



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI CATANIA**

Sezione Lavoro

In persona del giudice unico, dott.ssa Chiara Cunsolo, in funzione di giudice del lavoro, a seguito dell'udienza del 29.01.2026, sostituita ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. R.G. 7034/2025, promossa

da

*Parte\_1* ( *C.F.\_1* ), rappresentato e difeso, giusta procura in atti, dall'Avv. Giuseppe Giunta;

*-ricorrente-*

contro

*Controparte\_1*

*[...]*, in persona del legale rappresentante e Direttore Generale *pro tempore* dott. *CP\_2* rappresentata e difesa dall'avv. Alberto Giaconia;

*-resistente-*

**Oggetto:** licenziamento per giusta causa, domanda di reintegra;

**Conclusioni:** come da ricorso, da memoria di costituzione e da note sostitutive dell'udienza ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c.

\*

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

1. Con ricorso depositato in data 11.07.2025 *Parte\_1* dipendente dell'*Controparte\_3* con contratto a tempo indeterminato e qualifica di dirigente analista dal 1.2.2020, ha impugnato il licenziamento per giusta causa deliberato dall'*Cont* con verbale n. 156 del 14.3.2025 e disposto con delibera n. 776 del 28 marzo 2025, chiedendo accogliersi le seguenti conclusioni: “1. ritenere e dichiarare nullo il licenziamento disciplinare per giusta causa adottato dall'AOU

Controparte\_5

nei confronti del Dott.

Parte\_1

con verbale dell'UPD del 14.03.2025 e deliberato con deliberazione n. 776 del 28.03.2025, stante la palese natura ritorsiva dello stesso, anche per l'evidente violazione della normativa in materia di whistleblowing, per tutto quanto esposto al punto I della parte in diritto; 2. ritenere e dichiarare in ogni caso illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa irrogato dall' Controparte\_6 di CP\_1 nei confronti del Dott. Parte\_1 con verbale dell'UPD del 14.03.2025 e deliberato con deliberazione n. 776 del 28.03.2025, per tutto quanto esposto ai punti II, III e IV della parte in diritto; 3. conseguentemente e per l'effetto, si chiede di dichiarare nullo o annullare il licenziamento, adottato dall' Controparte\_6 di CP\_1 con verbale dell'UPD del 14.03.2025 e deliberato con deliberazione n. 776 del 28.03.2025 nonché ogni atto presupposto e conseguente anche non espressamente menzionato, con conseguente condanna dell'amministrazione resistente alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro occupato al momento del licenziamento (ossia con qualifica di dirigente analista e con incarico di Direttore dell'Unità Operativa Complessa "Controllo di Gestione e Flussi Informativi") e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione e con condanna, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi di quanto previsto dall'art. 63, d.lgs. 165/2001; 4. con vittoria di spese e compensi di lite."

A fondamento delle proprie ragioni ha esposto che il licenziamento era stato irrogato quale conseguenza di dichiarazioni da lui rese, in data 5.10.2023, alla Procura della Repubblica di Catania, in relazione ad alcuni fatti appresi nello svolgimento della propria attività lavorativa (afferenti all'acquisto di dispositivi medici specialistici di cardiologia a prezzi superiori rispetto a quelli di cui all'A.Q. Consip; ad una procedura di affidamento in project financing dei servizi per la ristorazione e la mensa; ad una procedura di selezione per titoli e colloquio di posti a tempo determinato di assistente amministrativo); che tali dichiarazioni avevano dato corso ad indagini e all'applicazione di misure cautelari nei confronti degli indagati, poi conclusesi con la richiesta di archiviazione da parte del Pubblico Ministero, accolta dal Giudice delle Indagini preliminari nel dicembre 2024; che, l'<sup>Cont</sup>, con nota prot. n. 2448 del 15.01.2025, aveva formulato nei suoi confronti contestazione disciplinare per le circostanze afferenti alle dichiarazioni rese al P.M. e al procedimento penale che ne era conseguito; che all'esito del procedimento disciplinare, con verbale n. 156 del 14.03.2025, notificato in data 17.03.2025, era

stata disposta dall' <sup>Cont</sup> la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa, poi applicata dall' <sup>Controparte\_6</sup> con deliberazione n. 776 del 28.03.2025.

Deducendo di avere impugnato anche in via stragiudiziale il licenziamento intimato, parte ricorrente ne ha in questa sede e in primo luogo contestato la legittimità per violazione delle norme in materia di *whistleblowing* (d.lgs. 24/2023); ha poi eccepito la genericità della contestazione disciplinare, non essendo stata in tale atto indicata la condotta disciplinarmente rilevante né le norme di legge o contrattuali violate; ha altresì dedotto la violazione del principio di immutabilità della contestazione, avendo l'azienda resistente contestato circostanze nuove in seno al provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, non consentendo così al lavoratore una puntuale e compiuta difesa; ha ancora lamentato la violazione dell'art. 55 bis, comma 4, d.lgs. 165/2001 e, nel merito, contestato la rilevanza disciplinare dei fatti addebitati, pur esistenti nella loro materialità.

**1.1.** Con memoria del 22.09.2025 si è costituita l' <sup>[...]</sup>

<sup>Controparte\_7</sup> chiedendo il rigetto del ricorso o, in via subordinata, la conversione del licenziamento da giusta causa a licenziamento per giustificato motivo soggettivo con diritto al preavviso.

Più nel dettaglio, l' <sup>CP\_1</sup> resistente ha dedotto la non applicabilità al caso di specie della tutela offerta dal D.lgs. 24/2023, per non avere parte ricorrente utilizzato i canali interni (figura aziendale deputata a ricevere le segnalazioni di illeciti) ed esterni (canali messi a disposizione dall' <sup>CP\_8</sup> sul proprio sito internet) previsti dalla legge per effettuare la segnalazione di violazioni, aggiungendo che la tutela del *whistleblowing* non poteva ritenersi applicabile anche la denuncia doveva considerarsi priva dei requisiti previsti dalla legge e dalla delibera ANAC n. 311/2023, che richiedono che la segnalazione sia circostanziata, fondata su elementi concreti di conoscenza diretta, che il segnalante agisca in buona fede e che i fatti siano esposti nella loro materialità senza valutazioni, interpretazioni personali e senza riferimento a voci di corridoio, condizioni non ravvisabili nelle dichiarazioni rese da <sup>Parte\_1</sup> all'autorità giudiziaria.

Ha richiamato la giurisprudenza di legittimità secondo cui la maggiore intensità del rapporto fiduciario che vincola il dirigente al datore di lavoro rende più elastica la valutazione dei fatti idonei a compromettere il rapporto medesimo, dovendo ritenersi in capo al dirigente aggravati gli obblighi di lealtà e prudenza nei confronti del datore. Ha quindi allegato che la condotta del ricorrente è da considerarsi posta in violazione dei principi di buona fede, correttezza, lealtà, riservatezza, diligenza, imparzialità e collaborazione di cui agli artt. 3, 13

del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, 7 e 12 del Codice di comportamento aziendale, 28 e 29 CCNL Area Dirigenza Sanità.

Quanto all'eccezione di genericità della contestazione ha evidenziato che erano stati nel relativo provvedimento indicati il contesto temporale e di luogo, il contenuto delle accuse fatte dal ricorrente e il pregiudizio arrecato, nel rispetto del principio di specificità; ha contestato la fondatezza della ritenuta di violazione del principio di immutabilità della contestazione, essendosi l'<sup>Cont</sup> limitato a precisare e circostanziare meglio le accuse già formulate sulla base delle medesime circostanze di fatto. Ha contestato l'eccezione di violazione dell'art. 55 bis, comma 4, d.lgs. 165/2001, osservando che il Direttore Generale aveva correttamente trasmesso all'<sup>Cont</sup> gli atti acquisiti, consentendo all'Ufficio di valutarne la rilevanza e procedere alla contestazione e che comunque nessuna nullità deriverebbe da vizi della segnalazione, posto il rispetto del diritto di difesa.

In subordine, ha chiesto la conversione del recesso da giusta causa a giustificato motivo soggettivo di licenziamento, con conseguente diritto del ricorrente alla sola indennità di preavviso; in via ulteriormente subordinata, ha rilevato che il ricorrente si trova dal settembre 2024 in aspettativa senza diritto alla retribuzione, risultando regolarmente retribuito in virtù di altro incarico dirigenziale presso l'ASP di Palermo, con conseguente inammissibilità della domanda reintegrazione con corresponsione delle retribuzioni arretrate e regolarizzazione contributiva così come formulate in ricorso.

**1.2.** Tentata senza buon esito la conciliazione tra le parti, con ordinanza del 30.10.2025 la causa è stata ritenuta matura per la decisione e rinviata per discussione.

L'udienza di discussione del 29.01.2026 è stata trattata ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., senza nessun rilievo contrario in ordine all'adozione di tale modalità di trattazione; acquisite quindi le note difensive e le note sostitutive di udienza, depositate da entrambe le parti, la causa è decisa con la presente sentenza.

**2.** I fatti di causa traggono origine delle informazioni rese dal ricorrente <sup>Parte\_I</sup> alla Procura della Repubblica di Catania in data 5.10.2023 e dal successivo procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, conclusosi con richiesta di archiviazione da parte del Pubblico Ministero e conseguente provvedimento adottato dal GIP del Tribunale di Catania del 31.12.2024 (cfr. doc. 6, 10 e 21 di parte ricorrente).

È opportuno fin d'ora chiarire che gli sviluppi del procedimento penale, le indagini nel corso dello stesso svolte, le misure adottate e i successivi esiti non appaiono rilevanti ai fini del presente giudizio, il quale verte sulla legittimità o meno del licenziamento intimato a <sup>Part</sup>

**Pt\_1** e sulla rilevanza disciplinare dei comportamenti a lui contestati ed essenzialmente ascrivibili alle dichiarazioni rese all'autorità giudiziaria.

Poiché l'oggetto della contestazione disciplinare, come meglio di seguito specificato, afferisce alle dichiarazioni *ab origine* rese dal ricorrente alla Procura, non assumono rilievo le ulteriori circostanze o elementi di indagine valorizzati e utilizzati nel corso del procedimento penale (quali le intercettazioni, cui parte ricorrente ha fatto riferimento nell'atto introduttivo del giudizio) che abbiano supportato in via prevalente o esclusiva le richieste di applicazione di misure cautelari adottate nei confronti degli indagati.

3. Ciò posto, a seguito della disposta archiviazione del procedimento penale nel dicembre 2024, con nota prot. n. 2448/RIS del 15.1.2025 l' **Controparte\_9** **Controparte\_10** convenuta, premessa la segnalazione del Direttore Generale del 19.12.2024, ha contestato al ricorrente quanto segue: “- in data 22/09/2024, la S.V. ha avanzato, via pec, richiesta al Procuratore Capo della Procura della Repubblica di Catania di “... accogliere dichiarazione in ordine a fatti che sono a conoscenza dello scrivente in funzione della propria attività di servizio in qualità di direttore di struttura complessa del Controllo di Gestione e Flussi informativi dell'azienda **Parte\_2** [...] .”

- Dal verbale di informazioni testimoniali rese del procedimento n. 4502/43 MOD45, datato 05/10/2023 si rileva che la S.V. ha dichiarato, fra l'altro “ho deciso di venire in Procura perché a mio avviso stanno succedendo cose molto gravi presso il Policlinico di Catania... mi occupo tra l'altro di effettuare le analisi sui costi sostenuti dell'azienda nell'acquisto di dispositivi medici e di valutare la sostenibilità di alcune strategie sanitarie... l'azienda riconosce un maggior prezzo ad alcuni fornitori di specifici prodotti pur in presenza di aggiudicazioni Consip economicamente più vantaggiose... Faccio riferimento alla **CP\_11** l'... il cui referente è... Cardiovascular srl il cui referente nel tempo è stato **CP\_12** cognato di **Per\_1** Presifarm srl in cui referente è tale ... voglio precisare che si sta erogando il 20% in più rispetto al prezzo Consip. La determina a contrarre e l'autorizzazione successiva all'acquisto fatta dal settore provveditorato in forza di un verbale riservato in quanto non disponibile agli atti e del quale il Direttore Generale dott. **CP\_2** affiancato dal Rup della procedura dott. **Parte\_3** accordano alle ditte tale 20%. Ho allegato la delibera... Tutti stanno beneficiando di quanto sta accadendo. In particolare i pubblici ufficiali che a vario titolo partecipano alla procedura fanno risultare l'avvenuta aggiudicazione di una gara con conseguente diritto a percepire l'incentivo ex art. 113 del Codice degli Appalti. Poi

le ditte che si arricchiscono e che fanno regali a tutti tramite viaggi, congressi e sessioni di studio ... Il tutto a scapito dei cittadini che pagano le tasse... Il provveditore Addamo... quindi sa bene come funziona quando vuole... c'è stata una riunione tra il Rup **Pt\_3** il dott. **Persona\_2** collaboratore amministrativo e Rup in varie gare, il Direttore della farmacia dott.ssa **Per\_3** nel corso del quale questa è stata invitata a riformulare gli ordini già fatti al prezzo Consip indicando il prezzo maggiorato... Lo so perché me lo ha raccontato la **Parte\_4** esterrefatta per l'accaduto... produco altra documentazione concernente il project financing ristorazione... La Siristora presenta il primo progetto con numeriche che vengono ritenute non congrue dal **CP\_13** e dal **CP\_14** il Rup del Policlinico Addamo, fa una propria relazione invece con la quale dichiara sostenibilità, opportunità e interesse di questa attività. A mio avviso ciò che non è vero e nella mia relazione spiego tecnicamente perché e soprattutto non si spiega perché il **CP\_15** e il **CP\_13** invece ritengono tale progetto del tutto antieconomico. Sortino... da un po' di tempo gira con legami politici importanti... Allego inoltre documentazione concernente l'affidamento fatto dal **CP\_6** alla DSE in occasione dell'organizzazione del congresso SIC dalla quale si evince che, senza nessuna gara, senza alcun motivo, su segnalazione dell'allora Assessora Razza il Direttore Generale su proposta di **Pt\_3** decidono di erogare 30.000 alla DSE per la distribuzione di copie della Sicilia durante il congresso e per presunta pubblicità del congresso organizzato dalla **Pt\_5** Infine voglio rappresentare che nella graduatoria per il posto di assistente amministrativo per il registro tumori del **CP\_6** sono in posizione utile all'assunzione **Persona\_4**, figlia della guardia piantone dell'edificio 6 **Per\_5**, **Persona\_6**, cugino di [...] **Persona\_7** collaboratore amministrativo politicamente legato a **Per\_8** oggi vicinissimo al direttore **CP\_2** che lo usa come autista, nonché destinatario di incarichi e nomine varie nonostante la ridotta esperienza professionale, tale **Per\_9** figlio di **Persona\_10** titolare del bar all'interno del **CP\_6** normalmente frequentato dalla Direzione, **Persona\_11** cameriere del citato bar. Stiamo parlando di persone prive di adeguati strumenti culturali da sostenere concorsi ambiti con oltre 100 partecipanti per una graduatoria a tempo determinato.”

- Dal successivo verbale di sommarie informazioni datato 20/10/2023 si rileva che la S.V. ha dichiarato, fra l'altro “ad integrazione di quanto dichiarato [...] intendo precisare quanto segue con riguardo alla quantificazione del danno prodotto all' **Pt\_6** dal management aziendale attraverso l'acquisto di valvole aortiche impiantabili (TAVI) ad un prezzo superiore del 20% rispetto a quello fissato per l'acquisto di analoghi prodotti nell'ambito di vigente

*Accordo quadro nazionale CONSIP. Vi consegno un prospetto riepilogativo redatto, sulla base dei dati informatici disponibili presso i gestionali aziendali e aggiornato al 16 ottobre 2023 delle movimentazioni dei prodotti in questione da cui si evince sostanzialmente un maggior onere sostenuto pari a € 809.358,00 a decorrere dall'8 settembre 2021... intendo precisare quanto segue anche con riguardo alla quantificazione del danno prodotto all'Azienda... dal management aziendale attraverso l'acquisto di stent coronarici e vascolari (endoprotesi) ad un prezzo superiore del 20% rispetto a quello fissato per l'acquisto di analoghi prodotti nell'ambito di vigente Accordo nazionale CONSIP. Vi consegno un prospetto riepilogativo redatto, sulla base dei dati informatici disponibili presso i gestionali aziendali e aggiornato al 16 ottobre 2023 delle movimentazioni dei prodotti in questione da cui si evince sostanzialmente un maggior onere sostenuto pari a € 247.999,00 a decorrere dal 1 gennaio 2023”.*

*- Dall'ulteriore verbale di altre sommarie informazioni datato 20/3/2024 si rileva che la S.V. ha dichiarato, fra l'altro “Ad integrazione di quanto già dichiarato, vorrei attenzionare il contenuto della Deliberazione n. 642 in data 15 marzo 2024... con la quale è stato disposto l'affidamento alla CP\_16 del servizio per l'organizzazione di un evento di “ricerca finalizzata 2018 Cardiologia”... dall'esame dei documenti citati nella delibera e in particolare dalla nota 13136 del 1 marzo 2024 si evince che il Settore che ha richiesto il servizio è la UOC di Cardiologia del Prof. Persona\_12 che si è anche premunito di indicare al RUP le tre aziende da invitare alla gara... con successiva nota prot. 12773 del 29 febbraio 2024, il direttore del Servizio Parte\_7 CP\_17, rappresentava al management aziendale che il dispositivo medico CP\_18 con smart assist ad oggi non è presente in alcuna procedura di gara ed è aggiornamento tecnologico evolutivo di prodotto aggiudicato al lotto 28 della gara triennale per Cardiologia interventistica. In data 3 novembre 2023 la ditta CP\_19 ha comunicato la cessazione della produzione e la fine della commercializzazione del prodotto aggiudicato con gara aziendale determinando di fatto l'impossibilità di garantire la continuità della fornitura anche in ragione del fatto che il dispositivo CP\_18 con Smart Assist veniva proposto con quotazione superiore rendendo impossibile eventuale affiancamento al lotto 28. La dott.ssa Parte\_4 concludeva la sua missiva dicendo che senza adeguamento al prezzo di gara del prodotto precedentemente aggiudicato, dovrà essere effettuata una nuova procedura di acquisto per dispositivo medico che abbia analoghe caratteristiche. Il direttore Cardiologia Prof. Persona\_12 avrebbe comunicato un fabbisogno annuo compreso tra i 10 e i 15 pezzi che rappresenta un considerevole aumento della precedente previsione pari a*

5... si dà atto che su richiesta del dott. Parte\_1 si procede all'acquisizione dei seguenti atti e documenti [...]"

L <sup>Cont</sup>  ha quindi contestato al ricorrente che, a seguito delle sopra riportate dichiarazioni rese all'autorità giudiziaria, erano state formulate nei confronti degli indagati ipotesi accusatorie e applicate misure cautelari, che la relativa vicenda aveva avuto "notevole ridondanza mediatica, con i relativi gravi riflessi negativi anche per l'immagine dell'Azienda"; ha quindi richiamato stralci di motivazione della richiesta di archiviazione del P.M. e del successivo provvedimento del GIP, rappresentando che in seguito all'archiviazione i soggetti coinvolti ( Per\_12 e CP\_12 ) avevano inviato diffide risarcitorie paventando una responsabilità dell'azienda ex art. 2409 c.c. per i fatti illeciti commessi dal proprio dipendente, e di aver ricevuto dal Direttore del Settore Acquisiti e Logistica una nota di credito per il rimborso di spese di difesa sostenute nel corso del procedimento penale. Concludeva quindi l'UPD contestando formalmente le sopra riportate circostanze al ricorrente e dando avvio al procedimento disciplinare (cfr. doc. 22 di parte ricorrente).

**3.1.** A seguito della audizione del dipendente e della presentazione di giustificazioni, con verbale n. 156 del 14.3.2025 l' <sup>Cont</sup>  ha definito il procedimento deliberando di applicare la sanzione del licenziamento per giusta causa.

Nella delibera l'UPD, esclusa la violazione del diritto di difesa, l'applicabilità al dipendente della tutela di cui al D.Lgs. 24/2023, esclusa altresì la violazione del principio di immutabilità della contestazione e la sussistenza di ulteriori vizi formali del procedimento, nel merito ha motivato il licenziamento nei seguenti termini: "[...] *Il disvalore sociale ravvisabile nel comportamento del dr. Parte\_1 sta nel fatto che i fatti denunciati artatamente e corroborati dalle illazioni personali non potevano non essere compiutamente valutati dallo stesso in forza del ruolo e della competenza professionale. Né rilevano le motivazioni di diritto rappresentate nelle memorie difensive che ribadiscono come la rinegoziazione, nell'ambito della procedura di acquisto di interesse, fosse in contrasto con le norme di legge indicate, stante che tali riferimenti normativi erano già stati segnalati in sede di denuncia ma la illiceità della procedura è stata smentita dagli accertamenti del PM il quale ha espressamente accertato "come il prezzo maggiorato del 20% rispetto ai prezzi di aggiudicazione fosse l'epilogo di una procedura di rinegoziazione perfettamente lecita..." e ciò, si ribadisce, costituisce circostanza che il Dr. Parte\_1 avrebbe dovuto preventivamente approfondire in quanto aveva la possibilità di chiarire i suoi dubbi circa la correttezza dell'operato dell' CP\_1 attivando le prescritte procedure interne, quale la segnalazione al RPCT aziendale, prima di formulare una*

segnalazione all'Autorità Giudiziaria, presentando i fatti in maniera tale da colorare di gravità il quadro indiziario rappresentato allo stesso PM.

Va sottolineato anche come il dr. *Parte\_1* abbia acquisito notizie e documentazione che non erano in suo possesso in ragione della sua funzione. Lo stesso ha acquisito indirettamente notizie e si è procurato illegittimamente documentazione non nella sua diretta disponibilità, prospettando il tutto all'Autorità Giudiziaria in maniera capziosa, sì da "seminare sospetti" tali da colorare di gravità il quadro indiziario, così come già detto. Ciò ha determinato il discredito dell' *CP\_1* poiché lo stesso dr. *Parte\_1* ha affermato, in maniera inequivoca, una asserita implicazione della direzione aziendale e degli altri Dirigenti e funzionari al piano descritto come utile a determinare illeciti vantaggi "a tutti" (genericamente indicati ma dopo aver fatto esplicitamente i nomi di soggetti, tra i quali il Provveditore Dr. *Parte\_3* nonché il Direttore della *Parte\_8* del P.O. *CP\_1* prof. *Persona\_12* ).

Peraltro lo stesso dr. *Parte\_1* ha formulato anche allusioni ad asserite irregolarità nella procedura del project financing della ristorazione ed a quella di reclutamento di assistenti amministrativi, paventando uno scenario di relazioni politiche e clientelari entro il quale ha voluto definire l'azione amministrativa dell'Azienda, formulando considerazioni del tutto personali e non supportate da alcun elemento oggettivo.

[...]

Si sottolinea nuovamente come, tra la documentazione citata e prodotta al PM, tutte le delibere indicate risultano certamente reperibili dal sito aziendale e pertanto nella disponibilità di tutti, compresi i liberi cittadini. Non sono invece soggetti ad obbligo di pubblicazione né richiesti dallo stesso dr. *Parte\_1* ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e della legge 7 agosto 1990, n. 241, tutte le altre note consegnate al PM. Trattandosi di note che esulano dalle sue competenze, non poteva lo stesso dr. *Parte\_1* esserne in possesso né poteva averne disponibilità per ragioni di ufficio. E' evidente, quindi, che lo stesso abbia attivato illegittimamente un'indagine interna, ed è pertanto fondatamente presumibile che lo stesso abbia acquisito in maniera altrettanto illegittima la documentazione poi prodotta in sede di denuncia, circostanza comprovata dal fatto che lo stesso ha fatto riferimento ai contenuti di un verbale definito da lui stesso come riservato ed al quale non ha partecipato nonché ha depositato, tra gli altri documenti, una mail inviata dal prof. *Per\_12* registrata al protocollo aziendale ma che sicuramente non vedeva il dr. *Parte\_1* tra i destinatari. Tale presunzione ha maggiore fondamento se si considera che lo stesso dr. *Parte\_1* aveva

accesso ai server aziendali in quanto, fino alla concessione dell'aspettativa per incarico presso altra Azienda, è stato responsabile del CED dell'AOU. La documentazione - non direttamente in possesso del dr. **Parte\_1** in ragione del suo ufficio - è stata peraltro prodotta dallo stesso dirigente all'AG non in maniera oggettiva, ma con una evidente rielaborazione dei contenuti delle informazioni e della documentazione in modo surrettizio. Ciò risulta in palese violazione degli obblighi correlati al rapporto di lavoro in quanto i dipendenti non possono acquisire, divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle relative disposizioni, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi siano venuti in possesso in maniera non legittima e rappresentati in maniera artefatta.

Pertanto, dalla conclusione dell'istruttoria effettuata da questo UPD emerge quindi che il dr. **Parte\_1**, con le dichiarazioni rilasciate all'Autorità Giudiziaria e così come descritte nell'atto di contestazione, ha posto in essere la divulgazione di informazioni riservate ricevute da terzi ed estranee alla funzione, con la ricostruzione non solo parziale ma volontariamente artata delle circostanze rappresentate al PM, tale da aver inizialmente determinato la configurazione di un grave quadro indiziario, formulando specifiche e false accuse nei confronti della Direzione, dei Dirigenti e di funzionari aziendali in merito alla procedura di acquisto delle TAVI e degli STENT coronarici, con allusioni e considerazioni personali non fondate su alcun elemento nei confronti degli stessi e pertanto dell' **CP\_1**, peraltro esorbitanti rispetto all'eventuale dovere di denuncia.

Tali dichiarazioni, [...] hanno gravemente danneggiato l'immagine dell'Amministrazione, anche per la ridondanza mediatica della vicenda così come sopra descritto, nonché esposto la stessa AOU al grave pericolo di danno a seguito delle avanzate richieste di risarcimento del danno già pervenute ed al danno già subito per il dovuto rimborso delle spese legali a favore del Provveditore in esito all'archiviazione del procedimento a suo carico.

Questo Ufficio rileva quindi come tali dichiarazioni siano da ricondurre nell'ambito di una volontà denigratoria e offensiva nei confronti della direzione e dei Dirigenti e funzionari dell' **CP\_1** - alcuni precisamente nominati nell'ambito delle dichiarazioni rilasciate - e comunque in contrasto, senza ragionevole motivo, con il clima di pieno e sostanziale "rispetto reciproco" richiesto dal codice di comportamento dei pubblici dipendenti così come richiamato dal codice di comportamento aziendale.

Pertanto il tutto è riconducibile ad una chiara manifestazione di volontà scandalistica da parte dello stesso dirigente. A ciò va aggiunta la risonanza mediatica che le stesse dichiarazioni

hanno avuto, essendo state oggetto di pubblicazione, sui media, di articoli riportanti i contenuti dettagliati delle suddette dichiarazioni ricondotte pubblicamente allo stesso dr. *Parte\_1* con il collettivo senso di disvalore pubblico a danno dell' *CP\_1* .

Si è accertato, ancora, come lo stesso abbia formulato ulteriore generica denuncia, pur sempre non inerente il ruolo, facendo riferimento al project financing della ristorazione ed alle assunzioni di assistenti amministrativi e appalesando larvati cenni di non correttezza delle stesse procedure, cercando così di ampliare l'ambito dei sospetti su una presunta rete di attività non lecite all'interno dell'Amministrazione di appartenenza. [...] Ciò [...] assume il significato di voler screditare l'Azienda e dare maggiore valenza alla sua iniziativa di denuncia di un generale modus operandi, all'interno dell'AOU, non corrispondente ai principi di legge. [...]" (cfr. doc. 26 di parte ricorrente).

L' *Cont* ha quindi ritenuto che tutti i sopra indicati comportamenti costituissero "giusta causa di licenziamento in relazione alla loro rilevanza e gravità, maggiormente definita dall'incarico di direttore di struttura complessa rivestito dallo stesso, trattandosi di comportamenti fortemente denigratori", tali da incidere irrimediabilmente sul rapporto fiduciario con l'Azienda, integranti una "gravissima violazione delle norme che regolano il rapporto di lavoro", riconducendo gli addebiti formulati alla violazione dell'art. 3 comma 3 ed art. 13 comma 9 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici; dell'art. 7 comma 3 e 12 comma 3 lett. j) secondo periodo del Codice di comportamento aziendale; degli artt. 28 commi 1 e 2 e 29 comma 9, lett. B *sub* lett. d) del CCNL applicato la rapporto.

4. Dalla complessiva lettura delle motivazioni poste alla base dell'atto di recesso si evince che la condotta integrante la giusta causa di recesso e contestata a *Parte\_1* si identifica nelle dichiarazioni da questi rese all'autorità giudiziaria che, nella prospettiva e nella interpretazione compiute dall'UPD, costituiscono mere "illusioni", derivanti da una "ricostruzione non solo parziale ma volontariamente artata delle circostanze rappresentate al PM", rese con "con allusioni e considerazioni personali non fondate su alcun elemento" oggettivo, nonché "esorbitanti" rispetto ad un eventuale obbligo di denuncia.

È altresì addebitato al ricorrente di essersi procurato e di avere utilizzato, a supporto delle circostanze denunciate, documenti che non erano nella sua disponibilità per ragioni di servizio, nonché di non avere previamente verificato i suoi sospetti attivando i canali interni di segnalazione previsti dall' *CP\_1*

5. Tenuto conto dei motivi di impugnativa del licenziamento, la prima questione da esaminare afferisce alla qualificazione del licenziamento quale atto ritorsivo del datore di lavoro

contro il dipendente c.d. *whistleblower*; in particolare, si tratta di determinare se l'atto di recesso sia riconducibile alla disciplina del D.lgs. 24/2023 di “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” e se possa essere applicata la relativa tutela.

**5.1.** La tesi è avversata da parte resistente che, sia nella delibera di licenziamento che nella propria memoria difensiva, ha affermato che la fattispecie esula dall'ambito di operatività della tutela di cui al D.Lgs. 24/2023.

Invero, secondo la ricostruzione dell'Azienda, *Parte\_I* avrebbe per un verso omesso di utilizzare le procedure di segnalazione degli illeciti interne all'amministrazione o ad essa esterne, previste dalla normativa in discorso, il cui utilizzo è da considerarsi doveroso, sì da costituire condizione di applicazione della tutela concessa al *whistleblower*; per altro verso, le dichiarazioni rese dal ricorrente all'autorità giudiziaria non sarebbero state adeguatamente circostanziate, ma basate su interpretazioni personali e voci di corridoio, costituenti mere illazioni attributive di fatti di rilevanza penale, artatamente dirette a ricostruire un quadro funzionale a sostenere la tesi accusatoria a danno dell' *CP\_I* il che le porterebbe al di fuori dell'ambito di protezione nei confronti dei *whistleblower*.

Tale prospettazione non appare condivisibile.

**6.** In punto di diritto, il D.Lgs. 24/2023, adottato per dare attuazione alla direttiva UE 2019/1937, ha introdotto una nuova disciplina in materia di *whistleblowing*, prima dettata con riguardo al pubblico impiego dall'art. 54 *bis* del D.lgs. 165/2001.

Finalità della normativa è quella di accordare protezione alle “*persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*” (art. 1), laddove per violazioni devono intendersi “*comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali [...]*” (art. 2 co. 1 lett. a)).

Dal punto di vista soggettivo, per quanto di interesse ai fini di causa, la disciplina si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni che “*effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni*” (art. 3), queste ultime definite come le “*informazioni, compresi i*

*fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni”* (art. 2, co.1 lett. b).

Il Capo II del decreto definisce quali sono i canali di segnalazione interna delle violazioni (artt. 4 – 5), i canali di segnalazione esterna (artt. 6 e ss.) e definisce le condizioni in presenza delle quali chi effettua divulgazioni pubbliche può fruire della protezione del decreto medesimo (art. 15). Con riguardo alle diverse forme di segnalazione, in particolare, occorre osservare che l'art. 6 pone in rapporto tra loro il previo utilizzo dei canali di segnalazione interna (o l'impossibilità di loro utilizzo) rispetto alla possibilità di effettuare una segnalazione esterna, individuando le condizioni in presenza delle quali il segnalante può ricorrere a quest'ultima (mediante segnalazione all'ANAC). Parimenti l'art. 15 mette in relazione tra loro le segnalazioni interne ed esterne, da un lato, e la diffusione di informazioni sulle violazioni mediante divulgazione pubblica (che implica la diffusione di informazioni a mezzo stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone), prevedendo che il ricorso a divulgazioni pubbliche consente al segnalante di fruire della protezione accordata al *whistleblower* solo se sia stata previamente effettuata una segnalazione interna o esterna o, in mancanza, alle ulteriori condizioni previste dalle lettere b) e c) dell'art. 15.

**6.1.** Nessuna espressa previsione è contenuta nel Capo II del decreto con riguardo alla effettuazione di una denuncia all'autorità giudiziaria, per la quale non è previsto dunque alcun rapporto di condizionamento rispetto ai diversi meccanismi (interni o esterni) di segnalazione.

Da ciò può trarsi la conclusione che la denuncia all'autorità giudiziaria è un canale di cui il segnalante può avvalersi per comunicare informazioni su presunte violazioni compiute nel contesto lavorativo, canale il quale rientra *ex se* nell'ambito di protezione della normativa, come espressamente previsto dall'art. 3 sopra richiamato, non evincendosi da alcun elemento letterale, né dalla lettura combinata delle norme del decreto, che la possibilità di ricorrere all'autorità giudiziaria sia condizionata dal previo esperimento delle procedure di segnalazione interna adottate dall'amministrazione o dal previo ricorso alle segnalazioni all'ANAC.

La piena autonomia della denuncia all'autorità giudiziaria quale canale di segnalazione si ricava anche dal successivo art. 16 che, nel disciplinare al Capo III le misure di protezione accordate al segnalante, torna a contemplare l'ipotesi in cui le informazioni sulle violazioni

siano veicolate tramite denuncia all'autorità giudiziaria, oltre che tramite segnalazioni o divulgazioni. La norma, infatti, prevede che *“le misure di protezione si applicano alle persone segnalanti o denunciati che si trovano nelle seguenti condizioni: “a) al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1;*

*b) la segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto dal capo II”.*

La disposizione conferma che, per il caso in cui il segnalante effettui una denuncia all'autorità giudiziaria, l'unica condizione per l'applicazione delle misure di protezione di cui al decreto è che, al momento della denuncia medesima, il segnalante avesse il *“fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di cui all'articolo 1”* (art. 16 lett. a), mentre solo per il caso in cui il soggetto effettui una segnalazione (interna o esterna) o ricorra alla divulgazione pubblica, è necessario l'ulteriore requisito del rispetto delle condizioni previste dal Capo II (art. 16 lett. b).

**6.2.** Tali osservazioni consentono fin d'ora di disattendere la tesi di parte resistente secondo cui *Parte\_1* non potrebbe invocare la protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023, per avere questi omesso di seguire sia la procedura per la segnalazione interna che quella per la segnalazione esterna, prima di ricorrere all'autorità giudiziaria.

Una tale interpretazione della normativa non è coerente con il testo di legge, sì come sopra esaminato, dal momento che la denuncia all'autorità giudiziaria è contemplata dalle diverse norme come strumento affiancato e alternativo alle segnalazioni e divulgazioni, per il cui utilizzo il Capo II non prevede alcun presupposto né fattispecie di condizionamento.

**6.3.** Una volta escluso che la denuncia all'autorità giudiziaria sia suscettibile di tutela solo se preceduta dall'attivazione di altri canali di segnalazione, occorre valutare quali sono gli ulteriori requisiti che la legge individua per accordare al denunciante la tutela propria del *whistleblowing*.

Come già rilevato, la condizione comune perché il whistleblower possa godere delle misure di protezione previste dal decreto è che le informazioni siano rese sulla base di *“elementi concreti”* (art. 2, co.1 lett. b) e che il soggetto, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, avesse il *“fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni [...]*

*fossero vere*” (art. 16 co. 1 lett. a), dovendo questi ragionevolmente ritenere, non sulla base di mere congetture, che le informazioni fossero indispensabili al fine di far conoscere la condotta illecita, nel rispetto del criterio dell’ordinaria diligenza e a prescindere dalla oggettiva esistenza di una violazione. Invero, l’inclusione del concetto di “*fondati sospetti*” nella nozione generale di informazioni rese dal *whistleblower*, come tratteggiata dall’art. 2 del decreto, implica che non assume tanto rilievo la veridicità oggettiva del fatto denunciato o segnalato, quanto piuttosto la percezione che di tale fatto abbia il segnalante, il quale deve aver agito in buona fede con la finalità di perseguire il pubblico interesse di tutela dell’amministrazione.

Il giudizio circa la buona fede deve essere inteso in una accezione finalistica, dovendo il *whistleblower* determinarsi a rendere le informazioni per tutelare l’interesse pubblico e l’integrità della pubblica amministrazione (art. 1) e dovendo accordarsi tutela anche nel caso in cui la segnalazione effettuata, inizialmente fondata su elementi concreti che ne facessero presumere la veridicità, si riveli poi infondata o non supportata da prove sufficienti.

Ciò trova conferma nella previsione dell’art. 16 co. 2 del D.lgs. 23/2024, il quale sancisce l’irrelevanza ai fini della protezione dei “*motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente*”, il che implica che la finalità che muove il soggetto alla denuncia, se funzionalizzata alla tutela dell’interesse pubblico, può anche coesistere con altri tipi di interessi, dovendo la tutela invece escludersi laddove l’istituto del *whistleblowing* sia utilizzato per scopi esclusivamente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori (cfr. in tal senso art. 1, comma 2, lett. a), oppure laddove sia stata accertata in sede penale o civile la responsabilità per calunnia o diffamazione (cfr. art. 16 co. 3).

Invero, l’istituto risponde ad una duplice *ratio*, consistente da un lato nel delineare un particolare status giuslavoristico in favore del soggetto che segnala illeciti e, dall’altro, nel favorire l’emersione, dall’interno delle organizzazioni pubbliche, di fatti illeciti, promuovendo forme più incisive di contrasto alla corruzione, sicché il dipendente virtuoso non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla segnalazione effettuata (cfr. in tal senso, pur con riferimento all’art. 54 bis del D.lgs. 165/2001, Cass. n. 1880/2025; Cass. 17715/2024). La tutela può invece essere esclusa ove il dipendente faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera strumentale e distorta, ossia agendo nella piena consapevolezza dell’insussistenza dell’illecito o dell’estraneità allo stesso dell’incolpato (cfr. Cass. n. 30866/2023).

D'altra parte, già prima dell'introduzione di una specifica normativa in materia di whistleblowing, la Corte di Cassazione aveva avuto modo di affrontare la tematica del bilanciamento tra il diritto del dipendente, al pari ciascun cittadino, di compiere segnalazioni di (presunti) fatti illeciti collegati all'ambiente di lavoro e l'obbligo di fedeltà ex art. 2105 c.c., affermando che *“è stato, quindi, al riguardo escluso che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti nell'azienda possa integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi (in tal senso vedi Cass. 14/3/2013 n. 6501, Cass. 8/7/2015 n. 14249, Cass. 17/1/2017 n.996);*

*6. si è ritenuto che l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., così come interpretato da questa Corte in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui artt. 1175 e 1375 c.c. (fra le più recenti vedi Cass. 9/1/2015 n.144), non possa essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno dell'azienda, giacchè in tal caso "si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di "dovere di omertà" (ben diverso da quello di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.) che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento" (Cass. cit. n. 6501/2013);*

*la presenza e la valorizzazione di interessi pubblici superiori nel nostro ordinamento porta ad escludere che nell'ambito del rapporto di lavoro la sola denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, possa essere fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, fatta eccezione per l'ipotesi in cui l'iniziativa sia stata strumentalmente presa nella consapevolezza della insussistenza del fatto o della assenza di responsabilità del datore;*

*perché possa sorgere la responsabilità disciplinare non basta, quindi, che la denuncia si riveli infondata e il procedimento penale venga definito con la archiviazione della notizia criminis o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa” (cfr. Cass. n. 26867/2017 in motivazione; cfr. in senso analogo Cass. n. 22375/2017).*

Che l'applicabilità della tutela al *whistleblower* dipenda da una valutazione di funzionalità delle dichiarazioni rese alla tutela dell'interesse pubblico si evince anche dall'art. 20 del D.lgs. 24/2023, il quale esclude sia la responsabilità penale (con una previsione di non

punibilità) sia ogni ulteriore forma di responsabilità (compresa dunque quella disciplinare) nei confronti della persona che “*diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata ai sensi dell'articolo 16*”. La stessa norma prosegue sancendo al comma 3 che “*Salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'articolo 3 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse*”.

**6.4.** Quanto poi alle misure di protezione concretamente previste dalla normativa in esame in favore del segnalante, viene in rilievo in primo luogo l'art. 17, ai sensi del quale: “*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.*

*3. In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalle persone di cui all'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4, se tali persone dimostrano di aver effettuato, ai sensi del presente decreto, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile”.*

Il successivo art. 19 comma 3 stabilisce poi che “*3. Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone di cui all'articolo 3 che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore*”.

7. Alla luce del quadro normativo e giurisprudenziale sopra delineato deve dunque valutarsi la legittimità del licenziamento impugnato.

A riguardo, osserva il Tribunale che l'atto di recesso non può dirsi sottratto all'ambito di applicazione della disciplina a tutela del *whistleblower*, dal momento che dalla lettura della contestazione disciplinare si evince chiaramente che la condotta addebitata non è altro che la denuncia effettuata all'autorità giudiziaria, con le conseguenti dichiarazioni rese da *Parte\_1* di fatti ritenuti illeciti e appresi nel contesto lavorativo, delle quali deve al più essere considerata la conformità o meno alle condizioni di legge previste per accordare la tutela propria del *whistleblowing*.

Nel compiere tale valutazione si deve considerare la presunzione operante a favore del dipendente sì come prevista dall'art. 17 del decreto e in forza delle quale, al contrario di quanto avviene di norma nelle fattispecie di licenziamento ritorsivo, grava in capo al datore di lavoro l'onere di provare che la condotta o gli atti siano stati motivati da ragioni estranee alla denuncia. Alla luce del ricostruito quadro normativo, tale onere si traduce nella necessità che il datore di lavoro fornisca prova che il lavoratore abbia agito per finalità meramente personali, sulla base di sospetti non fondati o non basati su dati oggettivi ed elementi concreti, ma su mere speculazioni; che dunque il dipendente abbia agito senza rispettare i parametri minimi di diligenza esigibile, nella consapevolezza della falsità delle informazioni rese o in assenza di fondati motivi per ritenere che le informazioni oggetto di denuncia fossero necessarie per svelare le violazioni.

**7.1.** Ciò è quanto sostenuto da parte resistente, la quale ha affermato che *Parte\_1* avrebbe esposto all'autorità giudiziaria fatti rappresentati artatamente o parzialmente, arricchiti da considerazioni personali, basati su mere illazioni, da ricondurre ad una volontà denigratoria e offensiva nei confronti dell'amministrazione, con la contestazione di non avere diligentemente operato anche per non avere compiuto una più approfondita verifica in merito alla regolarità delle procedure di rinegoziazione dei prezzi di aggiudicazione degli *CP\_20* e TAVI, pur essendo poi le suddette procedure risultate legittime tanto da avere condotto all'archiviazione del procedimento penale.

**7.2.** Come già sopra evidenziato, ritiene il Tribunale che tali argomentazioni non siano fondate, dovendo piuttosto ritenersi che le dichiarazioni rese da *Parte\_1* all'autorità giudiziaria, sì come oggetto di contestazione disciplinare nei termini sopra integralmente riportati, siano conformi alle condizioni di tutela di cui all'art. 16 del decreto, non risultando le stesse fondate su mere illazioni, quanto piuttosto su un fondato sospetto di veridicità delle violazioni denunciate, basato peraltro su dati obiettivi documentali che hanno accompagnato le dichiarazioni medesime.

Si rammenta che in sede di dichiarazioni rese alla Procura della Repubblica in data 5.10.2023, il ricorrente ha denunciato una presunta violazione afferente al riconoscimento da parte dell'azienda di *“un maggior prezzo ad alcuni fornitori di specifici prodotti pur in presenza di aggiudicazioni Consip economicamente più vantaggiose [...] erogando il 20 % in più rispetto al prezzo Consip”*. Il ricorrente ha fatto riferimento alla determina a contrarre e all'autorizzazione all'acquisto, rappresentando di avere allegato la delibera alla nota di accompagnamento alla denuncia. In risposta alle domande formulate dal Pubblico Ministero, ha quindi rappresentato le possibili violazioni lesive del pubblico interesse, conseguenti alla aggiudicazione ritenuta illegittima, corroborando quanto dichiarato con ulteriore documentazione estratta dai sistemi aziendali e successivamente prodotta all'autorità giudiziaria (sommarie informazioni del 20.10.2023, come richiamate nella contestazione disciplinare) e dalla successiva comunicazione di ulteriori fatti sopravvenuti nel corso del 2024 (sommarie informazioni del 20.3.2024, come richiamate nella contestazione disciplinare).

Dalla complessiva lettura delle dichiarazioni rese in sede di denuncia e contestate nel procedimento disciplinare, non emerge che il ricorrente abbia fornito all'autorità giudiziaria informazioni qualificabili come mere illazioni personali, né che abbia ricostruito artatamente un quadro non corrispondente al reale, dal momento che i fatti riferiti (prezzi Consip più bassi di quelli aggiudicati, forniture a prezzi maggiori di quelli Consip, avvio di procedure di rinegoziazione con maggiorazione del 20%) erano oggettivamente veri (ed infatti non contestati nella loro materialità nemmeno dall' **CP\_1** , oltre che riscontrati da un supporto documentale.

Sebbene poi risultati priva di rilevanza penale e pur essendosi il relativo procedimento conclusosi con l'archiviazione, l'obiettività dei fatti denunciati esclude che le sopra indicate informazioni possano considerarsi come mere voci di corridoio o come circostanze meramente congetturali tali da esulare dall'ambito di tutela di cui all'art. 16 del D.lgs. 24/2023, contrariamente a quanto sostenuto dall' **CP\_1** resistente sia in sede disciplinare che nelle difese sviluppate nel presente giudizio.

D'altra parte, la stessa **CP\_1** non ha contestato la veridicità dei fatti in sé rappresentati da **Parte\_1** quanto piuttosto la circostanza che il dipendente avrebbe di tali fatti compiuto una interpretazione errata, essendo questi giunto alla conclusione che la rinegoziazione dei prezzi effettuata con alcune ditte fornitrici non fosse conforme ai canoni di legge e a lui imputando un onere di attivarsi, mediante il ricorso a procedure interne all'azienda, per verificare al contrario la piena rispondenza a legalità dell'agire dell'amministrazione.

Un onere di attivarsi in tal senso non appare tuttavia esigibile in capo al dipendente, pur ove questo rivesta una posizione dirigenziale, non solo perché l'attivazione delle procedure interne non è condizione per la denuncia all'autorità giudiziaria, ma anche perché la pretesa che il dipendente si attivi per riscontrare la veridicità oggettiva dei fatti che sospetta integrare violazioni di legge significherebbe richiedere uno sforzo superiore alla normale diligenza. Una tale condizione finirebbe per contraddire e vanificare la stessa *ratio* della disciplina a tutela del *whistleblowing* che, lungi dal pretendere che le segnalazioni o le denunce riguardino fatti oggettivamente veri, mira piuttosto a favorire l'emersione di illeciti in una prospettiva di bilanciamento tra gli interessi datoriali e il diritto del lavoratore di agire al pari di qualunque cittadino e di sottoporre all'autorità giudiziaria la commissione di illeciti (o di fatti percepiti come tali), con la preminente intenzione di tutela dell'interesse pubblico.

Nel caso di specie, le dichiarazioni di *Parte\_1* risultavano basate su elementi di fatto e documenti obiettivi, dal che deve concludersi che la denuncia fosse in effetti basata sul “*fondato sospetto*” di cui all'art 16 del D.lgs. 24/2023, come peraltro sintomaticamente comprovato dal fatto che lo stesso Pubblico Ministero ha dato avvio al procedimento penale, compiendo indagini e richiedendo l'applicazione di misure cautelari, giungendo solo all'esito di una complessa istruttoria alla decisione della archiviazione, con ciò dovendosi escludere che il ricorrente avesse agito nella piena consapevolezza della insussistenza dell'illecito.

Si ribadisce, come già sopra rilevato, che la sola circostanza che la denuncia si sia rivelata infondata e che il procedimento penale sia stato definito con una richiesta di archiviazione non è circostanza sufficiente a far sorgere la responsabilità disciplinare del dipendente, contrariamente a quanto ritenuto dall'*CP\_2* onvenuta che, nella delibera di licenziamento, ha così motivato: “*il presente procedimento non nasce sulla base della sola denuncia presentata dal dr. Parte\_1 ma dai contenuti e modalità della medesima denuncia che poi sono risultati privi di fondamento, che riportano fatti non corrispondenti alla reale portata delle circostanze descritte*” (cfr. pag. 5 della delibera di licenziamento), trattandosi questa di una valutazione compiuta *ex post*, laddove l'esistenza dei fondati sospetti coperti dalla tutela del *whistleblowing* va valutata *ex ante*.

A ciò si aggiunga che le dichiarazioni rese in sede di denuncia non appaiono neanche trasmodare i limiti di contenenza, né risultano rese con modalità eccedenti la necessità del disvelamento delle violazioni e la finalità di eliminazione dell'illecito, sì da denotare una “*volontà denigratoria o offensiva nei confronti della direzione e dei Dirigenti e funzionari dell'Azienda*” o una “*volontà scandalistica*”, come censurate nella delibera di licenziamento.

Invero, le singole espressioni utilizzate da **Parte\_1** in sede di denuncia e specificamente enucleate da parte resistente in memoria (cfr. pag. 8 e ss; a titolo esemplificativo: *“tutti stanno beneficiando di quanto sta accadendo [...] Le ditte che si arricchiscono e che fanno regali a tutti [...] Tutto a scapito dei cittadini che pagano le tasse*) non possono essere decontestualizzate rispetto al complessivo tenore delle dichiarazioni rese, che, come già rilevato, sono incentrate sulla segnalazione di fatti oggettivi e appaiono prive di considerazioni sovrabbondanti o del tutto personali; eventuali singole espressioni o locuzioni sono ascrivibili all’ordinaria libertà di espressione e non assumono nel caso di specie alcuna connotazione denigratoria, superflua o eccedente rispetto alla finalità di denuncia.

Va peraltro osservato che la prospettazione di fatti di rilevanza penale e la loro attribuzione a figure di vertice aziendale non può essere letta in termini offensivi o violativi degli obblighi di fedeltà di cui all’art. 2015 c.c., atteso che la presentazione di una denuncia implica di per sé l’attribuzione di un fatto di reato. A riguardo, si condivide l’orientamento espresso dalla Suprema Corte secondo cui *“ogni denuncia si sostanzia nell’attribuzione a taluno di un reato, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell’incolpato”* (cfr. Cass. n. 22375/2017).

**7.3.** Analoghe considerazioni possono estendersi alle dichiarazioni contestate e rese in fase di denuncia riguardanti la procedura di *project financing* e quella di reclutamento di assistenti amministrativi.

Anche in tal caso il ricorrente ha reso informazioni su fatti oggettivi rappresentando, quanto al progetto di assegnazione del servizio mensa alla società Siristora, che tale progetto era stato ritenuto antieconomico da altre Aziende sanitarie ed invece considerato sostenibile, opportuno e coerente con il pubblico interesse dal **CP\_6**, circostanze di fatto che non sono state messe in discussione nemmeno dalla **CP\_1** resistente.

Parimenti oggettiva e veritiera, anche in quanto non contestata dalla resistente, è la circostanza relativa al fatto che l’Azienda aveva indetto un bando per l’assunzione di un assistente amministrativo e che nella relativa procedura alcuni partecipanti, individuati dal ricorrente anche per legami familiari con dipendenti o persone altrimenti legate all’Azienda, fossero inseriti in posizione utile per l’assunzione pur non avendo adeguati titoli.

Tali dichiarazioni, anche laddove **Parte\_1** ha riferito l’esistenza di legami interpersonali tra i soggetti citati, consistono pur sempre in informazioni oggettive che, seppur prive di rilievo penale, sono anch’esse basate su elementi concreti e in effetti non

ontologicamente contestati dall' **CP\_1** resistente e ciò indipendentemente dal fatto che non siano stati considerati quali illeciti nell'ambito del successivo procedimento penale avviato.

Anche in tal caso quanto dichiarato non ha trasmodato i limiti di continenza formale e sostanziale connaturati in un atto di denuncia all'autorità giudiziaria, né è stato prospettato dall' **CP\_1** resistente alcun ulteriore elemento per far ritenere l'esistenza dei presupposti per una condotta calunniosa o diffamatoria che potrebbe collocare la denuncia al di fuori dell'ambito di protezione accordato dal D.lgs. 24/2023.

Per mere ragioni di completezza espositiva, non appare peraltro superfluo osservare che rispetto a tali due fatti non vi è prova di una successiva diffusione mediatica (peraltro nemmeno imputabile al ricorrente) che possa aver prodotto i *“gravi riflessi negativi anche per l'immagine dell'Azienda”* lamentati nella contestazione disciplinare.

**7.4.** Nemmeno al ricorrente può essere contestato di avere utilizzato, a supporto della denuncia effettuata, documentazione che non era in suo possesso per ragioni d'ufficio, la quale sarebbe stata ricercata appositamente per acquisire prove degli illeciti commessi nell'ambiente di lavoro al fine di *“seminare sospetti tali da colorare di gravità il quadro indiziario”* (cfr. pag. 7 della delibera di licenziamento, doc. 26 di parte ricorrente).

Sul punto, in disparte dall'esame delle censure articolate in ricorso e afferenti alla violazione del principio di immutabilità della contestazione, è assorbente rilevare che ai sensi dell'art. 20 co. 3 del D.lgs. 24/2023 *“salvo che il fatto costituisca reato, l'ente o la persona di cui all'articolo 3 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse”*.

Ne discende che alcuna responsabilità, nemmeno disciplinare, può essere imputata a [...] **Pt\_1** per avere eventualmente acquisito documentazione non nella sua diretta disponibilità in ragione delle funzioni svolte e per averla utilizzata in sede di denuncia, non avendo d'altra parte l' **CP\_1** nemmeno adombrato la possibile configurazione di una fattispecie di reato che possa valere ad escludere la limitazione di responsabilità.

**8.** In conclusione, alla luce di tutte le superiori considerazioni, ritiene il Tribunale che l'atto di licenziamento sia da qualificarsi come ritorsivo ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023 e, di conseguenza, nullo ai sensi del successivo art. 19 co. 3 del medesimo decreto.

Acclarata invero l'esistenza delle condizioni di legge per l'applicabilità della tutela del *whistleblowing*, l' **CP\_1** resistente non ha soddisfatto l'onere probatorio sulla stessa gravante di dimostrare che la denuncia sia stata effettuata dal ricorrente per ragioni estranee alla segnalazione, non evincendosi dal contenuto intrinseco delle dichiarazioni, né dalle circostanze

in cui esse sono state rese, né essendo stato altrimenti dimostrato dalla resistente che tali dichiarazioni siano state rese per scopi essenzialmente personali, per contestazioni o rivendicazioni estranee al perseguimento dell'interesse pubblico, oppure per un mero intento calunnioso o diffamatorio.

La circostanza che *Parte\_1* abbia una qualifica dirigenziale non limita in alcun modo l'applicabilità della richiamata tutela, dal momento che la protezione accordata al *whistleblower* si estende a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni indipendentemente dal loro inquadramento o qualifica, dovendo solo essere accertata la sussistenza delle condizioni di legge per l'applicazione della tutela in discorso. Il più intenso legame fiduciario che lega il dirigente al proprio datore di lavoro non comporta un affievolimento di tutela del *whistleblower*, non potendo tale tutela considerarsi meno intensa laddove l'atto ritorsivo risulti essere stato posto in essere a causa della segnalazione.

Nel caso di specie, si ribadisce, il licenziamento discende direttamente dalle dichiarazioni rese in sede di denuncia da *Parte\_1* e ne costituisce dunque una diretta conseguenza, non essendo stata offerta dall'*CP\_1* resistente prova contraria della presunzione *iuris tantum* di cui all'art. 17 co. 2 del D.lgs. 24/2023.

Ciò che, in altri termini, si vuole evidenziare è che non è possibile scindere ontologicamente il fatto in sé della presentazione di una denuncia all'autorità giudiziaria dal contenuto delle dichiarazioni in tale sede rese, affermando che l'una non ha di per sé rilevanza disciplinare e che invece tale rilevanza deve riconoscersi ai contenuti e alle modalità della denuncia medesima (cfr. delibera di licenziamento, laddove è affermato "*il presente procedimento non nasce sulla base della sola denuncia presentata dal dr. Parte\_1 ma dai contenuti e modalità della medesima denuncia che poi sono risultati privi di fondamento [...]*"). Una tale valutazione disgiunta equivarrebbe infatti ad una sostanziale disapplicazione della tutela sul *whistleblowing*, mentre la verifica da compiere afferisce al solo rispetto delle condizioni di applicabilità della tutela medesima, accertate le quali tutto ciò che è stato dichiarato in sede di denuncia è suscettibile di protezione.

9. La declaratoria di nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 24/2023 rende superfluo l'esame degli ulteriori motivi di impugnativa (genericità della contestazione disciplinare, violazione del principio di immutabilità, violazione dell'art. 55 bis c. 2 del D.lgs. 165/2001), nonché la valutazione in ordine alla rilevanza disciplinare dei fatti contestati, risultando tutte le superiori questioni assorbite.

L'applicazione della tutela di cui al D.lgs. 24/2023, con il conseguente vizio di invalidità dell'atto di recesso, esclude inoltre che possa essere compiuta una rivalutazione dei fatti contestati per qualificarli in termini di giustificato motivo soggettivo di licenziamento in luogo di giusta causa, come richiesto in subordine dalla società resistente, atteso che nell'uno o nell'altro caso l'atto di recesso sarebbe comunque viziato da nullità.

**10.** Alla declaratoria di nullità consegue l'applicazione del regime di tutela di cui all'art. 63 co. 2 del D.lgs. 165/2001, come novellato dal D.lgs. 75/2017, secondo cui “ [...] *Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali*”.

Sul punto, la difesa di parte resistente ha ritenuto inammissibile o comunque inaccoglibile la domanda di reintegra e risarcimento, dando rilievo alla circostanza che “ *Parte\_1* è in aspettativa senza diritto alla retribuzione sin dal settembre 2024 in quanto ricopre altro incarico presso altra azienda, più precisamente Direttore Amministrativo dell' *CP\_22* [...] ” (cfr. pag. 19 della memoria).

Il collocamento del ricorrente in aspettativa senza retribuzione a decorrere dal 2.9.2024, ai sensi dell'art. 3 bis, co. 11 del D.lgs. 502/1992, in ragione del conferimento dell'incarico di Direttore Amministrativo dell' *CP\_22* per un triennio, è circostanza incontestata tra le parti, rappresentata dallo stesso *Parte\_1* e risultante dalla documentazione prodotta in atti (cfr. doc. 2 e 36 allegati al ricorso).

Poiché l'aspettativa implica la conservazione del posto, essa non osta alla pronuncia di reintegrazione, la quale dovrà essere disposta dall'Azienda nel ruolo e alle condizioni esistenti al momento del licenziamento.

L'attribuzione di un incarico dirigenziale presso altra amministrazione e, dunque, lo svolgimento di diversa attività lavorativa, incide invece sulla quantificazione del danno risarcibile, dal quale deve essere sottratto l' *aliunde perceptum* e che deve dunque essere quantificato in misura pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello della

reintegrazione, detratto quanto percepito nel medesimo periodo dal ricorrente per lo svolgimento dell'attività di Direttore Amministrativo presso l'ASP CP\_22 .

L Controparte\_10 resistente va altresì condannata al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti in ragione del concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro.

**11.** Le spese di lite seguono la soccombenza e sono poste a carico dell' [...] CP\_10 resistente, nella misura liquidata come in dispositivo tenuto conto del valore indeterminabile del procedimento, delle fasi del giudizio svolte (studio, introduttiva e decisoria) e della complessità della causa, in rapporto ai parametri medi di cui al D.M. 55/2014 e ss.mm.

P.Q.M.

Il Tribunale di Catania, in persona della giudice dott.ssa Chiara Cunsolo, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. 7034/2025 R.G. così statuisce:

**dichiara** la nullità del licenziamento per giusta causa adottato dall' [...] Controparte\_23 nei confronti di Parte\_1 [...], di cui al verbale dell'UPD n. 156 del 14.3.2025 e alla successiva deliberazione n. 776 del 28.3.2025, per violazione dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023;

**condanna**, per l'effetto, l' Controparte\_3 [...] alla reintegrazione di Parte\_1 nel posto di lavoro, nei termini di cui in parte motiva, e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegrazione, detratto quanto percepito nel medesimo periodo dal ricorrente per lo svolgimento dell'attività di Direttore Amministrativo presso l' CP\_22 ;

**condanna** altresì l' Controparte\_7 [...] al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali nei termini di cui in parte motiva;

**condanna** l' Controparte\_7 [...] al pagamento in favore di Parte\_1 delle spese di lite, liquidate nella misura di € 7.377,00 oltre spese generali al 15%, IVA e CPA, ed € 259,00 a titolo di C.U.

Catania, 27 marzo 2026

La giudice del lavoro  
Chiara Cunsolo