per le sue richieste, chiede a sua volta a uno della

Banca che cosa rispondere, è segno di una situazione ormai giunta al punto di non ritorno.

Il filo che lega tutti questi episodi, si ribadisce, risulta essere chiaramente quello di un crescendo di demansionamento ed emarginazione professionale del dott. _____, ulteriormente accentuatosi nel corso del 2015, fino a giungere a una situazione di totale isolamento.

Ciò, peraltro, in un contesto nel quale i destini della Società sono definitivamente precipitati, come dimostrato dalle dimissioni di tutti i Consiglieri delegati compreso il Presidente nel novembre 2015, circa le quali al dott. _____ non sono state date informazioni, nonché (cfr. deposizione _____) la successiva messa in liquidazione.

In questo stato di cose è poi venuta, in data 16 dicembre 2015, la contestazione di addebito, per tre capi di imputazione, che ha portato al licenziamento per giusta causa del ricorrente.

In primo luogo, gli è stato contestato un consumo eccessivo di carburante dell'auto aziendale, rapportato ai consumi medi della tratta _____ (luogo di abitazione del dott. _____) - _____ e ritorno. In secondo luogo, è stato contestato il fatto che nelle date in cui sono stati effettuati i rifornimenti di carburante come sopra censurati, il ricorrente sarebbe stato formalmente in sede (a parte un giorno di malattia, nel quale il rifornimento è stato fatto per il giorno successivo).

Al fine di rendere inattendibili queste contestazioni in termini di inadempimenti a doveri contrattuali, basti effettuare alcune considerazioni.

Da un lato, il dott. _____, in quanto dirigente e, a maggior ragione, Amministratore Delegato, disponeva del "massimo di autonomia" (cfr. deposizione _____), e "poteva interpretare il ruolo come riteneva opportuno e poteva andare a trovare clienti" (cfr. deposizione _____). Sembra quindi incongruo rimproverargli *ex post* di aver fatto

trasferte non autorizzate (e, di conseguenza, rifornimenti non autorizzati), posto che, anche quando era in trasferta (pur non percependo ovviamente alcuna indennità), il dott.

doveva considerarsi pienamente in servizio, anche se non fisicamente in sede. Ciò a prescindere dal riscontro del teste circa una visita che il ricorrente ebbe a fargli a Milano, quale A.D. di , in data 11 marzo 2015.

Dall'altro lato, è incontestato che l'auto aziendale era stata assegnata al dott. per uso anche privato, e quindi parzialmente come *benefit*, con il solo limite della priorità (e non della prevalenza, come è stato correttamente sottolineato dalla difesa del ricorrente) delle esigenze di servizio.

A prescindere da ogni altro rilievo in merito all'importo del consumo di carburante ed alla giustificazione delle singole trasferte, le due considerazioni che precedono sembrano sufficienti ad escludere che, con le condotte contestate, il dott. sia incorso in apprezzabili violazioni dei suoi doveri contrattuali, nonché addirittura incidenti sul presupposto fiduciario del rapporto di lavoro.

Quanto alla terza contestazione, essa è parimenti infondata, non essendo stato portato alcun concreto elemento, se non l'invocazione di massime di esperienza, che possa indurre a far ritenere ingiustificata l'assenza per malattia nei giorni in considerazione.

D'altra parte, a fronte dei certificati medici prodotti, sarebbe stato onere del datore di lavoro di dimostrarne l'inattendibilità (cfr., *ex multis*, Cass. civ., sez. lav., 18-01-2018, n. 1173), e non l'inverso.

Un esame dei fatti contestati (non essendo un autonomo capo di addebito quello concernente la ritenuta violazione del Codice Etico della Banca) conduce pertanto a ritenere insussistente la giusta causa contestata, per difetto tanto

dell'elemento oggettivo (gravità del fatto) che soggettivo (colpevolezza) della fattispecie.

In aggiunta a ciò, la pretestuosità degli addebiti rappresenta un indizio ulteriore del carattere illecito del motivo che ha portato all'adozione dell'atto di recesso.

Conclusivamente, di conseguenza, è da ritenere che, in ragione di indizi gravi precisi e concordanti, il licenziamento qui impugnato debba intendersi come atto terminale, per un verso, e come culmine qualitativo, per altro verso, di una strategia di condotta volta a demansionare e ad emarginare il ricorrente, e successivamente ad estrometterlo con motivazioni pretestuose non appena egli si è posto in esplicito contrasto con la Società.

Si versa quindi, ad avviso del giudicante, in un caso tipico nel quale il licenziamento ha rappresentato la reazione ingiusta e arbitraria a comportamenti legittimi (sino al punto di avere il rango di diritti soggettivi, quale il diritto di azione in giudizio) del lavoratore, e deve dunque dichiararsi nullo in quanto determinato in via esclusiva da un motivo ritorsivo e quindi illecito.

Dovrà quindi applicarsi la tutela di cui all'art. 18, commi 1 e 2, della legge n. 300/1970, come modificato con legge n. 92/2012, c.d. tutela reintegratoria piena.

Sul punto, è sufficiente richiamare il disposto della sopra citata norma secondo cui *"Il Giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento ... perché ... determinato da un motivo illecito determinante ..., ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditor, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. ... Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito*

dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata dichiarata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali".

Ne consegue che, in accoglimento della domanda, deve essere dichiarato nullo il licenziamento intimato al ricorrente in data 13.1.2016 e, per l'effetto, va ordinato alla Banca resistente di reintegrarlo nel posto di lavoro; la Banca deve essere altresì condannata a pagare, in favore del ricorrente, il risarcimento del danno mediante il versamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari a euro 16.666,67 (cfr. memoria di costituzione, pag. 36, importo non contestato), dal giorno del licenziamento fino alla reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

Per quanto riguarda l'eccezione di *aliunde perceptum*, riproposta da ultimo nella memoria conclusionale della Banca, non risultano acquisiti in causa, allo stato, elementi di fatto apprezzabili a proposito dello svolgimento di altre attività lavorative da parte del dott. e a maggior ragione dell'importo dei corrispettivi percepiti.

D'altronde, "In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che contesti la richiesta risarcitoria del lavoratore è onerato, pur con l'ausilio di presunzioni semplici, della prova dell'*aliunde perceptum*..., a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda,

dovendosi escludere che sia il lavoratore a dover provare una circostanza, quale la nuova assunzione a seguito di licenziamento, riduttiva del danno patito (cfr. Cass. civ., sez. lav., 11-01-2018, n. 512). Nel medesimo ordine di idee, si è affermato che "In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che invochi l'*aliunde perceptum* da detrarre dal risarcimento dovuto al lavoratore deve allegare circostanze di fatto specifiche e, ai fini dell'assolvimento del relativo onere della prova su di lui incombente, è tenuto a fornire indicazioni puntuali, rivelandosi inammissibili richieste probatorie generiche o con finalità meramente esplorative" (cfr. Cass. civ., sez. lav., 31-01-2017, n. 2499).

Invece, circa l'eccezione di *aliunde percipiendum*, essa non è fondata, stante il dettato dell'art. 18, comma 2, in considerazione, che ammette soltanto la deduzione di "quanto percepito nel periodo di estromissione"; a differenza del regime valevole in caso di tutela reintegratoria attenuata ai sensi dell'art. 18 comma 3..

Sulla scorta delle considerazioni innanzi rassegnate, la domanda va accolta.

Le predette argomentazioni sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Le spese di lite, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza. La liquidazione delle spese, affidata al dispositivo che segue, è effettuata sulla scorta dei parametri di cui al d.m. 10 marzo 2014, n. 55. Per la determinazione del compenso si ha riguardo alle tabelle allegate al d.m. 55/2014 in relazione alla tipologia di causa (procedimento in materia di lavoro), al valore della controversia (indeterminabile) ed alle fasi in cui si è articolata l'attività difensiva espletata nel presente giudizio (e quindi con fase istruttoria), tenendo presenti i valori medi, anche in considerazione della complessità delle

questioni trattate e degli accertamenti istruttori svolti. Va inoltre liquidata una somma pari al 15% del compenso totale per la prestazione a titolo di rimborso spese forfetarie (art. 2 d.m. 55/14).

Tali sono i motivi della presente decisione.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, ogni ulteriore domanda, eccezione o difesa rigettate o assorbite, così statuisce:

ACCOGLIE il ricorso e, per l'effetto, dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente con missiva del 13.1.2016;

ORDINA alla
, in persona del legale rappr. p.t., di reintegrare nel posto di lavoro;

CONDANNA la
, in persona del legale rappr. p.t., al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari a euro 16.666,67, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre accessori;

CONDANNA la
, in persona del legale rappr. p.t., al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, come per legge;

CONDANNA la
, in persona del legale rappr. p.t., a rimborsare al ricorrente le spese processuali della presente fase che liquida in complessivi 8.815,00, oltre rimborso forfetario delle spese nella misura del 15% del compenso, i.v.a. e c.p.a. come per legge;

ORDINANZA ESECUTIVA come per Legge (art. 1, comma 49, l. 92/2012).

Si comunichi.

Bari, 16.6.2020

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Angela Vernia