



TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Il giudice,
nella procedura d'urgenza iscritta al n. _____ instaurata da
_____ nei confronti di _____
a scioglimento della riserva assunta all'udienza de
_____ esaminati gli atti e i documenti di causa;

OSSERVA IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso *ex art. 441 bis, 19 comma 4 D. Lgs. n. 24/2023 o 700 c.p.c.*, il
ricorrente ha convenuto in giudizio _____ chiedendo, in sede
cautelare, "*eventualmente inaudita altera parte*,"

1. Sospendere *ex art. 19 comma 4 d.lgs. 24/2023 o ex art. 700 c.p.c.*, per i motivi di fatto e di diritto sopraesposti, la delibera della destituzione dal servizio n. 61397 adottata dal Consiglio di Disciplina _____ il 29 marzo 2023, la delibera di sospensione per dieci giorni dal servizio e dalla retribuzione n. 61741 adottata dal Consiglio di Disciplina _____ il 29 marzo 2023, il provvedimento cautelare di sospensione dal servizio e dalla retribuzione adottato da _____ in data 11 febbraio 2023 nonché tutti i provvedimenti aziendali presupposti e/o conseguenti ad essi e, per l'effetto, **ordinare *ex art. 19 comma 4 d.lgs. 24/2023 o ex art. 700 c.p.c.* ad _____ l'immediata reintegra in servizio del ricorrente, condannando la stessa alla corresponsione delle retribuzioni maturate per tutta la durata della sospensione cautelare decorrente dall'11 febbraio 2022 e fino alla data di effettiva riammissione in servizio, e comunque adottare tutte le misure**



provvisorie necessarie ad assicurare la tutela del ricorrente o più idonee ad assicurare provvisoriamente gli effetti della decisione sulle seguenti conclusioni di merito...”

Si è costituita ritualmente in sede cautelare _____ contrastando in fatto e in diritto il ricorso avversario di cui ha chiesto il rigetto per mancanza dei presupposti di legge.

Tentata e fallita la conciliazione, ritenuta la natura documentale della controversia, all’esito di discussione, il giudice si è riservato di decidere.

Ciò posto, la presente vertenza rappresenta l’ennesimo capitolo di una vicenda fortemente conflittuale tra le parti e che al punto n. 4 del ricorso viene così sintetizzata: *“...una pluralità di procedimenti disciplinari (ben quattro), a due procedimenti penali, a un demansionamento, ad una prima sospensione dal servizio e dalla retribuzione seguita da un primo licenziamento e da una prima deliberazione del Consiglio di disciplina², ad una seconda sospensione dal servizio e dalla retribuzione e a due ulteriori destituzioni dal servizio del ricorrente, seguite dopo oltre un anno di logorante attesa dai due provvedimenti del Consiglio di Disciplina impugnati in questa sede”* (rif. pag. 7).

L’origine di una simile vicenda viene individuata dalla difesa attorea nella molteplicità di segnalazioni che _____ addetto alla security aziendale, aveva presentato, prima informalmente e poi formalmente, ad organi di controllo e di garanzia della società nonché al sindaco di Milano in relazione alla vicenda, poi divenuta di pubblico dominio, dei “biglietti clonati”, vale a dire il sistema creato da alcuni dipendenti infedeli di _____ per generare e vendere “in nero” biglietti e abbonamenti non registrati dai sistemi informatici e, dunque, nemmeno contabilizzati con la



correlativa perdita di somme ingentissime da parte . del Comune di Milano.

Vale la pena di rammentare che le segnalazioni formali del ricorrente (la prima del novembre 2017, la seconda del febbraio 2018), hanno coinvolto anche taluni dirigenti aziendali, colpevoli, secondo la prospettazione attorea, di volute inerzie a fronte di quanto esplicitato dal lavoratore.

È pacifico che il presente giudizio investa solo ed esclusivamente i procedimenti disciplinari n. 61397 (attivato con contestazione n. 6257 dell'8 febbraio 2019) e n. 61741 (del 13 giugno 2019) che per comodità di esposizione vengono denominati terzo (c.d. "l'anonimo") e quarto (c.d. "secondo accertamento hard disk") in quanto preceduti da altri due: il primo avente ad oggetto l'accusa di sostituzione di persona e il secondo l'accusa di minacce.

Il corposo ricorso introduttivo dettagliatamente ripercorre le due vicende pregresse (primo e secondo procedimento disciplinare), dando atto che:

- nell'ambito di entrambi i giudizi penali che ne sono scaturiti
è stato assolto con formula piena, con sentenze ormai definitive,
- la destituzione comunque applicata, con riferimento alla seconda contestazione, aveva patito di un lungo e tortuoso iter, ulteriormente appesantito dal fatto che il Consiglio di Disciplina, da cui il lavoratore aveva chiesto di essere giudicato, all'epoca non era in carica;
- detta destituzione era stata dichiarata illegittima dal giudice del lavoro del Tribunale di Milano dapprima con ordinanza ex L.



92/2012, poi con sentenza resa in sede di opposizione, confermata anche dalla Corte d'Appello all'esito di reclamo;

- che la reintegra era avvenuta solo sulla carta posto che, nel prendere atto dell'esito del reclamo, aveva riattivato i due procedimenti disciplinari qui in esame, procedendo al contempo alla sospensione in via cautelativa del lavoratore dal servizio e dalla retribuzione.

Grazie ad è stato inoltre documentato anche l'esito (doc. 4) - e non solo il tenore del ricorso introduttivo - del procedimento ex art. 700 c.p.c.

, mediante il quale, nel febbraio 2022,

si è opposto in sede giudiziaria alla riattivazione dei due procedimenti disciplinari qui impugnati.

Le domande avanzate in quella sede erano le seguenti domande:

“Provvedere ex art. 669 sexies secondo comma c.p.c. con decreto inaudita altera parte alla sospensione e/o ad ogni altro provvedimento più opportuno ai sensi dell'art. 700 c.p.c. con riferimento alla riattivazione dei procedimenti disciplinari n. 61397/2019 e 61741/2019 nonché alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione ex art.46 all. A r.d. 148/1931 adottate da con atto dell'11 febbraio 2022, prot. 6170 a firma del Direttore Generale per l'effetto 2. Accogliere il presente ricorso ex art. 669 octies c.p.c. e 700 c.p.c. emettendo successiva ordinanza di sospensione e/o ogni altro provvedimento più opportuno ai sensi dell'art. 700 c.p.c. con riferimento alla riattivazione dei procedimenti disciplinari n. 61397/2019 e 61741/2019 nonché alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione ex art.46 all. A r.d. 148/1931 adottate da

con atto dell'11 febbraio 2022, prot. 6170 a firma del Direttore Generale

al fine di garantire l'effettiva reintegrazione del ricorrente



nell'originario posto di lavoro e la corresponsione della relativa retribuzione già adottata con ordinanza del 3 febbraio 2022, nelle more del processo di merito r.g. pendente dinanzi al Tribunale di Milano, sezione lavoro ..." (cfr. doc. avv., n. 56).

Il procedimento si era concluso con ordinanza di rigetto, condanna alle spese e ordine di cancellazione di frasi ritenute offensive ex art. 89 c.p.c. Ordinanza non reclamata.

Di tale pregresso contenzioso, il ricorso contiene solo una vaga menzione al punto n. 75, pag. 44, non supportato, come già evidenziato, dalla produzione dell'ordinanza conclusiva di rigetto, con buona pace di quanto previsto dall'art. 50 comma 6 del Codice di Deontologia Forense ai sensi del quale *"L'avvocato, nella presentazione di stanze o richieste riguardanti lo stesso fatto, deve indicare i provvedimenti già ottenuti, compresi quelli di rigetto"*.

Rispetto al precedente ricorso cautelare n. _____ l'odierno giudizio si differenzia per i seguenti aspetti:

- 1) l'entrata in vigore, in data 15 luglio 2023, del D. Lgs. n. 24/2023 di cui la difesa del ricorrente reclama l'applicabilità alla presente fattispecie sul presupposto della riconducibilità della stessa alla disciplina di tutela del *whistleblower*; il che rileverebbe in ragione del fatto che la nuova, recentissima normativa, stando alla prospettazione difensiva attorea, non necessiterebbe del requisito del *periculum in mora* o lo richiederebbe in modo attenuato;
- 2) la conclusione del terzo e del quarto procedimento disciplinare, con esito, rispettivamente, dell'opinamento della destituzione e della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 10 giorni; decisioni adottate dal Consiglio di Disciplina nel marzo 2023, comunicate al



lavoratore il 10 maggio 2023 e che vengono qui opposte e impugnate.

Ora, con riferimento alla tutela cautelare richiesta ai sensi del D. Lgs. n. 2472023, si concorda con la difesa di [redacted] addove rammenta il chiaro disposto dell'art. 24 comma 1 ai sensi del quale: *"1. Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n. 179 del 2017"*.

Reputa chi scrive, pur nella consapevolezza, ad oggi, dell'ovvia assenza di precedenti in materia, che la norma, facente parte delle disposizioni transitorie e di collegamento del decreto, non sia di natura processuale.

Ne deriva che, nel caso concreto, non trova applicazione il principio *"tempus regit actum"* posto che la stessa disposizione in commento chiarisce a partire da quale momento *"segnalazioni"* e *"denunce"* (dunque, non procedimenti) saranno suscettibili alla sua disciplina.

È pacifico che tutte le segnalazioni, a vario titolo, effettuate dal ricorrente siano ampiamente antecedenti la data del 14 luglio 2023, con conseguente inammissibilità della domanda in esame.

Con riferimento quindi alla residua istanza ex art. 700 c.p.c., ai fini della deliberazione sommaria qui richiesta, impregiudicato ogni ulteriore approfondimento e valutazione in sede di merito del giudizio, si osserva quanto segue.



In punto di *fumus*, pur a fronte dei molteplici profili di censura delineati in atti:

- 1) con riferimento alla contestazione disciplinare n. 61397 dell'8 febbraio 2019, (terzo procedimento, c.d. "anonimo"), la decisione di [redacted] basa solo su atto di parte (perizia dell'ing. [redacted] doc. 2 [redacted]) peraltro commissionato il 21 dicembre 2018, a fronte di fatti avvenuti sei mesi prima, il 13 giugno 2018. La perizia in questione risulta peraltro sconfessata dalle opposte risultanze di cui alla controperizia redatta dal prof. [redacted] su incarico del ricorrente (doc. 45 bis, con collegamento ipertestuale);
- 2) con riferimento alla contestazione disciplinare n. 61741 del 13 giugno 2019 (quarto procedimento, c.d. "secondo accertamento hard disk"), pare sconfessato documentalmente l'assunto secondo cui [redacted] avrebbe richiesto solo il 22 gennaio 2019 "*copia forense del supporto informatico contenuto nel fascicolo del PM relativamente al procedimento penale*" [redacted] (rif. pag. 8 memoria, punto H e doc. 19 [redacted] hard disk che la società avrebbe poi fatto analizzare ad un proprio, imprecisato consulente con le risultanze di cui alla contestazione medesima.

Previo rilievo della genericità dell'assunto, non supportato da evidenze documentali, si osserva che la disponibilità, da parte di [redacted] dell'hard disk di cui al procedimento penale n. [redacted] risale al 2017, come si evince dal doc. 50 attoreo, consistente in "*verbale di restituzione di cose sottoposte a sequestro*" di cui, appunto, al procedimento n. [redacted] avente ad oggetto "*disk seagate da 160 GB modello [redacted] ...*"



La ricevuta reca i dati anagrafici e la sottoscrizione dell'avv. _____ precedente difensore di fiducia di _____, con riconsegna peraltro avvenuta presso la stessa sede della società, in _____ Milano, come parimenti si evince dal documento.

Alla luce di quanto precede, quindi, pare sussistere, con riferimento ad entrambi i procedimenti, il requisito del *fumus*.

In punto di *periculum*:

le circostanze esaminate nell'ordinanza di cui al precedente procedimento ex art. 700 c.p.c. _____ est. _____, sono mutate, trovandosi il ricorrente a fronteggiare non due contestazioni disciplinari "riattivate" in coincidenza con l'esito vittorioso della precedente impugnazione del licenziamento ma un'ulteriore destituzione, oltre alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 10 giorni, come deciso dal Consiglio di Disciplina.

Ad un esame spassionato dei fatti, pare obiettivamente non opinabile che un lavoratore percipiente un reddito medio, coinvolto in una vicenda giudiziaria della durata (sin qui) di cinque anni e mezzo, privato del lavoro e della retribuzione per un arco di tempo così protratto, si trovi in una condizione di dissesto economico e di disagio psico-fisico.

La pacifica circostanza che _____ grazie all'esito vittorioso della *querelle* giudiziaria riguardante la precedente destituzione, abbia, in un anno, ricevuto una somma pari a circa 50.000,00 euro, oltre a rappresentare il dovuto ristoro per l'illegittimo trattamento subito, nulla toglie all'evidente difficoltà della situazione che si palesa astrattamente idonea a causare un pregiudizio giuridicamente rilevante e non solo di

