



Autorità Nazionale Anticorruzione

Delibera n. 860

Adunanza del 25 settembre 2019

Oggetto: procedimento sanzionatorio (OMISSIS) nei confronti del B (OMISSIS) per l'adozione di misure discriminatorie/ritorsive nei confronti di un whistleblower.

Riferimenti normativi: art. 54 *bis* del d.lgs. 30.3.2001 n. 165.

Parole chiave: whistleblower - misure discriminatorie – licenziamento - ragioni estranee alla segnalazione - insussistenza

Massima: *un provvedimento di licenziamento non ha natura discriminatoria/ritorsiva quando non è motivato da intento di rappresaglia, bensì da ragioni estranee alla segnalazione, ragioni tali da sorreggere da sole il provvedimento disciplinare.*

IL CONSIGLIO

VISTA la legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.;

VISTO l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della l. 30 novembre 2017 n. 179;

VISTA la legge 24 novembre 1981 n. 689;

VISTO il “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001” di cui alla delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018 (GU n. 269 del 19.11.2019) come modificato dalla delibera ANAC n. 312 del 10 aprile 2019 (GU n. 97 del 26.4.2019)

adotta la seguente decisione

A. La segnalazione (OMISSIS).

Tramite la piattaforma ANAC per i Whistleblowers di cui al fascicolo riservato n. (OMISSIS), in data 17 marzo 2019, il WB, dipendente S. (OMISSIS), lamentava presunti illeciti, irregolarità, sprechi, favoritismi e *mala gestio* nella S. (OMISSIS) .

Il WB veniva a conoscenza di tali presunte irregolarità durante alcuni colloqui avuti con il suo superiore gerarchico, di cui forniva registrazione audio (avvenuta all'insaputa dell'interlocutore) e di cui riportava sintetico stralcio nella memoria allegata al modello di segnalazione compilato sulla piattaforma.



Autorità Nazionale Anticorruzione

In date 28 e 29 marzo 2019 venivano pubblicati sul (OMISSIS) due articoli, a firma del giornalista (OMISSIS), nei quali si dava conto del fatto che un dipendente della S. (OMISSIS) aveva presentato una segnalazione all'ANAC in cui si raccontavano presunti illeciti ed irregolarità poste in essere dalla S. (OMISSIS) nella sua attività istituzionale. Nei due articoli si dava conto di fatti che emergevano sia dalla denuncia all'ANAC sia dagli allegati alla stessa.

Nell'adunanza del 10 aprile 2019, il Consiglio deliberava di: 1) autorizzare un'attività di interlocuzione tramite piattaforma con il soggetto segnalante al fine di acquisire ulteriori elementi/documenti per l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio; 2) autorizzare l'inoltro della segnalazione alla Procura della Repubblica ed alla Corte dei Conti per le valutazioni di competenza.

Pertanto, il fascicolo veniva trasmesso alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Roma (nota prot. ANAC n. 33625 del 24 aprile 2019) e alla Procura Regionale della Corte dei Conti per la Regione Lazio (nota prot. ANAC n. 33619 del 24 aprile 2019).

A seguito di ulteriori interlocuzioni con il WB, l'ANAC acquisiva ulteriore documentazione tra cui le note S. (OMISSIS) prott. n. 88 del 14 febbraio 2019, n. 184 del 29 marzo 2019, n. 192 dell'8 aprile 2019 n. 198 del 15 aprile 2019 relative a quattro contestazioni di avvio di procedimenti disciplinari e relative giustificazioni nonché la nota S. (OMISSIS) del 30 aprile 2019 (nota ANAC prot. n. 44721 del 4.6.2019) che definiva i predetti quattro procedimenti disciplinari irrogando al WB il licenziamento disciplinare/per giusta causa.

Il WB riteneva il licenziamento ritorsivo perché disposto a causa della segnalazione all'ANAC.

L'ANAC acquisiva altresì (note prott. ANAC nn. 44721-2 del 4.6.2019) il ricorso depositato dal WB innanzi al Giudice del Lavoro di Roma (OMISSIS). Nel ricorso al Giudice del Lavoro il WB domandava, tra l'altro, l'accertamento e la dichiarazione di illiceità del licenziamento perché *“ritorsivo e/o discriminatorio del lavoratore quale autore della segnalazione effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione per fatti, da quest'ultima, ritenuti rilevanti sotto il profilo penale e contabile, stante la successiva trasmissione degli atti stessi alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Roma e alla Procura Regionale della Corte dei Conti per la Regione Lazio”*. Chiedeva, quindi, la *“reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater del d.lgs. 231 dell'8 giugno 2001, come modificato dall'art. 2 della l. 179/2017”*.



Autorità Nazionale Anticorruzione

B. Istruttoria.

Dalla lettura della documentazione agli atti, è emerso, in merito alla comunicazione di misure asseritamente ritorsive, quanto segue.

Il licenziamento del WB di cui alla nota S. (OMISSIS) del 30 aprile 2019 si basa su quattro note di contestazione disciplinare n. 88 del 14 febbraio, n. 172 del 19 marzo, n. 184 del 29 marzo e n. 192 dell'8 aprile 2019, tutte a firma del B (OMISSIS).

a) La prima (nota prot. n. 88 del 14 febbraio 2019), con cui è stato avviato il primo dei procedimenti disciplinari, a seguito di due e mail del WB inviate al Direttore della Sede di Roma: 1) email 14 dicembre 2018 con cui si evidenziava una asserita irregolarità nella programmazione ed assegnazione dei servizi di accertamento. In particolare il WB rappresentava al Direttore della sede di Roma, il mancato rispetto del protocollo di intesa in tema di equa ripartizione dei controlli, accoppiamenti e di valutazione dei profili di sicurezza e di esperienza degli addetti evidenziando una discriminazione a suo danno ad opera del Responsabile dell'Ufficio Sviluppo e Controllo; 2) e mail del 1° febbraio 2019 con cui si evidenziava una asserita irregolarità nelle procedure adottate dall'(OMISSIS). In particolare il WB rappresentava al Direttore, una presunta *mala gestio* da parte dell' Ufficio (OMISSIS), colpevole di scarsa collaborazione e abuso di potere per aver respinto quasi tutte le pratiche (OMISSIS) nell'anno 2018.

Nella nota di avvio del procedimento si contestava al WB la pretestuosità delle due segnalazioni, il tono "arrogante" nonché il modo di fare polemico e scarsamente collaborativo.

Con nota del 4 marzo 2019, il WB presentava le proprie giustificazioni.

b) La seconda (nota prot. n. 172 del 19 marzo 2019), con cui è stato avviato il secondo procedimento disciplinare in cui si contestava al WB di essere arrivato in ritardo sul luogo di lavoro per quattro giorni (il 15.2.2019: h. 10,54; il 21.2.2019: h. 9,30; il 27.2.2019: h. 10,42; il 14.3.2019: h.10,20) "senza darne comunicazione al Direttore o alla sua Segreteria". Si contestava altresì la propensione ad "innescare pretestuose ed inutili polemiche".

Con nota 5 aprile 2019 (vedi anche nota prot. ANAC n. 44721 del 4.6.2019) il WB forniva le proprie giustificazioni nelle quali tra l'altro affermava (pag. 5) che "*sono stato costretto a registrare tutte*



Autorità Nazionale Anticorruzione

le conversazioni intrattenute con (OMISSIS), compresa quella relativa al 13/02/2019 che sono pronte a metterle a disposizione e di cui comunque riepilogo sintetico stralcio”.

c) La terza (nota n. 184 del 29 marzo 2019), con cui era avviato il terzo procedimento disciplinare in cui si contestava al WB “*di avere comunicato e/o messo in condizione il giornalista (OMISSIS) di prendere cognizione dei contenuti della denuncia inviata all’ANAC, con ciò divulgando notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, con modalità eccedenti rispetto alla finalità previste dalla l. 179/2017 e comunque al di fuori dei canali di comunicazione specificamente preposti a tal fine da detta legge”.*

Con nota del 12 aprile 2019, il WB presentava le proprie giustificazioni

d) La quarta (nota prot. n. 192 dell’8 aprile 2019), con cui si avviava il quarto procedimento disciplinare in cui si contestava al WB l’utilizzo di “*strumenti di registrazione sonora durante l’orario di lavoro, senza averne titolo, all’insaputa di colleghi e superiori”* per registrare conversazioni con i colleghi e superiori e lo si sospendeva cautelativamente dal servizio.

Con nota del 12 aprile 2019, il WB presentava le proprie giustificazioni

Con nota prot. 198 del 15.4.2019 (OMISSIS) S. riscontrava la richiesta del WB di conoscere i documenti in base ai quali era stato avviato il terzo procedimento disciplinare, chiarendo che i documenti erano solo quelli già allegati alla contestazione ovvero i due articoli (OMISSIS) e la mail del giornalista del 27 marzo 2019 inoltrata al B (OMISSIS).

Con nota S. (OMISSIS) del 30 aprile 2019, a firma del B (OMISSIS), i quattro procedimenti disciplinari venivano definiti con l’adozione del licenziamento disciplinare/giusta causa senza preavviso del WB a decorrere dall’8 aprile 2019.

In particolare, il licenziamento era così motivato: “*Facciamo riferimento alle contestazioni disciplinari del 14-15 febbraio u.s., 19-20 marzo u.s., 29 marzo - 1° aprile e 8 aprile us (prott. nn. 88,172,184 e 192) - qui da intendersi integralmente riportate e trascritte – nonché alle giustificazioni da lei fornite rispettivamente con note del 4 marzo u.s. 5 aprile us e 12 aprile u.s. Al riguardo le comunichiamo che i competenti organi della società - tenuto conto sia disgiuntamente che congiuntamente dei fatti a lei ascritti – hanno deliberato di adottare nei suoi confronti il provvedimento di licenziamento per giusta causa senza preavviso. Ai sensi dell’art.1 comma 41 della legge 92/2012, gli effetti del recesso decorrono dalla data di ricevimento della contestazione n. 192 dell’8 aprile u.s. (ultimo giorno di servizio 8 aprile 2019).*



Autorità Nazionale Anticorruzione

Alla luce di quanto sopra, con nota prot. ANAC n. 48282 del 14 giugno 2019, l'ANAC avviava un procedimento sanzionatorio a carico del B per l'eventuale irrogazione della sanzione pecuniaria prevista dall'art 54 bis, co. 6, primo periodo del d.lgs. 165/2001 fino ad un massimo di € 30.0000, dando termine a quest'ultimo di presentare memorie e documenti entro 30 giorni decorrenti dalla ricezione della comunicazione di avvio del procedimento.

B.1 Accesso B (OMISSIS)

Con nota prot. ANAC n. 51444 del 25 giugno 2019, il B (OMISSIS) chiedeva l'accesso agli atti accessibili del fascicolo in questione.

L'Ufficio, con nota ANAC n. 52256 del 27 giugno 2019, chiedeva al WB di esprimersi sull'accesso agli atti richiesto dal B (OMISSIS) assegnandogli un termine di dieci giorni per l'adempimento.

Con nota prot. ANAC n. 55139 dell'8 luglio 2019, il WB si opponeva all'accesso agli atti richiesto dal B (OMISSIS).

Con nota prot. n. ANAC n. 55439 del 9 luglio 2019, l'Ufficio accoglieva parzialmente la domanda di accesso agli atti del B (OMISSIS); in particolare consentiva l'accesso soltanto ai presunti provvedimenti ritorsivi e non anche alla segnalazione di illecito ed alla relativa documentazione non accessibile ai sensi dell'art. 54 *bis*, co. 4 del d.lgs. 165/2001. Ciò anche in considerazione del fatto che non sussisteva alcuna necessità di riservatezza dei presunti provvedimenti ritorsivi in quanto essi riguardavano i procedimenti disciplinari a carico del WB e dunque erano già conosciuti dal B (OMISSIS).

Tale nota veniva inviata per conoscenza anche al WB (cfr. nota prot. ANAC n. 55473 del 9 luglio 2019).

Ricevuto il versamento dei diritti di ricerca, con nota prot. ANAC n. 60252 del 24.7.2019, l'Ufficio inviava gli atti richiesti al B (OMISSIS).

B.2 Accesso WB.

Con nota prot. ANAC n. 61781 del 29.7.19, il WB chiedeva l'accesso alla comunicazione di avvio del procedimento sanzionatorio e alla memoria difensiva del B (OMISSIS).



Autorità Nazionale Anticorruzione

L'Ufficio, con nota prot. ANAC n. 62155 del 30.7.2019, chiedeva al B (OMISSIS) di esprimersi sull'accesso agli atti richiesto dal WB assegnando termine di dieci giorni per l'adempimento; il B (OMISSIS), con nota prot. ANAC n. 64676 del 7.8.2019, non si opponeva alla richiesta di accesso del WB.

Con nota prot. ANAC n. 65340 del 9.8.2019, l'Ufficio accoglieva l'istanza di accesso del WB. Tale nota veniva inviata per conoscenza anche al B (OMISSIS) (nota prot. ANAC n. 65341 del 9.8.2019).

La documentazione veniva inviata al WB con note prott. ANAC n. 66232 e 66521 rispettivamente del 19 e 21.8.2019.

C. Controdeduzioni dell'interessato.

Con nota prot. ANAC n. 58042 del 17 luglio 2019 e relativi allegati (prott. 58044, 58046, 58048, 58051 del 17 luglio 2019, il B (OMISSIS) inoltrava la memoria difensiva in cui contestava la fondatezza della comunicazione di avvio del procedimento rappresentando quanto segue.

Secondo il B (OMISSIS) il provvedimento di licenziamento n. 200 del 30 aprile 2019 che ha concluso i quattro procedimenti disciplinari di cui alle note del 14 febbraio, 19 marzo, 29 marzo e 8 aprile 2019, non avrebbe natura ritorsiva e discriminatoria.

Ciò in quanto due delle quattro note di avvio del procedimento disciplinare (n. 88 del 14 febbraio e n. 172 del 19 marzo 2019), erano antecedenti la segnalazione ed inoltre le ulteriori due note di contestazione successive alla denuncia (n. 184 del 29 marzo e n. 192 dell'8 aprile 2019), si basavano "su fatti e circostanze oggettive" estranee alla denuncia alla ANAC.

Secondo il B (OMISSIS), il licenziamento non sarebbe stato adottato a motivo della segnalazione effettuata all'ANAC dal WB ma anche a causa della divulgazione di notizie riservate della S. (OMISSIS).

Evidenziava che i fatti raccontati al giornalista (OMISSIS) contenevano elementi che avrebbero dovuto rimanere riservati in quanto coperti da segreti d'ufficio ai sensi dell'art. 2105 cc art. 80 CCNL e par. 6 codice etico S. (OMISSIS).

Inoltre, le presunte irregolarità attribuite al (OMISSIS) non avevano determinato alcun danno



Autorità Nazionale Anticorruzione

patrimoniale alla società e non costituirebbero illecito e/o infrazione da un punto di vista gestionale in quanto:

-la scelta di rinviare (OMISSIS) rientra nell'ambito delle valutazioni economiche e gestionali del Direttore della Sede;

-lo slittamento temporale dell'approvazione delle diffide di pagamento era dipeso dal malfunzionamento del sistema informatico; (OMISSIS).

D. Considerazioni in diritto.

L'ANAC ritiene che l'Amministrazione abbia fornito la prova della non ritorsività del licenziamento disposto nei confronti del WB, in quanto non adottato a motivo della denuncia all'ANAC.

Infatti, le motivazioni alla base del licenziamento contenute nelle quattro note di avvio sono numerose e non attengono alla denuncia effettuata all'ANAC.

Basti pensare alle motivazioni maggiormente rilevanti ovvero quella per cui il WB ha reso nota la denuncia all'ANAC divulgando notizie riservate d'ufficio ad un giornalista (OMISSIS) che poi le ha pubblicate (nota n. 184 del 29 marzo 2019) e quella relativa all'utilizzo di "*strumenti di registrazione sonora durante l'orario di lavoro, senza averne titolo, all'insaputa di colleghi e superiori*" per registrare conversazioni con i colleghi e superiori (nota prot. n. 192 dell'8 aprile 2019).

Anche solo considerando la motivazione maggiormente dirimente - quella per cui si contestava al WB "*di avere comunicato e/o messo in condizione il giornalista (OMISSIS) di prendere cognizione dei contenuti della denuncia inviata all'ANAC, con ciò divulgando notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, con modalità eccedenti rispetto alla finalità previste dalla l. 179/2017 e comunque al di fuori dei canali di comunicazione specificamente preposti a tal fine da detta legge*" - essa rappresenta una ragione estranea alla segnalazione.

Si ritiene infatti che il WB abbia reso noto il contenuto della denuncia all'ANAC divulgando notizie riservate d'ufficio ad un giornalista (OMISSIS) che poi le ha pubblicate.

Infatti, nelle giustificazioni di cui alla nota del 12 aprile 2019, il WB non contestava né smentiva di essere stato egli stesso a rendere nota al giornalista (OMISSIS) l'avvenuta denuncia all'ANAC



Autorità Nazionale Anticorruzione

ed il suo contenuto inerente notizie riservate; affermava soltanto che “*non vi è alcuna prova*” del fatto che sia stato proprio lui non solo ad effettuare la denuncia ma anche ad aver comunicato o messo in condizione il giornalista (OMISSIS) di prendere cognizione dei contenuti della denuncia all’ANAC. Con ciò divulgando notizie e documenti oggetto di segreto aziendale, con modalità eccedenti rispetto alla finalità previste dalla l. 179/2017 e comunque al di fuori dei canali di comunicazione specificamente preposti a tal fine da detta legge.

Il WB afferma trattarsi di “*mere supposizioni*” vista “*l’assenza di alcun elemento probatorio a mio carico*” che avrebbe portato il B (OMISSIS) ad identificare egli stesso come il dipendente S. (OMISSIS) che aveva effettuato la denuncia all’ANAC e reso noto il contenuto della denuncia al giornalista (OMISSIS).

Inoltre nel ricorso innanzi al Giudice del Lavoro, il WB tenta di sostenere che la divulgazione della notizia sarebbe dovuta alla Procura della Repubblica di Roma, visto che l’ANAC le aveva trasmesso la sua segnalazione.

Tali circostanze vengono smentite dai fatti.

Gli articoli (OMISSIS) sono stati pubblicati il 28 e 29 marzo 2019 mentre la trasmissione della segnalazione alla Procura della Repubblica di Roma da parte dell’ANAC è avvenuta il 24 aprile 2019.

Pertanto, la Procura di Roma è estranea alla divulgazione della notizia al (OMISSIS), come tenta infondatamente di sostenere il WB.

Si ritiene dunque che sia stato lo stesso WB a divulgare la notizia dell’avvenuta segnalazione al (OMISSIS).

Il licenziamento comunque non è ritorsivo perché non avvenuto “a motivo della segnalazione” ma a causa del fatto che questa ed il suo relativo contenuto sono stati resi noti al giornalista (OMISSIS) con la conseguente divulgazione di notizie e documenti oggetto di segreto aziendale.

Si rammenta che l’art. 3 della l. 179/2017 denominato “*Integrazione della disciplina dell’obbligo di segreto d’ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*” stabilisce che: “*1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell’interesse all’integrità delle*



Autorità Nazionale Anticorruzione

amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

2....(omissis).

3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine”.

Il terzo comma dunque stabilisce che costituisce violazione dell'obbligo del segreto “la rivelazione con modalità e contenuti eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione e della punizione dell'illecito, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine”.

Costituisce pertanto una «modalità eccedente rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito» la rivelazione non finalizzata esclusivamente alla volontà di far emergere l'illecito ma per finalità ulteriori (a titolo esemplificativo si pensi a finalità di gossip/vendicative/opportunistiche/scandalistiche).

Si configurano quindi le “modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito” ossia la divulgazione ad un giornalista della avvenuta segnalazione all'ANAC e di quanto in essa contenuto, visto che la denuncia dell'illecito era già stata effettuata all'ANAC, canale di comunicazione specificamente predisposto a far emergere il presunto illecito.

Il licenziamento dunque del 30 aprile 2019 non è motivato da intento di rappresaglia, bensì da ragioni estranee alla segnalazione stessa, ragioni tali da sorreggere da sole il provvedimento disciplinare.

Al proposito si rammenta che il comma 7 dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 precisa che “È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del Segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa”.

La Suprema Corte di Cassazione ha chiarito sul punto che “*Quanto all'eventuale allegazione del lavoratore riguardo al carattere ritorsivo del licenziamento - e quindi alla domanda di accertamento della nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito-, si è precisato che, per accordare la tutela che l'ordinamento riconosce a fronte di tale violazione, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini*



Autorità Nazionale Anticorruzione

della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011). L'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro (cfr. Cass. nn. 10047 del 2004, 18283 del 2010). (omissis).

Il principio è stato anche di recente ribadito con riferimento al nuovo testo della L. n. 300 del 1970, art. 18, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, che ha previsto, ai fini della nullità del licenziamento, la rilevanza del motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., anche non necessariamente unico, il cui carattere determinante può restare escluso dall'esistenza di un giustificato motivo oggettivo solo ove quest'ultimo risulti non solo allegato dal datore di lavoro, ma anche comprovato e, quindi, tale da poter da solo sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito (Cass. n. 30429 del 2018). Affinchè resti escluso il carattere determinante del motivo illecito ex art. 1345 c.c. non è sufficiente che il datore di lavoro alleggi l'esistenza d'un giustificato motivo oggettivo, ma è necessario che quest'ultimo risulti comprovato e che, quindi, possa da solo sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito parimenti emerso all'esito di causa (v. Cass. sent. 30429 del 2018 cit.; nella vicenda ivi esaminata era stato positivamente dimostrato soltanto il motivo illecito, mentre non era emersa la prova di quello lecito, ossia del giustificato motivo oggettivo allegato dalla società)” (Cass. civ., Sez. lavoro, 4 aprile 2019, n. 9468).

Ed inoltre: “Affinchè resti escluso il carattere determinante del motivo illecito ex art. 1345 c.c. non è sufficiente, invero, che il datore di lavoro alleggi l'esistenza d'un giustificato motivo oggettivo, ma è necessario che quest'ultimo risulti comprovato e che, quindi, possa da solo sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito parimenti emerso all'esito di causa” (Cass. civ. Sez. lavoro, 23 novembre 2018, n. 30429).

Dunque, anche secondo la giurisprudenza della Suprema Corte, l'esistenza di ragioni estranee alla segnalazione, tali da sorreggere da sole i provvedimenti disciplinari adottati, esclude la rilevanza del motivo illecito determinante e dunque la ritorsività del provvedimento.

Pertanto si ritiene che il B (OMISSIS), abbia fornito la prova del carattere non ritorsivo del licenziamento disposto a carico del WB.

Vista la non ritorsività del licenziamento, non sussiste il presupposto per l'applicazione dell'art.



Autorità Nazionale Anticorruzione

54 *bis*, co. 6 del d.lgs. 165/2001, e dunque la competenza dell'ANAC ad irrogare sanzioni pecuniarie.

Per quanto sopra esposto, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione

delibera

di archiviare il procedimento sanzionatorio avviato con nota prot. ANAC n. 48282 del 14 giugno 2019 a seguito della segnalazione da piattaforma n. (OMISSIS), nei confronti del B (OMISSIS), per insussistenza della natura ritorsiva del licenziamento disciplinare/per giusta causa irrogato al WB di cui alla nota S. (OMISSIS) del 30 aprile 2019.

Avverso la presente delibera è ammesso ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio-Roma nel termine di 60 giorni, ai sensi dell'art. 119, comma 1, lettera b) del d.lgs. 104/2010.

Il Presidente

Raffaele Cantone

Depositata presso la Segreteria del Consiglio in data 3 ottobre 2019

Il Segretario

Maria Esposito