



Tribunale di Milano
Sezione Lavoro

N.R.G. 12990/2024

Il Giudice Francesca Maria Claudia Capelli,
nella causa proposta da

[REDACTED] ([REDACTED]) rappresentato e difeso
dall'Avv.to [REDACTED]
ricorrente

contro

[REDACTED], rappresentata e difesa dagli Avv.ti [REDACTED]
[REDACTED]
resistente

OGGETTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. ritualmente notificato il ricorrente, [REDACTED]
dipendente di [REDACTED] dal 16 gennaio 2023 in qualità di [REDACTED]
Manager, ha convenuto in giudizio la società datrice di lavoro contestando la legittimità del
licenziamento a lui intimato per giusta causa in data 16 maggio 2024.

In particolare il ricorrente ha eccepito:

1. la natura ritorsiva del licenziamento;
2. la genericità e infondatezza degli addebiti e la loro irrilevanza disciplinare ;
3. la tardività della contestazione.

Ha inoltre eccepito l'illegittimità della procedura disciplinare avviata a suo
carico dalla datrice di lavoro, avendo quest'ultima richiesto, in sede di contestazione
disciplinare, l'immediata restituzione degli strumenti aziendali di lavoro e avendo
disattivato e soppresso la casella di posta elettronica [REDACTED], anticipando
così il provvedimento di licenziamento disciplinare.





Ha infine contestato la violazione della previsione dell'obbligo della preventiva contestazione disciplinare al lavoratore .

A sostegno delle proprie domande il ricorrente ha allegato quanto segue:

- di essere stato assunto alle dipendenze di [REDACTED] con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con decorrenza dal 16 gennaio 2023, con qualifica di impiegato, 1° Livello, con mansioni di responsabile delle vendite, guida del *team* vendite e direzione del progetto, nonché di progettazione e attuazione di piani strategici, con ruolo di *Wholesale & Key Account Manager*;

- di essere stato assegnato presso la sede della Società in Milano, [REDACTED] ove ha prestato la sua attività sino al termine del rapporto di lavoro;

- di aver svolto attività di analisi del *business* di ciascun cliente a lui assegnato, acquisizione dei dati di vendita (*sell in* e *sell out*) per ogni stagione e previsioni di vendita, recupero di tempistiche di pagamento, valutazione dei prodotti venduti nel corso della stagione al fine di personalizzare le proposte per gli ordini futuri, recupero di informazioni su eventuali partner concorrenti;

- di aver gestito la rete di agenti esterni (sette agenti per la linea principale [REDACTED] e un agente per la linea più esclusiva [REDACTED]), che svolgevano attività di gestione e vendita ai negozi dislocati sul territorio nazionale, riferendo di tale attività alla [REDACTED]

- di essersi occupato anche di allestire stagionalmente lo *showroom* di [REDACTED] di Milano, di gestire i campionari degli agenti esterni, di attivare la procedura per la resa di prodotti difettosi spediti dai clienti presso la sede centrale, nonché di spedire tali prodotti presso la sede spagnola attivando la procedura di presa dei prodotti difettosi dei clienti spediti presso la sede di [REDACTED] ed inviati, infine, alla sede centrale di [REDACTED] in Spagna;

- di essersi occupato di organizzare e tenere dei brevi corsi on line di formazione dello staff di vendita/staff training ;

- di aver sempre avuto un difficile rapporto con la propria superiore [REDACTED] che limitava fortemente il suo operato sia con i clienti direzionali e con la rete di agenti ;

- di aver compilato una *Global Survey*, nel periodo tra marzo e aprile 2024, nell'ambito di una indagine condotta dal dipartimento di Risorse Umane della sede centrale [REDACTED] ubicata in Spagna, esprimendo una chiara insoddisfazione riguardo al





rapporto di collaborazione con la sua diretta responsabile, lamentando in particolare la mancanza di autonomia e l'assenza di fiducia da parte della superiore gerarchica;

-che il sondaggio, sebbene anonimo, richiedeva la compilazione di alcuni dati personali come la sede di lavoro e il dipartimento di appartenenza. Considerato che nell'area vendite della sede di Milano, all'epoca dei fatti, vi erano solo tre risorse [REDACTED] e [REDACTED] sarebbe stato facile per l'azienda e, dunque, per la [REDACTED] risalire al contenuto del modulo compilato dal ricorrente;

-che infatti, successivamente, nel corso di una riunione presso la sede di Milano nei primi giorni del mese di aprile 2024, [REDACTED] gli ha riferito di essere venuta a conoscenza dell'esito dell'indagine e della sua valutazione negativa;

- che successivamente i rapporti con la [REDACTED] sono ulteriormente peggiorati fino al punto da indurlo a presentare, in data 22 aprile 2024, una segnalazione presso il [REDACTED]

-di aver ricevuto in data 9 maggio 2024, da [REDACTED] lettera di contestazione disciplinare in relazione alle seguenti circostanze:

1. di aver svolto il proprio ruolo dalla sede con una "*gestione più amministrativa che commerciale e sul territorio*", non andando a incontrare i clienti;

2. di non aver effettuato la formazione dei clienti [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] Group sul brand [REDACTED] e sul prodotto;

3. di aver contattato i potenziali clienti esclusivamente per telefono e di non averli fatti diventare clienti effettivi;

4. di aver avanzato la proposta di un *business* con un potenziale cliente, [REDACTED], che opera esclusivamente in un contesto *outlet*;

5. di non aver gestito la rete agenti in linea con il ruolo allo stesso assegnato;

6. di essersi reso protagonista di episodi di insubordinazione nei confronti del suo diretto superiore, la [REDACTED], per non aver dato seguito a quanto richiesto dalla stessa, per averla deliberatamente esclusa dal *meeting* con i clienti [REDACTED] e [REDACTED], per non aver visitato il cliente [REDACTED] per aver inviato il file saldo scaduti a tutti gli agenti;

7. di aver richiesto il monitoraggio del *sell-out* agli agenti;

8. di aver provocato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati;





-di aver reso le proprie giustificazioni con lettera del 13 maggio 2024, ricevuta a mezzo pec da [REDACTED] in pari data, contestando la genericità e infondatezza degli addebiti mossi, la rilevanza disciplinare delle contestazioni e la loro tardività;

-di aver eccepito l'illegittimità della procedura disciplinare avviata a suo carico dalla datrice di lavoro, avendo quest'ultima richiesto, in sede di contestazione disciplinare, l'immediata restituzione degli strumenti aziendali di lavoro avendo disattivato e soppresso la casella di posta elettronica [REDACTED] anticipando così il provvedimento di licenziamento disciplinare;

-di aver inoltre violato l'obbligo della preventiva contestazione disciplinare al lavoratore laddove, ancora prima di aver avviato la procedura disciplinare, aveva già avviato la selezione di potenziali candidati in grado di sostituirlo, come da annuncio su LinkedIn pubblicato tra fine aprile e inizio maggio;

-che con lettera del 16 maggio 2024, la [REDACTED] lo ha licenziato per giusta causa con effetto immediato e senza preavviso;

-di aver impugnato il licenziamento in data 3 giugno 2024.

Tutto ciò premesso ed esposto ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni di seguito riportate:

A. accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia del licenziamento per giusta causa intimato dal [REDACTED] al signor [REDACTED] in data 16 maggio 2024, per tutte le ragioni di cui al presente atto e per quanto si proverà in corso di causa, e per l'effetto ordinare al datore di lavoro, in applicazione dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, la reintegrazione del signor [REDACTED] nel posto di lavoro, condannando altresì la società resistente al pagamento a favore del ricorrente dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 2, comma 2, D.lgs. 23/2015 commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari all'importo mensile di Euro [REDACTED] dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione o nella diversa misura ritenuta di giustizia e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

B. Nel merito, in via subordinata:

nella denegata e non creduta ipotesi in cui codesto Ill.mo Tribunale adito non dovesse ritenere sussistenti i presupposti per accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia del licenziamento per giusta causa intimato al signor [REDACTED] in data 16





maggio 2024, si chiede nel merito, fermi i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, L. n. 300/1970:

In via principale:

-accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giusta causa comminato da [REDACTED] al signor [REDACTED] in data in data 16 maggio 2024, per insussistenza del fatto materiale contestato, per le ragioni di cui al presente atto e per quanto si proverà in corso di causa, non essendo sorretto da giusta causa ovvero da giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, in applicazione dell'art. 3, comma 2, D.lgs. n. 23/2015 annullare il licenziamento intimato al signor [REDACTED] in data 16 maggio 2024, condannando la società resistente a reintegrare il sig. [REDACTED] condannando altresì la società convenuta al pagamento a favore del sig. [REDACTED] dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari all'importo mensile di Euro [REDACTED] dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

In via subordinata:

nelle denegata e non creduta ipotesi in cui codesto Ill.mo Tribunale non ritenga dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato al signor [REDACTED] in data 16 maggio 2024, per tutte le ragioni di cui al presente atto e per quanto si proverà in corso di causa, non ricorrendo gli estremi della giusta causa ovvero del giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del 9 maggio 2024, condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio e pari ad Euro [REDACTED] nella misura massima di 36 mensilità e, comunque, in misura non inferiore a sei mensilità, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso pari a due mesi.

Nel merito, in via ulteriormente subordinata:





nella denegata e non creduta ipotesi in cui codesto Ill.mo Tribunale adito non dovesse ritenere sussistenti i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, L. n. 300/1970:

In via principale:

accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato al signor [REDACTED] in data 16 maggio 2024, per tutte le ragioni di cui al presente atto e per quanto si proverà in corso di causa, non ricorrendo gli estremi della giusta causa ovvero del giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del 9 maggio 2024, condannando il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e, comunque, in misura non inferiore a 3 mensilità, ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto di cui agli artt. 3, comma 1, e 9, comma 1, oltre alla indennità sostitutiva del preavviso pari a due mesi.

In ogni caso:

con vittoria di spese e compensi professionali del presente procedimento.

Con memoria depositata in data 10 gennaio 2025 si è costituita in giudizio la società convenuta contestando in fatto e diritto quanto allegato al ricorso, ha confermato la legittimità del licenziamento escludendo ogni intento ritorsivo.

In particolare ha osservato che non è stata dimostrata la motivazione ritorsiva del licenziamento.

E in ogni caso la sospensione cautelare del ricorrente durante il procedimento disciplinare sarebbe legittima.

Ha chiesto pertanto il rigetto del ricorso e in ogni caso ha osservato che se il licenziamento fosse ritenuto illegittimo, la tutela applicabile sarebbe limitata a 6 mensilità in quanto la società non raggiunge i requisiti dimensionali per la tutela reintegratoria.

Il giudice dopo aver esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, ritenuta la causa matura per la decisione allo stato degli atti, ha invitato i procuratori delle parti alla discussione all'esito della quale ha deciso la causa come da dispositivo in calce riportato.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita accoglimento per i motivi di seguito esposti.





Parte ricorrente ha lamentato la natura ritorsiva del licenziamento per giusta causa a lui comminato.

In particolare ha esposto che il provvedimento espulsivo sarebbe determinato da motivo illecito determinante ovvero dalla volontà di liberarsi di lui, per aver espresso nella Global Survey una valutazione negativa sul rapporto con la sua responsabile dott.ssa [REDACTED] per aver cercato supporto dal Global Wholesale Manager, dott. [REDACTED] al fine di ricevere qualche consiglio per risolvere le tensioni con la dott.ssa [REDACTED] e per essersi avvalso della procedura interna di Whistleblowing Channel.

Come noto, il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa, ed è onere della prova a carico del lavoratore dimostrare che il recesso è stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo.

Deve essere fornita pertanto la prova di due elementi: il motivo di ritorsione (motivo illecito) e la assenza di altre ragioni lecite determinanti (esclusività del motivo).

Se viene fornita la prova di questi due elementi e dunque accertata la natura ritorsiva, tale recesso è nullo ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418, comma 2, c.c., art. 1345 ed art. 1324 c.c, come chiarito dalla costante giurisprudenza che ha assimilato la fattispecie al licenziamento discriminatorio, vietato dall'art. 4 della l. 604/1966, dell'art. 15 della l. 300/1970 e dell'art. 3 della l. 108/1990, secondo una interpretazione estensiva della disciplina applicabile, per questo ad esso si applicano le stesse conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori ed attualmente quelle previste ex art. 2, comma 1, D.lgs. n. 23/2015.

La prova del carattere ritorsivo , come detto, incombe normalmente sul lavoratore.

La cassazione ha specificato che *"l'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere, con sufficiente certezza, l'intento di rappresaglia (dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo)..."* (Cass 100047/2004

La cassazione riconosce, però, che la natura ritorsiva può essere desunta anche da semplici presunzioni.





In particolare la Suprema Corte ha evidenziato che *"trattasi di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni" (...) e sempre in tema di prova ha specificato "un ruolo non secondario" è dato dalla "dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole").*(Cass. civ., sez. lav., 8 agosto 2011, n. 17087).

In una recente pronuncia ha precisato che quello del lavoratore è un onere di prova successivo: in quanto anche il datore di lavoro deve provare l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo alla base del recesso.(Cassazione civ. sez. lav., sentenza 17 ottobre 2018, n.26035; Cass. Civ., sez. lav, sent. 14 marzo 2013, n. 6501).

Nella motivazione si legge: *Sul punto questa Corte ha affermato come "L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, L. n. 604 del 1966, ex art. 5, l'esistenza di giusta causa o giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante (l'intento ritorsivo) che si cela dietro il negozio di recesso"* (Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 23149 del 2016).

Ebbene, applicando i principi sopra enunciati al caso di specie, occorre tenere presente le seguenti circostanze.

La società datrice di lavoro ha licenziato, per giusta causa, il lavoratore richiamando quanto contestato nella lettera datata 9 maggio 2024.

Come noto incombe sul datore di lavoro la prova della sussistenza della giusta causa di licenziamento, tale prova tuttavia nel caso di specie non è stata alcun modo fornita.

La lunghissima lettera di contestazione disciplinare , datata 9 maggio 2024, non contiene addebiti specifici, tranne quello attinente ad una visita nelle Marche di cui si dirà di seguito..

Vengono contestate al lavoratore circostanze del tutto generiche. Sul punto non è stato possibile dare ingresso alla istruttoria, in quanto non è stato indicato nessun episodio specifico, sul quale svolgere approfondimenti.

In particolare è stato contestato al ricorrente di aver svolto il proprio ruolo dalla sede con una *"gestione più amministrativa che commerciale e sul territorio"*, non andando a incontrare i clienti. Sul punto, tuttavia, non è stata indicata alcuna circostanza specifica, né di tempo, né di luogo, né sono stati indicati i nomi dei clienti.





Non sono per esempio precisati appuntamenti che il [REDACTED] avrebbe disatteso.

La datrice di lavoro ha inoltre contestato al proprio dipendente di non aver effettuato la formazione dei clienti [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] sul brand [REDACTED] e sul prodotto. Anche in questo caso, tuttavia, non ha specificato in che cosa dovesse sostanziarsi la formazione, né sono indicati i tempi e i modi della stessa, né i nomi dei potenziali destinatari. Anche in relazione a questo addebito non è stato possibile svolgere approfondimenti istruttori.

La circostanza, poi, di aver contattato i potenziali clienti esclusivamente per telefono e di non averli fatti diventare clienti effettivi è del tutto generica.

Del tutto priva di rilievo disciplinare la circostanza di aver avanzato la proposta di un *business* con un potenziale cliente, [REDACTED], che opera esclusivamente in un contesto *outlet*.

Anche la contestazione di non aver gestito la rete agenti in linea con il ruolo allo stesso assegnato è stata riportata in modo così generico, senza indicazione di episodi specifici, senza specificazione di tempo, luogo e destinatario, da rendere impossibile qualsiasi approfondimento istruttorio.

L'unica contestazione specifica riguarda il rapporto con la Dott.ssa [REDACTED] in particolare è stato contestato al ricorrente che in occasione dell'incontro con due clienti nelle Marche, in data 15 aprile, il dott. [REDACTED] avrebbe dovuto contattare da remoto la dott.ssa [REDACTED].

Sul punto risulta pacifico in quanto riferito nella memoria di costituzione della datrice di lavoro, ovvero che gli incontri erano stati organizzati non dal ricorrente, né dalla dott.ssa [REDACTED] ma dall'agente [REDACTED].

Quest'ultimo fissava 2 incontri per il 15 aprile 2024 con potenziali clienti: la mattina a [REDACTED] con il potenziale cliente [REDACTED] e nel pomeriggio a [REDACTED] con il potenziale cliente [REDACTED].

A tali incontri era prevista la partecipazione personale del Ricorrente, mentre, la dott.ssa [REDACTED] non poteva presenziare di persona e chiedeva, pertanto, al Ricorrente di essere contattata in coda a ciascun incontro, collegandosi da remoto.

I collegamenti non venivano fatti.

Risulta pacifico in quanto riportato nella stessa memoria avversaria che il 15 aprile 2024 alle 18.00 [REDACTED] ha chiarito alla dott.ssa [REDACTED] che il primo cliente, [REDACTED], era





piuttosto di fretta e non aveva molto tempo per trattenersi (nessuna spiegazione fornisce però sul mancato riscontro successivo); mentre per il secondo cliente, [REDACTED] del progetto [REDACTED] aveva parlato lui e non aveva quindi ritenuto necessario far intervenire anche la propria responsabile! Memoria pag.17.

Tra l'altro l'esito positivo e soddisfacente delle riunioni con [REDACTED] e [REDACTED] è stato confermato dalla stessa [REDACTED] che, con e-mail del 19 aprile 2024 inviata a [REDACTED] e all'agente [REDACTED] dell'agenzia "[REDACTED]" di [REDACTED], in risposta al riepilogo delle visite dello stesso [REDACTED] ha confermato che "il riscontro da parte dei clienti mi sembra piuttosto positivo quindi è un buon segnale ..." (Cfr. doc. 13 e-mail [REDACTED] / [REDACTED] - [REDACTED] del 19.4.2024. Cfr. doc.14 e-mail del 20.4.2024 [REDACTED] / [REDACTED]).

Ebbene anche da questa circostanza, così come dedotta dalla stessa parte resistente, non è possibile individuare alcun comportamento avente rilevanza disciplinare.

In conclusione non è stato contestato alcun comportamento avente rilevanza disciplinare e comunque tale da integrare la giusta causa di licenziamento.

Si ricorda infatti che "Nel caso di giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, i fatti addebitati devono rivestire il carattere di grave negazione degli elementi del rapporto di lavoro, ed in particolare dell'elemento della fiducia, che deve continuamente sussistere tra le parti; la valutazione relativa alla sussistenza del conseguente impedimento della prosecuzione del rapporto deve essere operata con riferimento non già ai fatti astrattamente considerati, bensì agli aspetti concreti afferenti alla natura ed alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonché alla portata soggettiva dei fatti stessi, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi ed alla intensità dell'elemento intenzionale e di quello colposo e ad ogni altro aspetto correlato alla specifica connotazione del rapporto che su di esso possa incidere negativamente (cass.3270/1998)

Come ricordato dalla giurisprudenza richiamata dalla società datrice di lavoro «In tema di licenziamento disciplinare viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il





comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza».

Da tutto quanto sopra esposto emerge l'irrilevanza disciplinare e insussistenza dei fatti addebitati al signor [REDACTED], posti a base del licenziamento per giusta causa.

Accanto alla mancata prova della giusta causa di licenziamento, nel caso di specie, va inoltre considerato che risulta documentalmente (doc.21) ed è in ogni caso circostanza non contestata, che il ricorrente in data 22 aprile 2024, abbia inoltrato una denuncia avvalendosi della procedura interna di [REDACTED]

Ora, in caso di denuncia da parte del dipendente, spetta al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento non è stato attuato come reazione alla segnalazione.

Va precisato che non è rilevante il contenuto della segnalazione, contrariamente a quanto sostenuto dal procuratore di parte convenuta in sede di discussione, ma il solo fatto che la denuncia sia stata inoltrata.

Sul punto è intervenuto di recente il legislatore, infatti, che ha disciplinato l'onere della prova in caso di licenziamento ritorsivo.

La disciplina è contenuta nel Decreto Legislativo n. 24 del 2023, che ha attuato la Direttiva Europea 2019/1937 sul whistleblowing.

In particolare, l'articolo 17 stabilisce che:

“1. Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione.

2. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia e' a carico di colui che li ha posti in essere”.

Pertanto qualora, come nel caso di specie, un lavoratore abbia inoltrato una segnalazione, spetta al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento o altre misure ritorsive non sono stati adottati in risposta alla segnalazione. Nel caso di specie, poi, la





stretta contiguità temporale tra la segnalazione e il licenziamento disciplinare, nonché l'irrilevanza disciplinare e insussistenza dei fatti addebitati al signor [REDACTED] posti a base del licenziamento per giusta causa, sono di per sé indici chiari dell'intento ritorsivo del provvedimento espulsivo.

A ciò deve aggiungersi anche la circostanza che a fine aprile / inizio maggio 2024 (poco prima di avviare la procedura disciplinare a carico del ricorrente) la società resistente aveva pubblicato su LinkedIn un annuncio di selezione per lo stesso ruolo [REDACTED] ancora ricoperto dal ricorrente (doc.17 bis).

Va anche considerato il fatto che con la lettera di contestazione del 9 maggio 2024 la società datrice di lavoro ha anticipato il provvedimento sanzionatorio, intimando al lavoratore l'immediata restituzione di tutti beni aziendali e sopprimendo l'e-mail aziendale allo stesso assegnata.

Ebbene alla luce di tutte le circostanze sopra evidenziate, nel caso di specie risulta la natura ritorsiva del recesso comminato al ricorrente.

Il licenziamento intimato al ricorrente per giusta causa è, pertanto, affetto da nullità in quanto derivato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 c.c, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria del signor [REDACTED] nel posto di lavoro ex art. 2, comma 1, D.lgs. n. 23/2015.

Si accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato da [REDACTED] al sig. [REDACTED] e, per l'effetto, si ordina al datore di lavoro l'immediata reintegra del ricorrente nel suo posto di lavoro con condanna di [REDACTED] al pagamento della indennità risarcitoria pari ai mesi intercorsi dalla data di licenziamento sino alla data di reintegra

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano com in dispositivo secondo i parametri medi di cui al Dm 55/2014.

P.Q.M.

accerta e dichiara la nullità del licenziamento per giusta causa intimato dal [REDACTED] [REDACTED] in data 16 maggio 2024, per l'effetto ordina al datore di lavoro, in applicazione dell'art. 2, comma 1, D.lgs. n. 23/2015, la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, condannando altresì la società resistente al pagamento a favore di quest'ultimo dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 2, comma 2, D.lgs. 23/2015 commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine





rapporto, pari all'importo mensile di Euro [REDACTED] dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

condanna [REDACTED] al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite, che liquida in € [REDACTED] oltre 15% per spese generali, I.V.A. qualora dovuta e C.P.A. come per legge.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

09/04/2025

Il Giudice

Francesca Maria Claudia Capelli

