



Autorità Nazionale Anticorruzione

Delibera n. 274 del 17 marzo 2020

Oggetto: procedimento sanzionatorio nei confronti della dott.ssa *omissis* e del dott. *omissis* per l'adozione di misure discriminatorie/ritorsive nei confronti di una whistleblower.

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

Parole chiave: whistleblower - misure successive alla segnalazione — insussistenza intento ritorsivo.

IL CONSIGLIO

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

VISTO l'art. 54-*bis* del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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);

VISTA la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015;

adotta la seguente decisione

A. Considerazioni in fatto.

Con nota protocollo ANAC n. *omissis*, è pervenuta la segnalazione di una dipendente a tempo indeterminato *omissis*, inquadrata come *omissis*, la quale ha rappresentato di aver segnalato presunte condotte illecite di cui è venuta a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa *omissis*.

La dipendente ha comunicato, altresì, di essere stata destinataria di misure ritorsive a seguito degli esposti presentati.

I. Per quanto concerne le segnalazioni di illeciti, è emerso quanto segue.

- Con mail del *omissis*, la [*dipendente*] ha inoltrato al dott. *omissis*, in qualità di RPCT *omissis*, e alla dott.ssa *omissis*, in qualità di direttore *omissis*, una segnalazione di illeciti relativa a*omissis*.



Autorità Nazionale Anticorruzione

• In data *omissis*, la [*dipendente*] ha rappresentato alla dott.ssa *omissis* presunte illegittimità *omissis*. La segnalazione è stata consegnata *brevi manu* alla direttrice *omissis* e ritrasmessa telematicamente il *omissis*. La medesima segnalazione è stata altresì inoltrata al RPCT *omissis*, in data *omissis*.

II. Come sopradetto, la [*dipendente*] ha altresì comunicato all’Autorità di essere stata oggetto di discriminazioni e comportamenti ritorsivi a seguito e in ragione delle predette segnalazioni relative alle irregolarità riscontrate ...*omissis*.

In particolare, la *whistleblower* ha rappresentato che, con provvedimento *omissis*, la direttrice *omissis*, le avrebbe revocato l’incarico di titolare di sede *omissis* sette mesi prima rispetto alla naturale scadenza del relativo mandato.

La segnalante ha riferito, inoltre, di aver subito un progressivo demansionamento dopo aver riassunto le funzioni in Italia presso la sede di *omissis*. Il suddetto demansionamento sarebbe consistito nella completa inattività della *whistleblower*, la quale ha al riguardo evidenziato che la progressiva estromissione dal carico di lavoro relativo *omissis* e l’assenza di mansioni da svolgere sarebbero comprovati dal fatto che - da aprile 2018 sino a luglio 2019 - le sarebbero stati conferiti solo due incarichi come referente. Inoltre, la [*dipendente*] sostiene di essere stata assegnata all’Ufficio *omissis* soltanto a dicembre *omissis* con ordine di servizio *omissis* del direttore vicario, *omissis*; tuttavia, a valle di tale assegnazione non avrebbe ricevuto alcun incarico concreto da svolgere.

Secondo la [*dipendente*], il responsabile di siffatto demansionamento sarebbe il dott. *omissis*, competente in ordine alla distribuzione del carico di lavoro, in qualità di dirigente dell’Ufficio *omissis* – Programmazione *omissis*. Infatti, la segnalante sostiene che il dott. *omissis* avrebbe provveduto a distribuire sistematicamente il carico di lavoro dell’Ufficio *omissis* e degli altri Uffici tematici senza, tuttavia, adoperarsi per trovare un’efficace e tempestiva soluzione alla situazione insorta con la dipendente, la quale, anzi, sarebbe stata progressivamente esautorata dalle sue funzioni e costretta per lungo periodo alla quasi totale inoperosità. Oltre a quanto sopra riportato, la segnalante ha riferito di aver inoltrato numerose richieste scritte al dott. *omissis*, al direttore vicario *omissis*, all’attuale Direttore *omissis*, affinché le venissero affidati incarichi e iniziative concrete da espletare.

B. Istruttoria.



Autorità Nazionale Anticorruzione

Nell'ambito della fase pre-istruttoria svolta per verificare la sussistenza dei presupposti per avviare il procedimento sanzionatorio, in data *omissis* l'Autorità ha convocato in audizione la [*dipendente*]. Durante l'audizione la segnalante ha chiarito e confermato la ricostruzione dei fatti come sopra descritta.

Pertanto, con nota prot. ANAC n. *omissis*, trasmessa via pec, l'Autorità ha avviato il procedimento sanzionatorio per l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 54-*bis*, co. 6, primo periodo del d.lgs. 30.3.2001 n. 165, nei confronti della dott.ssa *omissis*, firmataria del provvedimento di revoca dell'incarico di titolare *omissis* e nei confronti del dott. *omissis*, presunto responsabile del successivo demansionamento della [*dipendente*], dando termine a questi ultimi di presentare memorie e documenti entro 30 giorni decorrenti dalla ricezione della comunicazione di avvio del procedimento.

Con nota prot. ANAC n. *omissis*, la dott.ssa *omissis* inoltrava la memoria difensiva ed i relativi documenti nei quali articolava le proprie difese in maniera puntuale e precisa rispetto ai fatti contestati; con nota prot. *omissis*, il dott. *omissis* trasmetteva le proprie deduzioni nelle quali contestava la ricostruzione dei fatti realizzata dalla segnalante e recepita nella contestazione di addebiti.

Inoltre, in data *omissis*, l'Autorità trasmetteva [ai *presunti responsabili*] una richiesta di integrazione istruttoria al fine di acquisire informazioni e documenti necessari per una migliore e più completa valutazione e comprensione dei fatti (rispettivamente prot. ANAC n. *omissis* e prot ANAC n. *omissis*).

La dott.ssa *omissis* riscontrava la suddetta nota con una memoria integrativa acquisita al prot. ANAC n. *omissis*; il dott. *omissis* trasmetteva le deduzioni integrative con nota acquisita al prot. ANAC n. *omissis*.

A seguito dell'esame della suddetta documentazione:

- si riteneva di confermare nei soli confronti del dott. *omissis* la contestazione di illecito amministrativo oggetto della comunicazione dell'Autorità prot. ANAC n. *omissis*, ai fini della sanzione di cui all'art 54-*bis* co 6 primo periodo del d.lgs. 165/2001. Si provvedeva, pertanto, a comunicare al dott. *omissis* la comunicazione di risultanze istruttorie ai sensi dell'art. 9, comma 1, del 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 d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*. Conseguentemente, veniva concesso al dott. *omissis* un ulteriore termine di 10 giorni ai sensi dell'art. 9, comma 2 del Regolamento, per poter inoltrare ulteriori elementi probatori e /o memorie difensive volti a fornire sufficienti elementi atti ad escludere la sua eventuale responsabilità e/o volti a dimostrare effettivamente



Autorità Nazionale Anticorruzione

la non sussistenza di una condizione lavorativa demansionante della dipendente. Contestualmente, si provvedeva a comunicare all'interessato che, entro il medesimo termine di 10 giorni, lo stesso avrebbe potuto formulare motivata richiesta di audizione in Consiglio in presenza di circostanze e fatti nuovi rispetto a quanto accertato in sede istruttoria in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 2, del Regolamento.

• Orbene, in data *omissis*, il dott. *omissis* ha trasmesso le ulteriori deduzioni integrative prot. ANAC n. *omissis* e, contestualmente, ha richiesto:

- (i) di convocare in audizione il dott. *omissis* e il dott. *omissis*, dirigenti apicali *omissis*, per poter dimostrare la fondatezza delle proprie argomentazioni e, in particolare, la circostanza di non essere il soggetto competente a distribuire il carico di lavoro della dipendente, contrariamente a quanto sostenuto dalla [whistleblower] e alle prove documentali dalla stessa fornite.
- (ii) di essere audito, unitamente ai propri difensori, innanzi al Consiglio dell'Autorità “*emergendo nella specie documenti, circostanze e fatti nuovi rispetto alle risultanze dell'istruttoria*” (così a pag. 10 delle predette deduzioni integrative).

A fronte delle suddette richieste, l'Autorità, per consentire al dott. *omissis* di fornire ogni elemento utile alla propria difesa, ha provveduto a convocare il dott. *omissis* e il dott. *omissis*, rispettivamente, nei giorni *omissis* e *omissis*.

Per quanto attiene, invece, la richiesta di audizione in Consiglio, si è ritenuto di rigettare l'istanza non essendo emersi fatti nuovi diversi da quelli accertati in sede di istruttoria che potessero giustificare l'accoglimento della richiesta ai sensi dell'art. 9, comma 2, del Regolamento.

PARTE I: Sulla posizione della dott.ssa *omissis*.

Così ricostruiti i fatti, si procede ad analizzare la posizione della dott.ssa *omissis*.

C. Le controdeduzioni della dott.ssa *omissis*.

Come sopra dettato, con nota prot. ANAC n. *omissis*, la [presunta responsabile] ha inoltrato la memoria difensiva al fine di dimostrare che il provvedimento adottato nei confronti della segnalante fosse legittimo e del tutto privo di elementi ritorsivi.

Questi i punti rilevanti contenuti nella suddetta memoria.



Autorità Nazionale Anticorruzione

1. L'incarico di titolare della sede *omissis*, conferito alla [*dipendente*], è stato revocato in ragione di comportamenti, da quest'ultima tenuti, che - per come riportati anche dal capo missione *omissis*-risultavano non conformi rispetto agli obblighi sulla medesima gravanti. In particolare, la [*presunta responsabile*] riferisce di aver ricevuto dal [*Capo missione*] *omissis* numerosi atti istruttori e comunicazioni con cui lo stesso, in qualità di capo missione *omissis*, manifestava, rispetto a molteplici occasioni debitamente documentate, lo stato di incompatibilità ambientale e funzionale in cui versava la [*dipendente*] *omissis*, tale, evidentemente, da recare pregiudizio alla missione stessa.

Specificamente, nella lettera datata *omissis*, con allegata documentazione, [il *Capo missione*] aveva comunicato circostanze fattuali e valutazioni da cui poter desumere che la segnalante avesse:

a) creato una condizione di conflitto con i dipendenti amministrativi *omissis* e con gli esperti esterni, rispetto ai quali avrebbe viceversa dovuto favorire l'accoglienza, creando le condizioni per un ambiente di lavoro armonioso, basato sul mutuo rispetto (*omissis*);

b) creato una condizione di conflitto, sospetto e imbarazzo con i rappresentanti delle altre organizzazioni internazionali, con cui avrebbe dovuto viceversa mantenere un costante rapporto di consultazione e collaborazione, astenendosi dall' esternare pubblicamente proprie personalissime posizioni non coincidenti con la linea concordata con il Capo missione (*omissis*);

c) creato una situazione di imbarazzo politico-diplomatica, nonché di ostacolo allo sviluppo e mantenimento di relazioni amichevoli (*omissis*) con le autorità ...*omissis*;

d) agito mancando di ottemperare:

i. a quanto richiesto dal [*Capo missione*] in materia di sicurezza a cui viceversa la predetta avrebbe dovuto attenersi (*omissis*);

ii. alle richieste del Direttore *omissis* in merito all'indirizzo e svolgimento dei progetti, mentre era tenuta a porre in essere quanto richiesto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati (...*omissis*);

iii. alle strategie di cooperazione provenienti dal *omissis*, in linea con le quali avrebbe dovuto viceversa operare (*omissis*);

e) mancato di notiziare il Capo Missione in relazione alle richieste di informazione di quest'ultimo, mentre era tenuta a comunicare lo stato di attuazione delle iniziative (*omissis*).



Autorità Nazionale Anticorruzione

2. Inoltre, in merito alla *consecutio* temporale, che ad avviso della [dipendente] sarebbe idonea a far presumere una consequenzialità tra la segnalazione e la revoca, la [presunta responsabile] tiene a precisare che la segnalazione di *whistleblowing* non è stata inviata a *omissis*. In tale periodo, infatti, è stata trasmessa dalla [dipendente] la relazione che la stessa dott.ssa *omissis* le aveva richiesto. I fatti si sono dunque susseguiti secondo la seguente tempistica:

- in data *omissis*, la dott.ssa *omissis* riceveva il *dossier* riservato *omissis* con cui *omissis* rappresentava alcuni particolari aspetti del comportamento tenuto dalla odierna segnalante che ne mettevano altresì in pericolo la sicurezza e raccomandava "di predisporre i preparativi per il suo rientro immediato";
- il *omissis*, con comunicazione *omissis*, la [presunta responsabile] chiedeva alla [dipendente] di predisporre una relazione sull'andamento dell'iniziativa, ivi inclusa una descrizione dettagliata delle criticità rilevate;
- in data *omissis*, la segnalante inviava la relazione sulle presunte irregolarità *omissis*; la [presunta responsabile] nominava un *team* composto ...*omissis* proprio al fine di valutare la ricorrenza delle denunciate irregolarità (poi non ritenute ricorrenti);
- in data *omissis*, la stessa [dipendente] (prot. *omissis*) lamentava "la grave situazione venutasi a creare non più tollerabile per un sereno e proficuo sviluppo del programma *omissis*";
- in data *omissis*, con nota n. *omissis*, [il Capo missione] *omissis* invocava l'incompatibilità ambientale e funzionale della dipendente;
- in data *omissis*, dopo essersi consultata con l'allora dirigente del personale, con il RPCT, con [il Capo missione], nonché con il Direttore *omissis* e l'Ispettore Generale, la [presunta responsabile] emetteva il provvedimento di revoca nei confronti della [dipendente];
- solo in data *omissis* - e cioè successivamente alla intervenuta revoca – la [dipendente] inviava via PEC la segnalazione *whistleblowing* al RPCT.

3. Alla luce delle esposte considerazioni, la [presunta responsabile] rileva che è priva di fondamento l'affermazione secondo cui la revoca dell'incarico sarebbe intervenuta due mesi dopo l'invio della segnalazione *whistleblowing* (come riportato nella contestazione degli addebiti); al contrario, la *consecutio* degli eventi dimostra come la revoca, disposta il *omissis*, sia antecedente alla segnalazione presentata formalmente al RPCT (risalente al *omissis*) e che essa sia conseguenza del concreto comportamento posto in essere dalla [dipendente].



Autorità Nazionale Anticorruzione

4. Inoltre, la [presunta responsabile] sostiene che, in qualità di direttore *omissis*, ella era tenuta ad assicurare la tempestiva adozione dei conseguenti provvedimenti invocati dal [Capo missione], così come disposto dall'art. 14 della Convenzione *omissis*.

5. Pertanto, la [presunta responsabile] sostiene di non aver revocato l'incarico della [dipendente] al fine di “punirla” per aver segnalato presunte irregolarità - che poi, di fatto, è stato accertato non ricorrevano - bensì in ragione della comunicazione, proveniente dal Capo missione, di incompatibilità ambientale e funzionale in cui versava la dipendente. Conseguentemente, in base alla normativa vigente l'adozione del provvedimento *de quo* risultava necessaria proprio per assicurare il buon esito della missione *omissis*.

6. Infine, la [presunta responsabile] dichiara di essere del tutto estranea alle vicende, successive all'intervenuta revoca, segnalate dalla [dipendente] in relazione al suo preteso demansionamento, avendo la dott.ssa *omissis* rassegnato le dimissioni ...*omissis*.

D. Considerazioni in diritto.

La [whistleblower] chiede a questa Autorità di adottare nei confronti della [presunta responsabile] la sanzione di cui all'art. 54 - *bis*, comma 6, primo periodo, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 secondo il quale “Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro”.

Ad avviso dell'Autorità, nella fattispecie in esame non ricorrono i presupposti per l'applicazione dell'art. 54 - *bis* comma 6 citato, giacché, a seguito dell'istruttoria condotta, è emerso che l'atto di revoca dell'incarico *omissis* considerato discriminatorio dalla whistleblower non è da imputare alle segnalazioni di condotte illecite presentate; la natura vessatoria di siffatto provvedimento, pertanto, non si rinviene per le ragioni di seguito esposte.

1. Preliminarmente, occorre ricostruire il quadro normativo entro cui la [presunta responsabile] ha agito in qualità di direttrice *pro tempore* dell'*omissis*. Ciò si rende necessario al fine di valutare se l'atto di revoca dell'incarico della [dipendente], adottato dalla [presunta responsabile] per incompatibilità ambientale, fosse o meno un atto dovuto in quanto richiesto dal [Capo missione].



Autorità Nazionale Anticorruzione

Al riguardo, si rammenta che ...*omissis*.

2. Alla luce del quadro giuridico sinteticamente delineato, si può ricavare che *omissis*...

I suddetti *omissis* - in qualità, appunto, di Capi missione - possono comunicare [all'amministrazione] eventuali violazioni o situazioni di incompatibilità o funzionale del personale *omissis*.

Il direttore del *omissis*, ricevuta tale comunicazione, è tenuto - ai sensi del citato art. 14, comma 1, lett.f), della Convenzione - ad adottare i provvedimenti conseguenti. Tra questi provvedimenti, vi è certamente la revoca dalla missione giacché, come detto, l'art. 11, comma 3, dello statuto *omissis* statuisce che il direttore possa revocare l'avvio o la prosecuzione di una missione "per gravi e motivate ragioni anche connesse con i rapporti con le autorità locali".

Applicando al caso di specie il quadro normativo sopra richiamato e le conseguenti considerazioni innanzi esposte, emerge che [il Capo missione] ...*omissis* aveva lamentato che la [dipendente] si trovasse in una situazione di incompatibilità ambientale e funzionale. A tal proposito, si osserva che [il Capo missione] aveva inoltrato alla [presunta responsabile] numerose lettere, non solo a sua firma ma anche provenienti dai rappresentanti *omissis*, dalle quali emergevano perplessità e criticità rispetto all'operato della dipendente.

Le suddette rimostranze sono confluite nel fascicolo riservato trasmesso alla [presunta responsabile] in data *omissis*.

In particolare, si può rilevare che la lettera del *omissis* è stata inviata dal [Capo missione] successivamente alla prima segnalazione (*omissis*) presentata dalla [dipendente] al RPCT ai sensi dell'art. 54-bis, tuttavia la documentazione allegata dal [Capo missione] riportava sia date antecedenti che successive rispetto alla segnalazione. A titolo esemplificativo, e non esaustivo, è stata allegata una missiva datata *omissis* nella quale un collaboratore *omissis* segnalava al [Capo missione] un comportamento inappropriato alla rappresentanza istituzionale tenuto dalla dipendente; nel dossier riservato trasmesso dal [Capo missione] si fa riferimento anche ..*omissis*.

Siffatta documentazione era volta a dimostrare come la dipendente avesse creato condizioni di conflitto con gli esperti *omissis* e con le autorità *omissis*.

Orbene, la [presunta responsabile], ricevute le rimostranze del [Capo missione], ha richiesto alla [dipendente] di relazionare sul punto illustrando le eventuali criticità; d'altra parte, la [presunta responsabile] non avrebbe potuto ignorare i reclami del *omissis* in quanto - come visto - lo stesso era il Capo missione



Autorità Nazionale Anticorruzione

e risultava titolare di un potere di vigilanza sull'operato della [dipendente].

La dipendente ha, quindi, trasmesso una segnalazione, il cui contenuto è confluito, successivamente al provvedimento di revoca, in una ulteriore segnalazione inoltrata al RPCT.

Ebbene, la [presunta responsabile] afferma di aver costituito un gruppo di lavoro per valutare la ricorrenza delle denunciate irregolarità a fronte delle divergenti posizioni espresse dal [Capo missione] e dalla *omissis*.

Si osserva che, agli atti, non vi è prova documentale che possa dimostrare l'effettiva costituzione di tale gruppo di lavoro e gli esiti ai quali lo stesso sarebbe giunto. Ciononostante, la mancanza di tale elemento non può essere considerata un indizio sufficiente a provare il carattere ritorsivo del provvedimento di revoca, il quale, invece, risulta giustificato da fatti ulteriori e diversi, ossia da una documentazione trasmessa dal [Capo missione] volta a dimostrare una serie di comprovati comportamenti non consoni tenuti dalla *whistleblower* sia prima che dopo le segnalazioni.

A ciò si aggiunge che la stessa dipendente, in data *omissis*, affermava che la situazione *omissis* era divenuta insostenibile. Infatti, ...*omissis*.

Pertanto, a fronte:

- (i) del quadro normativo sovraesposto,
- (ii) delle proteste sull'operato della [dipendente] provenienti dal Capo missione debitamente documentate con lettere firmate dai rappresentanti *omissis* e delle organizzazioni *omissis* antecedenti e successive rispetto alle segnalazioni di *whistleblowing*;
- (iii) del profondo disagio manifestato dalla [dipendente] per la situazione lavorativa divenuta ormai non più tollerabile a causa del rapporto conflittuale creatosi con [il Capo missione];

si ritiene che la [presunta responsabile] non avrebbe potuto fare altro che adottare, ai sensi dell'art. 14 della Convenzione *omissis*, il provvedimento di revoca dell'incarico assegnato alla [dipendente].

Invero, dalla documentazione agli atti, risulta che effettivamente sussistevano circostanze idonee a generare un clima di sfiducia reciproco tra la dipendente e [il Capo missione], clima pregiudizievole per il buon andamento e prestigio della missione.

Se, dunque, le circostanze fattuali che hanno determinato l'incompatibilità ambientale sono cominciate ad emergere in un momento in cui le segnalazioni nemmeno esistevano, è evidente che i



Autorità Nazionale Anticorruzione

motivi su cui si fonda la declaratoria della suddetta incompatibilità dichiarata dalla [presunta responsabile] sono motivi diversi e indipendenti rispetto alle segnalazioni.

Se così è, anche il necessario provvedimento di revoca per incompatibilità ambientale, essendo motivato alla luce di fatti e condotte diverse ed estranee alle segnalazioni, non può essere in alcun modo collegato ad esse e quindi non può definirsi ritorsivo.

Inoltre, anche aderendo alla ricostruzione della [dipendente], secondo cui il motivo per cui [il Capo missione] ha contestato il suo operato è da rinvenire in una possibile connivenza tra lo stesso e i politici *omissis*, si dovrebbe comunque escludere il nesso di connessione tra la prima segnalazione e il successivo provvedimento di revoca per incompatibilità ambientale. Infatti, come detto, la suddetta incompatibilità viene dichiarata alla luce di comportamenti non consoni tenuti dalla [dipendente] in epoca antecedente alla segnalazione e proseguiti successivamente ad essa.

È quindi evidente che il *dossier* del [Capo missione], se anche fosse stato disposto perché la [dipendente] “dava fastidio”, sarebbe comunque stato determinato, non già dalla volontà di “punirla” per aver segnalato illeciti alla [presunta responsabile], bensì dalla sussistenza di conflitti interni tra la dipendente e il suo superiore.

Inoltre, preme evidenziare che, se anche la ragione della richiesta di revoca dell’incarico avanzata dal [Capo missione] fosse ricollegabile all’esistenza di un accordo criminoso tra lo stesso e taluni soggetti *omissis*, accordo che la [dipendente] avrebbe cercato di ostacolare, si tratterebbe, comunque, di una materia sottratta alla competenza dell’ANAC e attribuita a quella dell’Autorità giudiziaria penale, la quale è l’unica competente ad accertare le effettive responsabilità dei soggetti coinvolti.

Ne consegue che, qualsiasi sia la ricostruzione che si decide di accogliere, si deve in ogni caso ritenere che la revoca dell’incarico della [dipendente] per incompatibilità ambientale sia stata disposta a causa di conflitti interni tra la dipendente, il Capo missione, gli esperti *omissis* e le autorità *omissis*.

È, dunque, evidente che (i) sia la segnalazione del *omissis* (ii) sia quella anticipata alla [presunta responsabile] in data *omissis* e, successivamente, trasmessa al RPCT (in data *omissis*) si inseriscano nella vicenda in modo del tutto neutro e che esse non possano dirsi la causa scatenante della revoca, la quale, con ogni probabilità, sarebbe avvenuta ugualmente anche se le segnalazioni non vi fossero state.

Le suesposte argomentazioni confermano che, nel caso in esame, la [presunta responsabile], in qualità



Autorità Nazionale Anticorruzione

di direttrice *pro tempore* dell'*omissis* abbia legittimamente ritenuto di revocare [la whistleblower] rilevando l'inopportunità della permanenza della dipendente in *omissis* ossia in un ambiente in cui vi era una oggettiva assenza di armonia e una seria difficoltà ad assicurare un normale e sereno svolgimento del servizio.

Si tratta, pertanto, di circostanze idonee ad escludere l'arbitrarietà, l'irragionevolezza e la ritorsività del provvedimento di revoca.

Inoltre, è importante rammentare che, per sedimentato orientamento giurisprudenziale, il trasferimento d'ufficio ovvero la revoca di un incarico per incompatibilità ambientale di un pubblico dipendente è legittimamente adottato dall'Amministrazione di appartenenza anche quando il bene giuridico da esso tutelato, ossia il corretto funzionamento dell'ufficio e il suo prestigio, sia soltanto messo in pericolo, non essendo anche necessario che esso debba essere già danneggiato.

Ebbene, è chiaro che nella fattispecie in esame il corretto funzionamento della missione fosse oggettivamente messo a rischio dal conflitto interpersonale venutosi a creare tra la dipendente, il Capo missione e i rappresentanti *omissis*.

3. Inoltre, non sembra che la direttrice *pro tempore* dell'*omissis* abbia assunto atteggiamenti discriminatori nei confronti della [dipendente]: depone in tal senso anche il confronto con gli altri casi in cui la [presunta responsabile], durante il suo mandato, ha disposto la revoca dell'incarico di titolare *omissis*.

In particolare, con riferimento ai casi di revoca di direttori *omissis* disposti dalla [presunta responsabile], si rileva che, oltre a quello nei confronti della [dipendente], un altro solo provvedimento è stato adottato negli anni *omissis*, ma sempre per incompatibilità ambientale e funzionale e a seguito di espressa richiesta (*ex art. 14 della Convenzione*) avanzata dal [Capo missione] *omissis*. In entrambi i casi la [presunta responsabile] ha rispettato la normativa illustrata disponendo, quale atto doveroso, il rientro in sede dell'interessato.

Quanto sopra vale semplicemente ad evidenziare che la [presunta responsabile] ha tenuto il medesimo comportamento sia nei confronti di chi aveva presentato denunce contro la P.A. (*omissis*) sia nei confronti di chi non aveva presentato denunce contro la P.A. (dipendente sopra richiamato). La stessa ha infatti ottemperato, come previsto dagli accordi e dalla normativa, a quanto invocato dal Capo della missione diplomatica adottando la decisione che le era stato richiesto di prendere, ovvero quella di richiamare anticipatamente entrambi i direttori di sede.



Autorità Nazionale Anticorruzione

Alla luce di quanto esposto, si ritiene che il provvedimento prot. *omissis* sia un atto per il quale vi è una alternativa e ragionevole spiegazione al comportamento datoriale e che, dunque, non assuma natura discriminatoria non essendo espressione di una precipua finalità ritorsiva determinata dalle segnalazioni.

In conclusione, si ritiene che la [presunta responsabile] abbia provato che il predetto provvedimento è motivato da ragioni estranee alla segnalazione e che, pertanto, tale misura non abbia carattere ritorsivo.

Parte II: Sulla posizione del dott. *omissis*.

Si procede, ora, ad analizzare la posizione del dott. *omissis*.

E. Le controdeduzioni del dott. *omissis*.

I. Come sopradetto, con nota prot. ANAC *omissis*, il [presunto responsabile] ha rappresentato che la ricostruzione realizzata dalla segnalante e recepita nella contestazione di addebiti è assolutamente priva di fondamento deducendo, in sintesi, quanto segue.

1) Le due segnalazioni trasmesse dalla [dipendente] al [presunto responsabile], in qualità di RPCT, sono state dallo stesso attentamente scrutinate e ritenute infondate; l'attività di analisi delle segnalazioni espletata dal *omissis* è stata ritenuta dall'Anac corretta e conforme al dettato normativo.

2. Il [presunto responsabile] afferma altresì che irrilevante è il "*omissis*"

3. In merito al contestato demansionamento, il [presunto responsabile] sostiene che è la stessa pianta organica dell'*omissis* a smentire la ricostruzione della [dipendente]; infatti, lo stesso sostiene "*omissis*".

Ne deriva che, secondo il [presunto responsabile], le condotte asseritamente ritorsive di cui si duole la segnalante non sono neanche astrattamente configurabili a suo carico, stante la pacifica ripartizione di competenze appena descritta.

4. Il [presunto responsabile] aggiunge altresì che solo in alcuni casi era intervenuto a supporto della competente Direzione nell'attribuzione degli incarichi (come risulterebbe dalla mail del *omissis* trasmessa alla [segnalante]).

5. In merito agli incarichi che asseritamente non sarebbero stati attribuiti alla segnalante, il [presunto responsabile] precisa che il Regolamento di Organizzazione dell'*omissis* prevede che, per le diverse iniziative curate *omissis*, venga preventivamente individuato un "responsabile", che può essere un capo ufficio in Italia oppure un capo della sede *omissis*. Sino ad oggi l'*omissis* ha seguito un modello di tendenziale



Autorità Nazionale Anticorruzione

"decentramento", assegnando (tranne rare eccezioni) la responsabilità delle singole iniziative ai titolari delle rispettive sedi *omissis*. Ne consegue che, nella sede centrale dell'[*amministrazione*] sita a *omissis*, gli Uffici svolgono compiti secondari di tipo amministrativo (ad es. disbrigo della corrispondenza) e, quando richiesti, di natura tecnica. Ciò vale per tutti i dipendenti della sede *omissis* dell' [*amministrazione*] (e dunque non certo solo per [*la dipendente*]).

6. Il [*presunto responsabile*] afferma, inoltre, che la segnalante appartiene - come detto - alla...*omissis*. Ne deriva che la maggioranza di *omissis* in servizio nella sede *omissis* opera senza assegnazione di specifiche responsabilità di progetto; da qui - ancora - la non rilevanza delle doglianze avanzate dalla segnalante. Tra l'altro risulta che, alla fine di gennaio *omissis*, il direttore vicario abbia indicato il nome della [*dipendente*] come referente di circa dieci progetti, informandone -tramite il [*presunto responsabile*]. Da qui la volontà di coinvolgere la [*dipendente*] nel perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente.

7. Infine, il [*presunto responsabile*] sostiene che non vi è stata una progressiva estromissione del carico di lavoro relativo al *omissis*, poiché è prassi pacifica quella per cui, nei casi di "rientro anticipato", il dipendente perda le competenze amministrative relative alla sede *omissis*. Né, ancora, corrisponde al vero l'affermazione secondo cui il progetto assegnato ..*omissis* sarebbe stato revocato, eliminato e sostituito con una nuova iniziativa. Infatti, l'iniziativa in questione era stata abbandonata formalmente dall'Italia essendo stato già da tempo ritirato il finanziamento *omissis*. Irrilevante è dunque la permanenza del nome [*segnalante*] nel tabellone delle iniziative in uso presso l'archivio, poiché per prassi nel caso di progetti chiusi, revocati o sospesi, il *omissis* preferisce mantenere il nome del responsabile "originario", per ricostruire i carteggi qualora emergano contenziosi o stralci.

II. Nelle deduzioni integrative acquisite al prot. ANAC n. *omissis* prodotte a seguito della richiesta di chiarimenti trasmessa con prot. *omissis*, il [*presunto responsabile*] precisa che gli incarichi assegnati alla [*dipendente*] sono stati 8, ma la loro assegnazione non è in alcun modo riferibile a sè. L'assegnazione delle iniziative alla [*dipendente*] (cioè la decisione di investirla del compito di referente di progetto) è stata disposta, infatti, dal dott. *omissis*, all'epoca direttore vicario di *omissis*. All'esito, il [*presunto responsabile*] ha dato indicazioni al *omissis* affinché aggiornasse il quadro delle iniziative in corso aggiungendovi quelle assegnate alla [*dipendente*]. A ben vedere, dunque, il [*presunto responsabile*] non ha disposto alcuna assegnazione cioè alcuna attribuzione di progetto e/o incarico alla [*dipendente*] (né avrebbe potuto farlo), ma ha semplicemente impartito indicazioni all'Archivio di prendere atto di queste stesse. Più in



Autorità Nazionale Anticorruzione

particolare, sotto il profilo operativo, il dott. *omissis* ha predisposto informalmente una lista di progetti assegnati alla [*dipendente*] in formato cartaceo; la lista è stata consegnata al [*presunto responsabile*] tra la fine di gennaio *omissis* e l'inizio di febbraio *omissis*; il [*presunto responsabile*] ha comunicato per le vie brevi la lista all'Archivio - come detto - ai fini del relativo inserimento dei progetti nel tabellone informatico che contiene traccia di tutte le iniziative. Tale inserimento è adempimento necessario per il successivo smistamento della corrispondenza fra i referenti dei vari progetti.

Il [*presunto responsabile*] ha ribadito, inoltre, di limitarsi a distribuire le iniziative/progetti agli Uffici e non il carico di lavoro ai singoli dipendenti.

III. Nelle ulteriori memorie fornite *ex art.* 9, comma 2 del Regolamento, a seguito della comunicazione di risultanze istruttorie, il [*presunto responsabile*] ribadisce di aver assegnato gli incarichi solo in maniera episodica e non già sistematicamente come sosterebbe [*dipendente*]. Infatti, le mail inviate all'Autorità dalla [*dipendente*] al fine di dimostrare che, in concreto, la distribuzione degli incarichi veniva effettuata dal [*presunto responsabile*], si riferirebbero soltanto ai due casi, puramente eccezionali, in cui lo stesso aveva provveduto a coadiuvare il vice direttore.

In particolare, in una mail del *omissis* prodotta dalla [*dipendente*], lo stesso [*presunto responsabile*], rivolgendosi al personale, affermava “*Cari colleghi...ho rivisto alcuni responsabili e referenti...*”; “*ho tentato di distribuire il carico di lavoro secondo i criteri generali e quelli usati finora*”.

Ebbene, secondo il [*presunto responsabile*], questa mail si riferisce ad un caso eccezionale in cui aveva esperito un tentativo di distribuzione dei progetti per far fronte ad una situazione delicata. Il suddetto tentativo è stato effettuato senza che lo stesso fosse a conoscenza dell'ordine di servizio *omissis*, che aveva assegnato la [*segnalante*] all'Ufficio *omissis*. Tale ordine di servizio infatti non era stato pubblicizzato, né erano state aggiornate le “liste del personale” in uso presso l'*omissis* e in dotazione al [*presunto responsabile*]. In particolare, nel mese di *omissis* era stata diramata agli uffici una lista con la ripartizione del personale, in cui la [*dipendente*] era in attesa di assegnazione e non figurava nell'Ufficio *omissis*. Ciò confermerebbe l'assoluta buona fede del [*presunto responsabile*].

Il secondo caso in cui [*presunto responsabile*] afferma di aver eccezionalmente assegnato un incarico, riguarda un progetto urgente e peculiare per il quale egli avrebbe individuato un esperto particolarmente qualificato. Pertanto, la documentazione fornita dalla [*dipendente*] volta a dimostrare il ruolo assunto, di fatto, dal [*presunto responsabile*] dimostrerebbe esattamente il contrario, ovvero che quest'ultimo si sarebbe



Autorità Nazionale Anticorruzione

occupato della distribuzione del carico di lavoro solo in casi eccezionali.

In aggiunta, il [presunto responsabile] rileva che esistono ben 7 incarichi assegnati [alla dipendente] per progetti rilevanti sia dal punto di vista finanziario sia complessi dal punto di vista tecnico.

Infine, il [presunto responsabile] afferma “*Del resto viene da chiedersi se sussista una ragione riconducibile alla soggettività della omissis (piuttosto che un intento ritorsivo nei suoi riguardi in capo al solo attuale componente) se i direttori dell'ente (ben tre se si conta omissis) hanno sempre esitato ad assegnare alla stessa incarichi rilevanti ed anzi sono stati costretti a revocare quello omissis che aveva ciò palesa un orientamento amministrativo da parte dell'ente (e non già di singoli) sulla omissis e sulla ritenuta (da parte dell'ente) capacità di questa ultima di gestire le proprie responsabilità (...ommissis)*”.

Da ultimo, il [presunto responsabile] ha richiesto l'audizione del direttore omissis, e del vice direttore omissis, omissis, per dimostrare la fondatezza delle proprie argomentazioni difensive.

F. Le audizioni dei vertici omissis.

Come sopra detto, l'Autorità ha accolto la richiesta difensiva avanzata dal [presunto responsabile].

1. Per quanto attiene all'audizione del dott. omissis, quest'ultimo ha affermato che all'interno dell'ommissis non sussiste una formale procedura di assegnazione degli incarichi ai singoli dipendenti in caso di gestione *ad interim* di un ufficio da parte del direttore generale; esiste soltanto una procedura per assegnare *ad interim* la gestione di un ufficio ad altri dirigenti.

...ommissis

2. Per quanto concerne l'audizione del dott. omissis, quest'ultimo ha affermato che, all'interno dell'ommissis, vi è un notevole carico di lavoro da gestire; inoltre, l'organizzazione dell'ommissis prevederebbe 240 unità di personale, e vi dovrebbero essere 30 sedi da gestire omissis, attualmente ve ne sono 20 attive e un totale di circa 106 dipendenti.

Il dott. omissis, inoltre, ha confermato di aver gestito, da aprile omissis, l'Ufficio omissis e l'Ufficio omissis in quanto Uffici privi di dirigente titolare, ed ha affermato “*Si, avocavo le attività in quanto Direttore vicario. I dirigenti sono sempre stati pochi, sono previsti 16 dirigenti di II fascia ma ne abbiamo sempre avuti 5/6. Quando sono arrivato, a seguito di una riassegnazione della Funzione Pubblica a omissis, non sapevo che la direttrice di allora, omissis, sarebbe andata via. Ho avuto una sovrapposizione con lei per circa 18 giorni lavorativi, poi Lei il omissis se ne è andata e sono diventato Vicario, mi sono ritrovato nella gestione omissis che aveva poche procedure e poche persone*”. Alla domanda “*quindi chi era il responsabile della assegnazione degli incarichi ai dipendenti dell'Ufficio omissis?*” il dott. omissis ha risposto “*Formalmente, quando non ci sono i Dirigenti, è il*



Autorità Nazionale Anticorruzione

Direttore vicario che assegna gli incarichi. Nella pratica, a causa della assenza di personale, le iniziative venivano assegnate dai referenti all'interno dell'Ufficio e da me solo ratificate. Che io nella mia attività quotidiana abbia attribuito delle iniziative, no”.

È stata inoltre posta la seguente domanda “con quali modalità avveniva l'assegnazione? È possibile che vi fosse una lista cartacea che lei predisponesse in via informale?” La risposta è stata la seguente “Io non ricordo di essermi occupato dell'assegnazione delle iniziative. È impossibile che io abbia mai scritto di mio pugno una lista in cui decidevo le assegnazioni. È possibile, ma non lo ricordo, che io abbia ratificato una lista cartacea presentatami da qualcun altro”.

Inoltre, alla seguente domanda “Ha mai delegato il dott. omissis nella gestione del carico di lavoro dei dipendenti dell'Ufficio omissis e dell'Ufficio omissis? Oppure omissis non c'entrava nulla?” il vice direttore omissis ha così risposto “omissis nella forma non c'entrava nulla perché si occupava di omissis e non doveva assegnare gli incarichi. Ma nella prassi, omissis faceva parte di una filiera in cui poteva capitare che, come avveniva per tutti noi Dirigenti, venissero svolte attività che andassero oltre le sue competenze, come ad esempio l'assegnazione degli incarichi. La discrezionalità in questi casi era di chi assegnava gli incarichi, in base alle competenze. omissis si faceva parte diligente per risolvere le problematiche e non si trattava di una gestione continua dell'Ufficio”.

Il dott. omissis ha, altresì, dichiarato che la mancata assegnazione degli incarichi alla [dipendente] è riconducibile alla complessità dell'organizzazione dell'omissis, all'esistenza di procedure nuove e alla disorganizzazione dell'omissis che non ha sempre consentito di disporre precise assegnazioni coerenti con la storia professionale di ogni dipendente.

Da ultimo, il vice direttore omissis ha affermato di non ricordare di aver consegnato al [presunto responsabile] la lista di progetti da attribuire alla [dipendente] affinché li inserisse nell'Archivio telematico.

G. Considerazioni in diritto.

La [whistleblower] chiede a questa Autorità di adottare nei confronti del [presunto responsabile] la sanzione di cui all'art. 54 - bis, comma 6, primo periodo, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 secondo il quale “Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro”.

Ad avviso dell'Autorità, nella fattispecie in esame, non ricorrono i presupposti per l'applicazione dell'art. 54 - bis comma 6 citato, giacché, a seguito dell'istruttoria condotta, è emerso che la situazione lavorativa della segnalante non è da imputare ad un *fumus persecutionis* del [presunto responsabile] determinato



Autorità Nazionale Anticorruzione

dalle due segnalazioni di illeciti, ma da ragioni ulteriori e diverse di seguito esposte.

Al riguardo, si rammenta che il [presunto responsabile], nelle memorie difensive prodotte a seguito della comunicazione di risultanze istruttorie, ha richiesto di convocare i predetti vertici dell'*omissis* per dimostrare la fondatezza delle proprie argomentazioni difensive e, soprattutto, la circostanza di non essere il soggetto competente a distribuire il carico di lavoro della segnalante, contrariamente a quanto sostenuto dalla [dipendente] e alle prove documentali dalla stessa fornite.

In particolare, secondo la tesi difensiva del [presunto responsabile], nessun incarico della [dipendente] sarebbe stato dallo stesso deciso autonomamente giacché ogni scelta relativa alla distribuzione degli incarichi di lavoro dell'intero personale rientrava nella competenza del dott. *omissis* nel periodo in cui quest'ultimo aveva assunto il ruolo di direttore vicario *omissis*, dal *omissis* al *omissis*.

In merito al contenuto delle dichiarazioni rese in sede di audizione, si rileva che il dott. *omissis* ha confermato che il [presunto responsabile] ha provveduto a gestire la distribuzione degli incarichi dei dipendenti dell'*omissis* soltanto occasionalmente e al solo fine di coadiuvare, come hanno fatto anche tutti gli altri dirigenti, il vice direttore nella gestione del personale.

Infatti, è emerso che, a seguito delle dimissioni anticipate presentate dalla dott.ssa *omissis*, direttore *pro tempore* dell'*omissis*, l'[amministrazione] ha subito una difficile fase di transizione giacché il dott. *omissis*, vice direttore *omissis*, si è trovato a dover assumere, del tutto inaspettatamente, la funzione di direttore vicario dell'*omissis* sino alla nuova nomina *omissis*.

La fase di transizione si è rivelata particolarmente complessa a causa (i) della rilevante carenza di personale, (ii) delle circa 2500 iniziative da gestire, (iii) di una notevole disorganizzazione.

A fronte di tale situazione, il dott. *omissis* ha ammesso di essere stato assistito dai vari dirigenti, ivi incluso il [presunto responsabile], nella distribuzione del carico di lavoro di tutti gli uffici e in particolare di quelli che lo stesso doveva gestire *ad interim*, stante la carenza di personale di livello dirigenziale.

Il dott. *omissis* ha altresì affermato di non ricordare di aver scritto di suo pugno la lista cartacea degli incarichi da assegnare alla [dipendente] e ha comunque affermato “*Formalmente, quando non ci sono i Dirigenti, è il Direttore vicario che assegna gli incarichi. Nella pratica, a causa della assenza di personale, le iniziative venivano assegnate dai referenti all'interno dell'Ufficio e da me solo ratificate. Che io nella mia attività quotidiana abbia attribuito delle iniziative, no*”. Il dott. *omissis* ha, tuttavia, aggiunto che il [presunto responsabile] non si occupava



Autorità Nazionale Anticorruzione

sistematicamente della distribuzione del carico di lavoro dell'Ufficio *omissis*, ma lo faceva solo occasionalmente, in presenza di situazioni di emergenza.

Pertanto, a fronte di tutti gli elementi difensivi forniti dal [presunto responsabile], è emerso che:

I. Il dott. [presunto responsabile] soltanto occasionalmente si è occupato della distribuzione degli incarichi del personale dell'*omissis*, infatti, non vi sono sufficienti elementi, agli atti, per poter sostenere che il [presunto responsabile] abbia sistematicamente gestito il carico di lavoro del personale dell'Ufficio *omissis* e che, nella distribuzione di tali incarichi, egli abbia inteso estromettere la [dipendente] a causa delle segnalazioni.

Specificamente, dalla documentazione acquisita – e, in particolare, dagli atti prodotti dalla [segnalante] - è emerso che: (i) in due casi il [presunto responsabile] ha senz'altro provveduto alla distribuzione delle singole iniziative dei dipendenti; (ii) la lista dei sette incarichi della [dipendente], secondo il [presunto responsabile] sarebbe stata disposta dal dott. *omissis*, tuttavia questa circostanza sembrerebbe smentita dalle dichiarazioni rese in audizione dal Vice direttore.

II. Ciononostante, oltre i due casi dimostrati dalla segnalante e la lista degli incarichi della [dipendente] che sembrerebbe stata predisposta dal [presunto responsabile], non risultano comunque ulteriori casi – oltre ai tre citati - che confermerebbero che il [presunto responsabile] abbia sistematicamente distribuito il carico di lavoro della [dipendente] e degli altri dipendenti dell'Ufficio *omissis*. Gli atti prodotti dalla segnalante non sono, dunque, sufficienti a dimostrare la sistematicità della gestione dell'Ufficio e del carico di lavoro dei dipendenti da parte del [presunto responsabile].

III. Ne consegue che, se il [presunto responsabile] – come sopra evidenziato - ha, solo sporadicamente, distribuito il carico di lavoro dei dipendenti dell'Ufficio *omissis*, allora lo stesso non può essere considerato responsabile della complessiva situazione lavorativa della [dipendente].

IV. A ciò si aggiunge che, nell'ambito dell'organizzazione dell'*omissis* e, in particolare dell'Ufficio V, non è neppure addebitabile al [presunto responsabile] una responsabilità per una eventuale diversità di trattamento riservata alla [dipendente] rispetto agli altri dipendenti.

Infatti, come riferito dal dott. *omissis*, nel periodo in cui lo stesso aveva avvocato a sé, in quanto direttore vicario, la gestione dell'Ufficio *omissis* privo di dirigente - non vi era un *iter* formale e procedimentalizzato di distribuzione degli incarichi tra il personale del predetto Ufficio, né vi era un unico soggetto che, di fatto e sistematicamente, si occupava di individuare le singole iniziative spettanti ai dipendenti dell'Ufficio



Autorità Nazionale Anticorruzione

omissis.

Ne deriva che il [*presunto responsabile*]

- non essendo il referente dell'Ufficio *omissis* e
- non essendosi occupato ordinariamente di distribuire il carico di lavoro di tale Ufficio,

non può essere considerato responsabile, di fatto, delle scelte di quanti e quali incarichi assegnare al personale dell'Ufficio e alla [*dipendente*].

V. L'inattività temporanea della [*dipendente*] nonché l'asserita esiguità degli incarichi assegnati non sembrano, quindi, addebitabili ad un intento ritorsivo del [*presunto responsabile*] - il quale si è soltanto limitato occasionalmente a coadiuvare il vice direttore *omissis* - quanto, piuttosto, appaiono essere la conseguenza della sopra descritta disorganizzazione dell'*omissis* verificatasi a seguito delle dimissioni del direttore *pro tempore* dell'*omissis*, e dell'assunzione temporanea e inaspettata delle funzioni di direttore vicario da parte del vice direttore *omissis*, dott. *omissis*.

D'altra parte, è stato proprio quest'ultimo a riconoscere che la complessità della struttura dell'[*amministrazione*] nonché l'esistenza di procedure nuove e la disorganizzazione dell'[*amministrazione*] non hanno sempre consentito di disporre precise assegnazioni che fossero coerenti con la storia professionale di ogni dipendente. Ciò sembrerebbe ulteriormente suffragato dalle stesse mail prodotte dalla [*dipendente*] nelle quali anche un'altra collega (che non risulta abbia segnalato illeciti), *omissis*, manifestava un malcontento nella distribuzione degli incarichi.

VI. Vale inoltre evidenziare la difficoltà di ravvisare in capo al [*presunto responsabile*] un intento ritorsivo determinato dalle segnalazioni di illeciti ricevute, essendo [il *presunto responsabile*] totalmente estraneo ai fatti segnalati; e, per tale ragione, non si vede quale interesse punitivo avrebbe potuto nutrire, questi, nei confronti della [*dipendente*] e quale ragione avrebbe potuto avere per attuare una vendetta ingiustificata.

VII. In merito, poi, alla lamentata inattività della [*dipendente*], non si può sottacere quanto precisato dal [*presunto responsabile*] in merito al fatto che gli uffici centrali della sede *omissis* (ed in particolare quelli della vicedirezione *omissis*, che comprende anche l'Ufficio *omissis* cui appartiene la segnalante) non hanno di regola la responsabilità primaria dell'iniziativa, bensì svolgono compiti secondari di tipo amministrativo (ad esempio di verifica della documentazione) o, quando richiesti, di natura tecnica (es. pareri su varianti



Autorità Nazionale Anticorruzione

non onerose). Il "referente" in sede svolge quindi mere funzioni amministrative correlate al disbrigo della corrispondenza (es. seguire il processo di pagamento, trasmettere l'accordo firmato per presa visione dal Direttore al *omissis*, etc) e, quando disposto espressamente dal dirigente, egli può effettuare missioni di monitoraggio. Ciò vale per tutti i dipendenti dell'*omissis* (e dunque non certo per la sola [*dipendente*]).

Dal quadro sopra descritto, ne deriva che, in generale, le maggiori responsabilità delle singole iniziative sono attribuite ai titolari delle rispettive sedi *omissis* e non ai dipendenti della sede *omissis*. In questo quadro devono essere ricomprese le sette iniziative che, da *omissis* a *omissis*, sono state assegnate alla [*dipendente*], il cui numero in effetti può risultare esiguo ma che, comunque, appaiono relative a progetti deliberati in anni recenti e, in alcuni casi, con importi consistenti.

Come sopra illustrato, la lamentata esiguità degli incarichi e, in generale, la situazione lavorativa della [*dipendente*] non sembra riconducibile alle segnalazioni presentate né ad un intento ritorsivo del [*presunto responsabile*] bensì alle ragioni ulteriori e diverse ampiamente sopra illustrate.

Ne consegue la possibilità di affermare che, rispetto alla situazione lavorativa della [*dipendente*], vi è una alternativa ragionevole spiegazione al comportamento datoriale, il quale non assume natura discriminatoria non essendo espressione di una precipua finalità ritorsiva determinata dalle segnalazioni.

Cionondimeno, non può negarsi alla segnalante la legittima aspirazione a svolgere un adeguato numero di attività, maggiormente in linea con il proprio livello contrattuale e con le conoscenze già acquisite nella carriera lavorativa, anche a fronte (i) della possibilità di superare l'evidenziata disorganizzazione dell'*omissis* in virtù della nuova nomina del direttore *omissis*, (ii) del numero elevato di iniziative a carico dell'*omissis*. È chiaro pertanto che, laddove si dovesse verificare una progressiva diminuzione del carico di lavoro a causa di una organizzazione scarsamente efficiente dell'ente, si potrebbero configurare fatti aventi un possibile rilievo giuslavoristico; tuttavia, in relazione ad essi, l'ANAC non è competente ad entrare nel merito.

In conclusione, si ritiene che il [*presunto responsabile*] abbia fornito la prova del carattere non ritorsivo dei provvedimenti disposti a carico della *whistleblower*.

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



Autorità Nazionale Anticorruzione

delibera

di archiviare il procedimento sanzionatorio avviato con nota prot. *omissis* nei confronti della dott.ssa *omissis* e del dott. *omissis*, per insussistenza della natura ritorsiva degli atti adottati a carico della *whistleblower*.

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 f.f.
Francesco Merloni

Depositata presso la Segreteria del Consiglio in data 2 aprile 2020

Per il Segretario Maria Esposito
Il Segretario Generale Angela Lorella Di Gioia