

di Avv.to Rosa Bertuzzi

WHISTLEBLOWING: NULO IL LICENZIAMENTO INTIMATO DOPO LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTI ILLECITI AZIENDALI

Tribunale di Milano – Sentenza n. 701 del 23 Marzo 2026

Una recente pronuncia giurisprudenziale offre un'importante conferma delle tutele riconosciute ai lavoratori che effettuano segnalazioni di illeciti nell'ambito dei sistemi di whistleblowing.

Nel caso esaminato, un dipendente aveva trasmesso una segnalazione in forma anonima, denunciando presunte irregolarità concernenti la gestione contrattuale e fiscale della società. Successivamente, tuttavia, l'identità del segnalante era divenuta nota all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il lavoratore aveva inoltre esercitato la facoltà di svolgere l'attività in modalità agile (*smart working*), ricevendo però, a differenza degli altri colleghi che usufruivano del medesimo istituto, una serie di contestazioni disciplinari culminate nel licenziamento per giusta causa.

La decisione assume particolare rilievo laddove il giudice ribadisce il principio secondo cui, *“qualora un lavoratore abbia effettuato una segnalazione, incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che il licenziamento o altre misure sfavorevoli non siano state adottate quale conseguenza della stessa”*.

Nel caso concreto, il Tribunale ha valorizzato diversi elementi dimostrativi dell'intento ritorsivo, tra cui la **stretta prossimità temporale tra la segnalazione e l'avvio del procedimento disciplinare**, nonché l'**irrilevanza disciplinare** e l'**insussistenza dei fatti contestati a fondamento del recesso datoriale**.

Tali circostanze sono state ritenute sufficienti a dimostrare la **natura ritorsiva** del provvedimento espulsivo, con conseguente declaratoria di nullità del licenziamento per giusta causa. Per effetto della pronuncia, il giudice ha dichiarato nullo il licenziamento e ha disposto la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, condannando la società al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione.

Per le imprese, la pronuncia rappresenta un ulteriore richiamo alla necessità di garantire l'effettiva riservatezza del segnalante e di adottare provvedimenti disciplinari esclusivamente sulla base di motivazioni oggettive, documentate e del tutto indipendenti dall'attività di segnalazione.

Tribunale di Milano Sezione L Civile Sentenza n. 701 del 26/03/2026

Data udienza 11 febbraio 2026

Tribunale di Milano

Sezione Lavoro

N.R.G. 8731/2025

Il Giudice Francesca Capelli,

nella causa proposta da (...), ((...)) rappresentato e difeso dagli Avv.ti (...) e (...);

ricorrente

contro

(...), rappresentata e difesa dagli Avv.ti (...) (...);

resistente

OGGETTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. il ricorrente dott. (...) ha convenuto in giudizio la società (...) impugnando il licenziamento per giusta causa a lui intimato in data 27 gennaio 2025, deducendone la natura ritorsiva e la conseguente nullità, nonché, in subordine, l'illegittimità.

A sostegno delle proprie pretese il ricorrente ha allegato di essere stato assunto alle dipendenze della società resistente in data 11 luglio 2022, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inquadrato al primo livello del CCNL Commercio, con qualifica di senior associate, svolgendo mansioni di consulenza nell'ambito del team financial risk management.

Ha esposto di essere stato, sin dall'inizio del rapporto, adibito ad attività progettuali ad elevato contenuto professionale, svolte in larga parte in autonomia e a diretto contatto con i clienti, e di essere stato successivamente assegnato, a partire dal mese di settembre 2022, alla gestione dei progetti di consulenza per il cliente (...) aventi ad oggetto l'adeguamento alla normativa europea in materia di Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), con particolare riferimento alla predisposizione della reportistica ex post e alla formazione del personale del cliente.

Il ricorrente ha dedotto di aver svolto tali attività per le annualità 2022, 2023 e 2024, ricevendo riscontri positivi dal cliente e dai propri superiori, senza che gli fossero mai state mosse contestazioni in ordine alla qualità, quantità o modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, né con riferimento all'utilizzo dello smart working, che avveniva secondo una prassi di flessibilità condivisa all'interno del team.

Ha quindi riferito che, nel corso della predisposizione del contratto relativo alla commessa per l'anno 2024, alla cui fase di definizione veniva coinvolto per la prima volta in ragione della conoscenza tecnica maturata negli anni precedenti, emergevano significative incongruenze tra la durata formale del progetto cd. (...) e la sua effettiva esecuzione, nonché tra le risorse formalmente indicate nel contratto e quelle realmente impiegate, in un contesto nel quale risultava determinante l'esigenza del cliente di procedere alla fatturazione entro la chiusura dell'esercizio fiscale.

Sulla base di tali circostanze, il ricorrente ha allegato di aver effettuato, in data 9 dicembre 2024, una segnalazione anonima tramite il canale interno di whistleblowing della società resistente, denunciando presunti profili di irregolarità contrattuale e fiscale relativi alla gestione della commessa.

Ha dedotto che, nonostante la segnalazione fosse stata effettuata in forma anonima e con espressa richiesta di tutela della riservatezza, nel corso dell'audizione innanzi al comitato interno istituito per l'istruttoria della segnalazione, svoltasi in data 17 dicembre 2024, la sua identità quale segnalante risultava di fatto conosciuta, come emerso dalle dichiarazioni rese nel corso della riunione.

Il ricorrente ha altresì allegato che, immediatamente dopo tale audizione, veniva estromesso dalla gestione del progetto GIAM cui era assegnato, escluso dalle comunicazioni operative e sollevato di fatto dalle attività, senza ricevere alcuna comunicazione formale o motivazione in tal senso.

Con lettera datata 18 dicembre, ricevuta il 19 dicembre, la società resistente gli contestava quanto segue:

"Gentile dott. (...) formuliamo la presente per contestarLe, a tutti gli effetti di legge e di contratto, quanto segue.

Come noto, la nostra organizzazione ha aderito alla normativa sul "Lavoro Agile", che permette di svolgere parte dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali. Tale modalità lavorativa è stata formalizzata in un apposito accordo aziendale stipulato in sede sindacale a cui Lei ha aderito tramite sottoscrizione di un accordo individuale, il quale prevede che il "Lavoro Agile" può essere effettuato nel limite massimo del 60% delle giornate lavorate su base settimanale.

In tale contesto ci risulta che Lei non si stia attenendo ai limiti previsti, in quanto negli ultimi trenta giorni risulta essersi recato in sede esclusivamente nelle seguenti date:

- 21 novembre 2024;
- 28 novembre 2024;
- 05 dicembre 2024.

La condotta da Lei posta in essere delinea, pertanto, l'inosservanza da parte Sua delle norme sul "Lavoro Agile", dei doveri contrattuali previsti dell'art. 2014 c.c. e dei principi di correttezza e buona fede alla base del rapporto di lavoro.

Alla luce di quanto sopra La informiamo che ha facoltà di presentare le Sue giustificazioni entro cinque giorni dal ricevimento della presente.

Qualora detto periodo trascorra senza che sia pervenuta all'Azienda una valida giustificazione ci riterremo liberi di adottare il provvedimento disciplinare più idoneo ai sensi dell'art. 7 della L. 20/05/1970 n. 300 e del CCNL di riferimento.

Distinti saluti." (cfr. doc. n. 21)

Il ricorrente ha dedotto di aver reso le proprie giustificazioni, evidenziando come l'utilizzo dello smart working avvenisse secondo una prassi di flessibilità condivisa all'interno del team e come analoghe modalità operative fossero adottate da altri colleghi senza che fossero mai state oggetto di rilievi disciplinari.

Tali giustificazioni venivano ritenute non esaurienti dalla società datrice di lavoro, la quale, in data 27 gennaio, intimava al ricorrente licenziamento per giusta causa, successivamente tempestivamente impugnato dal lavoratore.

Tutto ciò premesso ed esposto il dott. (...) ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni di seguito riportate:

C.2 IN VIA PRINCIPALE NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO E TUTELA REINTEGRATORIA FORTE

In via principale si insiste per la dichiarazione di nullità del licenziamento comminato per la sua natura ritorsiva ed in violazione del D.Lgs. 24/2023 con diritto in capo al Dott. (...) (...) ad essere reintegrato in servizio ed a percepire tutte le retribuzioni maturate dalla data amento a quella della effettiva reintegrazione - comunque nel numero minimo di cinque -al tallone retributivo di Euro 3.979,02 lordi mensili, ovvero nella diversa soma maggiore o minore accertata in corso di causa, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

C.3 IN VIA SUBORDINATA ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO E TUTELA REINTEGRATORIA DEBOLE

In via subordinata si deve ritenere il licenziamento operato a danno del Dott. (...) illegittimo per insussistente il fatto materiale contestato con diritto in capo al (...) art. 3 c. 2 D.Lgs. 23/2015, ad essere reintegrato in servizio ed a percepire tutte le maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione -comunque nel numero massimo di dodici - al tallone retributivo di Euro 3.979,02 lordi mensili, ovvero nella diversa somma maggiore o minore accertata in corso di causa, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

C.4 IN VIA ULTERIORMENTE SUBORDINATA ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO E TUTELA INDENNITARIA FORTE.

In via ulteriormente subordinata il licenziamento operato a danno del Ricorrente dovrà essere considerato illegittimo sia in ragione delle gravi violazioni relative all'art 7 St. Lav. sia per violazione del principio di proporzionalità, (...) art 2106 c.c., con diritto del dott. (...) a percepire l'indennizzo previsto dall'art. 3 c 3/2015.

In questo caso il Dott. (...) avrà diritto ad un indennizzo che dovrà essere quantificato tra un minimo di n massimo di trentasei mensilità, tenuto conto dell'anzianità di servizio del Ricorrente e delle condotte delle parti, al tallone retributivo di Euro 3.979,02 lordi mensili.

Ora tenuto conto dell'anzianità di servizio e anagrafica del Ricorrente e della gravissima condotta tenuta dalla convenuta, valutando anche le condizioni del Dott. (...) che si trova ancora in disoccupazione, pare corretto stimare la somma richiesta nel massimo di 36 mensilità, e quindi ammontante in Euro 143.244,72 lordi (così calcolati Euro 3.979,02 * 36 = Euro 143.244,72) ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore accertata in corso di causa, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

C.5 IN VIA DI ESTREMO SUBORDINE ILLEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO E TUTELA INDENNITARIA DEBOLE

In via di estremo subordine, qualora le irregolarità relative all'art 7 St. Lav. fossero valutate da codesto Tribunale come di natura meramente formale, il Ricorrente avrebbe diritto, (...) art. 4 D.Lgs. 23/2015 ad un indennizzo compreso tra due e dodici mensilità, che o dei vizi anche procedurali commessi da parte congruo stimare nel valore massimo di dodici mensilità, per una somma ammontante Euro 47.748,24 lordi (così calcolati Euro 3.979,02 * 12 = Euro 47.748,24)

ovvero pari alla diversa somma maggiore o minore accertata in corso di causa, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

C.6 IN CASO DI MANCATA REINTEGRAZIONE: DIRITTO AL PAGAMENTO DEL PREAVVISO.

La società resistente si è costituita in giudizio contestando in fatto e in diritto quanto dedotto in ricorso e chiedendone il rigetto, ribadendo la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore per il mancato rispetto delle regole aziendali in materia di smart working e negando la sussistenza di qualsivoglia intento ritorsivo.

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, il Giudice ha ammesso istruttoria sulle modalità di svolgimento dello smart working in azienda e sulle circostanze relative al recesso.

All'esito dell'istruttoria, le parti hanno discusso la causa e il Giudice ha deciso come da dispositivo in calce riportato che è stato depositato telematicamente.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso merita accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

Preliminarmente occorre ricostruire i fatti rilevanti ai fini della decisione. La società resistente ha fondato il licenziamento intimato al ricorrente sul presunto mancato rispetto delle regole aziendali in materia di smart working, come risultante dalla lettera di contestazione disciplinare, ritenendo non esaurienti le giustificazioni rese dal lavoratore.

Su tali circostanze è stata espletata istruttoria.

Due colleghi del ricorrente, appartenenti allo stesso team, hanno riferito che vi era flessibilità nella applicazione del lavoro agile.

Sul punto (...), dipendente della convenuta fino al settembre 2024, ha dichiarato:

io mi occupavo di strumenti finanziari complessi; conosco il ricorrente eravamo nello stesso team ma ci occupavamo di tematiche diverse.

Cap. 83-84 era previsto lo smart working nel nostro team, non c'era nessuna persona predisposta a prendere le presenze. Io facevo uso di smart working, ne usufruivo in autonomia. Allora di base agli accordi contrattuali erano previsti 2 giorni a settimana in ufficio, distribuiti come si voleva. Però c'era flessibilità, io a volte ho fatto meno giorni di presenza in ufficio, soprattutto quando ero oberato di lavoro per non perdere tempo nella trasferta. Non ho mai avuto richiami per questo motivo.

Cap.94 La flessibilità c'era ma non so il caso specifico del ricorrente.

Cap.95-96 parlo per me, io mediamente ho fatto più uso di smart working dei tre giorni di smart settimanali, senza nessun tipo di richiamo.

Ha ribadito:

Cap. 110 non c'era nessun responsabile cui indicare le ore di smart working; la gestione era molto autonoma e non ho mai avuto richiami per questo. io parlo sempre a mio nome.

Anche il teste (...) dipendente della convenuta sino a gennaio 2025 e collega del ricorrente appartenente allo stesso Team, ha confermato che nella prassi aziendale era frequente l'uso dello smart working anche oltre i tre giorni settimanali stabiliti.

In particolare ha dichiarato:

Cap. 94 non so per il ricorrente io ero nello stesso team del ricorrente. Io facevo smart in maniera flessibile potevo fare 1, 2,3, 4 giorni di smart a seconda delle esigenze. Formalmente erano 2 giorni in ufficio e tre a casa, ma in realtà capitava ne facessi di più o di meno, variava di settimana in settimana. Quando stavo a casa di più non ho mai ricevuto richiami.

ADR: non c'era un responsabile che controllava, unica cosa era il badge

Non c'era un solo responsabile, ma più di uno; di solito il manager del progetto decideva se era necessaria la presenza in ufficio e si organizzava con lui incontri in presenza. Capitava che fossimo presso l'ufficio del cliente e nessuno controllava se eravamo lì. Più che altro con il responsabile del progetto concordavamo la presenza, le riunioni in presenza, non le giornate di smart.

Cap. 95 (...) sono convinto che superasse il limite, gli altri non so.

Se stavo a casa più di tre giorni in smart non ho mai chiesto l'autorizzazione a nessuno tantomeno a (...)

Nel Timesheet non ho mai compilato la parte sullo smart working.

Le testimonianze sopra riportate risultano del tutto attendibili in quanto rese da colleghi del ricorrente, inseriti proprio nello stesso team del (...) i quali concordemente hanno riferito che nella prassi il limite di tre giorni settimanali di smart working veniva spesso superato senza alcun richiamo o conseguenza disciplinare.

Tali deposizioni sono chiare precise e concordanti.

L'attendibilità di tali dichiarazioni non risulta smentita da quanto riferito dalla responsabile delle risorse umane (...) la quale ha reso una deposizione piuttosto confusa sulla prassi applicata in azienda per lo smart working.

In particolare la teste ha dichiarato quanto segue.

(...) nata a Casalpusterlengo il 4.10.1972 sono dirigente delle risorse umane, faccio parte del comitato whistleblowing e della linea etica

Nello stesso team credo ci siano stati dei richiami verbali a persone che non so se erano del team e non ne ricordo i nomi.

Noi facciamo dei controlli periodici su quanto risulta dal badge, lo facciamo su richiesta del team.

Nel caso del ricorrente i controlli li abbiamo fatti su richiesta di (...) (...) che segue tutto il gruppo. Credo che siano stati fatti dei richiami. Nel caso del team del ricorrente il responsabile era (...) Abbiamo concordato con (...) (...) come intervenire sul ricorrente. Verifichiamo con il responsabile di progetto se la persona era presente presso il cliente. Non so chi era il responsabile del progetto (...). Questa verifica l'abbiamo fatta con (...) per capire se era presso il cliente.

Cap.94 ric.

Abbiamo introdotto delle campagne nel 2024 chiedendo il rispetto dei limiti di smart.

Cap. 95 non lo so

Cap.96 Non so quel team dal 2024 abbiamo fatto dei richiami per questo è capitato che ci fossero anche sanzioni disciplinari fino al licenziamento, credo qualcuno ma non so dire di più nello specifico.

La teste, pur confusa nella descrizione della disciplina dello smart working, indirettamente ha confermato quanto dichiarato nelle testimonianze sopra riportate, ovvero che era prassi non rispettare i tre giorni settimanali di lavoro agile, infatti ha ammesso che nel 2024 sono state introdotte delle campagne per sensibilizzare sul rispetto dei limiti nell'utilizzo dello smart Working, confermando quindi che nella prassi aziendale tali limiti non venivano rigorosamente rispettati.

Quando poi le è stato espressamente chiesto di indicare se erano state inflitte sanzioni disciplinari per tali ragioni, ha dichiarato di non ricordare con esattezza e comunque ha detto che si sarebbe trattato di richiami verbali.

Poco attendibile la testimonianza di (...) in quanto smentita dai due testi, (...) e (...), che hanno dichiarato di non dover chiedere autorizzazioni per fare smart.

Va anche sottolineato che il (...) è colui che ha approvato il contratto oggetto di segnalazione di cui si dirà più oltre e per tanto non estraneo alla vicenda che ha dato origine alla segnalazione di (...)

In particolare quest'ultimo ha dichiarato quanto di seguito riportato.

(...) nato a Mantova il (...) sono partner di (...) dal 2006 conosco il ricorrente faceva parte del mio team

Sulla memoria 103 confermo, all'interno del team le autorizzazioni a stare a casa oltre al 60% dovevano essere chieste a noi, ma non le davamo. Bisognava almeno per 2 giorni a settimana essere in presenza in ufficio o dal cliente. Il responsabile del progetto, tramite il cliente, verifica se la risorsa è lì o in ufficio.

Tutto il team doveva essere presente in ufficio almeno 2 giorni a settimana. Chi non era presente è stato richiamato per es. (...) e (...). Ebbene, all'esito dell'istruttoria risulta che la prassi in azienda e soprattutto nel team del ricorrente, era molto elastica nella applicazione dello smart working, nel senso che si poteva stare a casa anche più di tre giorni a settimana, come dichiarato dai testi (...) e (...) del tutto attendibili in quanto privi di interesse in causa, non essendo più dipendenti della convenuta e in quanto hanno reso dichiarazioni chiare, precise e concordanti.

Sempre dalla istruttoria è emerso che la disciplina contrattuale dello smart working non era rispettata in azienda, come risulta chiaro da quanto riferito dalla teste (...) che ha tenuto a precisare che nel 2024 sono state fatte delle campagne chiedendo il rispetto dei limiti.

In ogni caso risulta proprio dalle dichiarazioni dei testi di parte convenuta (entrambi) che se qualcuno è stato sanzionato per il mancato rispetto dei limiti di smart si è trattato di richiami verbali (testi (...) e (...), non certo di licenziamento come è capitato al ricorrente.

Alla luce di quanto sopra è evidente che non sussiste nel caso di specie la giusta causa di licenziamento, ovvero una violazione dei doveri contrattuali di tale gravità da giustificare il recesso in tronco per impossibilità, anche solo provvisoria, di prosecuzione del rapporto.

Ma c'è di più, non solo non è stata fornita la prova della giusta causa, ma tutte le circostanze sopra evidenziate e le altre di seguito esaminate, inducono a ritenere che la contestazione disciplinare avesse carattere meramente pretestuoso.

Il recesso datoriale si colloca, infatti, in un contesto nel quale il ricorrente, pochi giorni prima, aveva effettuato una segnalazione tramite il canale interno di whistleblowing, avente ad oggetto presunte irregolarità nella gestione di una commessa rilevante per la società resistente.

La segnalazione è stata fatta il 9 dicembre, fatto del tutto pacifico in causa.

La segnalazione rientra nell'ambito applicativo del D.Lgs. n. 24 del 2023, normativa che impone al datore di lavoro l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e vieta l'adozione di atti ritorsivi, tra i quali rientra espressamente il licenziamento.

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 D.Lgs. 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 è 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, tale onere non risulta assolto. La società resistente non ha fornito prova idonea a dimostrare che il licenziamento fosse determinato da ragioni autonome e indipendenti rispetto alla segnalazione effettuata dal ricorrente. Al contrario, l'istruttoria ha evidenziato come la prassi aziendale fosse di elasticità nella applicazione delle norme sul lavoro agile e quindi la contestazione appare pretestuosa.

Ma vi sono ulteriori indici di ritorsività in particolare, la prossimità temporale tra segnalazione di asserite irregolarità, l'espulsione del (...) dal progetto, e in seguito la immediata procedura disciplinare.

Risulta documentalmente, infatti, che la segnalazione del (...) è stata fatta il 9 dicembre 2024 (il Dott. (...) trasmetteva una segnalazione anonima al Comitato interno di Contro dedicato al Whistleblowing denunciando il non corretto comportamento contrattuale e fiscale tenuto nell'ambito del progetto (...) 2024 tra le società coinvolte (Doc. 13 - Estratto denuncia).

Otto giorni dopo, il 17 dicembre 2024 il (...) veniva sentito dal comitato interno per l'istruzione della segnalazione composto dai Dott.ri (...) (...) (...) e (...) e -fatto pacifico in causa e dimostrato documentalmente (doc.14)- il comitato era ben a conoscenza dell'identità del denunciante.

Subito dopo la sua audizione, avvenuta in data 17 dicembre 2024, il ricorrente veniva allontanato dal progetto GIAM che precedentemente coordinava.

Due giorni dopo, in data 19 dicembre 2024, il Ricorrente riceveva lettera di contestazione disciplinare relativa ad un presunto abuso nell'utilizzo dello smart working.

Quindi è provato che la contestazione disciplinare sia intervenuta immediatamente dopo l'emersione del ruolo del ricorrente quale segnalante e come il recesso si fondi su fatti risultati insussistenti.

La concomitanza temporale tra segnalazione, estromissione del ricorrente dalle attività progettuali, contestazione disciplinare e licenziamento, unitamente all'infondatezza degli addebiti contestati, consente di ritenere che la segnalazione abbia costituito il motivo determinante del recesso.

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

Ne consegue che il licenziamento deve essere qualificato come ritorsivo e, come tale, dichiarato nullo.

Alla luce di quanto sopra si accerta e dichiara la nullità del licenziamento comminato per la sua natura ritorsiva ed in violazione del D.Lgs. 24/2023 con diritto in capo al Dott. (...) ad essere reintegrato in servizio ed a percepire tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione al tallone retributivo di Euro 3.979,02 lordi mensili, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo.

Al lavoratore infatti vanno corrisposte tutte le somme che ha percepito in costanza di rapporto compresa tredicesima, quattordicesima e variabile come indicato nei conteggi di parte ricorrente che vengono posti a fondamento della presente decisione.

Da ultimo deve essere anche accolta la domanda di condanna della convenuta alla corresponsione dell'importo Euro 3.434,50.

Considerato che il Ricorrente non veniva posto in sospensione cautelare ma eseguiva regolarmente la propria prestazione lavorativa ne consegue il pieno diritto in capo allo stesso di percepire le somme ingiustamente trattenute nella busta paga di Gennaio 2025 pari ad Euro 3.434,50 (già Doc. 25) così calcolati:

Euro 1.255,50 trattenuti a titolo di recupero stipendi;

Euro 2.179,00 trattenuti a titolo di acconto percepito.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo secondo i parametri di cui al DM 55 2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano definitivamente pronunciando nella causa n.r.g. 8731 2025 così dispone:

-accerta e dichiara, la nullità del licenziamento per giusta causa comminato al Dott. (...) (...) con lettera datata 27 gennaio 2025, anche per violazione del D.Lgs. 24/2023, e per l'effetto condanna (...) anche ex art. 2 D.Lgs. 23/2015, alla reintegrazione in servizio del Ricorrente con assegnazione alle mansioni precedentemente svolte o ad altre equivalenti ed al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione, al tallone retributivo calcolato in Euro 3.979,02 lordi mensili, oltre rivalutazione monetaria ed interessi di legge da ogni singola scadenza al saldo;

-accerta e dichiara l'illegittimità della trattenuta operata da Contro nella busta paga di gennaio 2025 del Dott. (...) e condanna (...) (...) al pagamento a favore del Ricorrente della retribuzione maturata dalla data del 19 dicembre 2024 alla data del licenziamento, 27 gennaio 2025, per Euro 3.434,50 lordi oltre rivalutazione monetaria ed interessi di legge da ogni singola scadenza al saldo; -condanna la convenuta al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente che liquida in euro 7052,00 oltre Iva e c.p.a. contributo unificato e rimborso forfettario spese.

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