



DELIBERA n. 119 del 6 marzo 2024

Fasc. ris. Anac UWHIB 2022/005132

**Oggetto:** Presunte misure ritorsive subite a seguito di segnalazione di illeciti ex art. 54-*bis* del d.lgs.165/01 - Procedimento sanzionatorio ex art. 54-*bis* co. 6 primo periodo del d.lgs. 165/2001.

## Visto

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 63) recante «*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 (Decreto whistleblowing)*»;

## Visto

l'art. 24 del d.lgs. 24/2023, il cui primo comma prevede: *“Le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023. Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n. 179 del 2017”.*

## Vista

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

## Visto

il d.lgs. 165/2001, e in particolare l'art 54-*bis* come modificato dall'art. 1 della l. 30 novembre 2017 n. 179, e, in particolare, il comma 6, primo periodo, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie all'esame;

## Vista

la legge 24 novembre 1981 n. 689;

## Vista

la legge 7 agosto 1990, n. 241;

## Visto

il decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104;

## Visto

il *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”* adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 690 del 1° luglio 2020 (GU n. 205 del 18.8.2020) (d'ora in poi anche Regolamento), applicabile *ratione temporis* al caso di specie;



## Viste

Le Linee Guida Anac in materia di " *tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (Delibera n. 469 del 9 giugno 2021) applicabili *ratione temporis* al caso di specie;

## Vista

la relazione dell'Ufficio Vigilanza per le segnalazioni dei *whistleblowers*,

### **Premessa in fatto**

In data 21.11.2022, il (dipendente), in servizio all'epoca presso *omissis*, inoltrava a questa Autorità una comunicazione di misure ritorsive, acquisita al prot. Anac n. *omissis*, seguita da varie integrazioni e, in particolare, dalla documentazione acquisita al prot. Anac n. *omissis* del 16.5.2023, al prot. Anac n. *omissis* del 27.6.2023 e al prot. Anac n. *omissis* del 4.8.2023, nella quale lo stesso rappresentava di essere stato discriminato e di avere subito ritorsioni - in particolare di essere stato destinatario del provvedimento di trasferimento dall'*omissis* al *omissis* - per avere compromesso il rapporto fiduciario con la scala gerarchica, avendo prodotto alcune relazioni di servizio descrittive presunti illeciti di cui era venuto a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta.

Dalla documentazione presente agli atti, è emersa la seguente vicenda fattuale:

- In data 14, 15 e 25 ottobre 2022, il (dipendente), in servizio presso la *omissis*, trasmetteva al *omissis*, per superiore inoltre al *omissis*, tre relazioni di servizio nelle quali rappresentava vari accadimenti – integranti potenziali fatti illeciti - verificatisi all'interno della *omissis* tra il mese di dicembre 2021 (mese in cui l'esponente veniva trasferito per servizio presso il suddetto *omissis*, avendo assunto il grado di *omissis*) e il mese di novembre 2022, insieme ad ulteriori episodi coinvolgenti militari effettivi al *omissis*. Più precisamente, il segnalante descriveva in modo circostanziato fatti potenzialmente integranti illeciti che il *omissis* e il *omissis* avrebbero commesso, nel tempo, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali. Tali episodi riguardavano, ad esempio, l'inattività forzata di alcuni Carabinieri che si sarebbero visti privati dei computer loro assegnati, smontati all'improvviso " *per una questione di rancore/odio, o altro di personale*" del *omissis* nei confronti di alcuni suoi sottoposti; presunte condotte omissive poste in essere dal *omissis* con riferimento (i) alla presenza operativa, all'interno della Caserma, di Carabinieri formalmente impossibilitati a svolgere le loro mansioni, (ii) ad alcune problematiche relative ad un ordine di servizio emesso dal medesimo *omissis* a tutela di una donna che aveva denunciato il proprio compagno il quale, nella sua qualità di Appuntato dei carabinieri, operava nel medesimo territorio attenzionato nel suddetto ordine di servizio mettendo a rischio il regolare svolgimento delle operazioni.
- In data 31.10.2022 il *omissis* trasmetteva all'Autorità Giudiziaria ordinaria e militare le già menzionate relazioni di servizio.
- In data 4.11.2022, la Procura Militare di Verona iscriveva nel registro delle notizie di reato il *omissis* e il *omissis* per i reati di diffamazione e minaccia ad inferiore aggravata.
- In data 7.11.2022, il *omissis*, sulla base dell'" *esame della posizione di impiego*" del (dipendente) redatto a cura del *omissis*, trasmetteva all'*omissis* la proposta di trasferimento del medesimo (dipendente), allegando a quest'ultima le tre relazioni di servizio del 14, 15 e 25 ottobre 2022 già trasmesse alle competenti Autorità Giudiziarie. Segnatamente, il *omissis* evidenziava che nelle suddette relazioni emergessero fatti avvenuti nell'ambito della *omissis* dal 2017 al 2022, attinenti al servizio, riguardanti alcuni militari effettivi alla citata Compagnia, nonché alcuni episodi coinvolgenti il *omissis* e l'allora *omissis*; aggiungeva che il *omissis*, tra le varie iniziative, si fosse recato in ispezione presso la *omissis* ove conferiva con il relativo *omissis* e con il (dipendente) " *constatando che le incomprensioni tra i due apparivano insanabili*"; affermava, altresì, che " *il comportamento del (dipendente) risulta avere gravemente compromesso il rapporto fiduciario con il *omissis* e la scala gerarchica, minando peraltro la serenità del reparto che costituisce presupposto fondamentale per garantire la piena efficienza*".
- in data 19.11.2022, il (dipendente) presentava un ulteriore esposto alla Procura della Repubblica di Brescia rappresentando i medesimi fatti ed episodi accaduti nel tempo all'interno dell'*omissis* e presso l'*omissis* " *per avere la certezza che le relazioni di servizio avessero un seguito*";
- In data 21.11.2022 veniva notificato al dipendente l'avvio del procedimento amministrativo di trasferimento (prot. n. *omissis* del 18.11.2022) finalizzato alla sua assegnazione ad altro Reparto, al di fuori dell'*omissis*. L'avvio del



procedimento *de quo* era così formulato: "Tenuto conto della proposta di trasferimento avanzata dal *omissis* con f. n. *omissis* del 7 novembre 2022 e del perimetro di incompatibilità individuato, attese le evidenziate insanabili incomprensioni tra la S.V. ed il *omissis*, nonché i rappresentati episodi che coinvolgerebbero altri Militari effettivi alla *omissis*; che il comportamento della S.V. ha compromesso il rapporto di fiducia con il Superiore diretto e con la scala gerarchica, minando la serenità nell'ambito della *omissis*, dove si è creata una situazione di incompatibilità ambientale funzionalmente legata al servizio; della manifestata preoccupazione che i critici rapporti tra la S.V. ed il superiore possano degenerare; che appare prioritario permettere alla S.V. di svolgere con la giusta serenità d'animo le proprie funzioni e preservare l'armonia generale del Reparto, nell'interesse del proficuo e regolare svolgimento del servizio istituzionale, si impone l'esigenza di assegnarla, come sancito dall'art. 238 D.P.R. n. 90/2010, ad altro Reparto al di fuori della *omissis*".

- Il giorno 30.11.2022, il dipendente – nell'ambito del procedimento amministrativo di trasferimento - presentava le proprie memorie difensive, contestando tutto quanto riportato nella comunicazione di avvio dello stesso e affermando, in particolar modo, di non avere mai compiuto alcuna azione atta a compromettere la serenità del reparto e/o il rapporto di fiducia con i propri superiori gerarchici.
- In data 18.01.2023, il *omissis* notificava al dipendente il provvedimento di trasferimento - a firma del *omissis* - dall'*omissis* al *omissis*. In tale atto finale, venivano richiamate la proposta di trasferimento nonché le motivazioni alla base dell'avvio del procedimento di trasferimento.
- In data 14.04.2023, il *omissis*, competente territorialmente in quanto, come detto, il dipendente era stato nel frattempo trasferito presso il *omissis*, irrogava a quest'ultimo (in conclusione del procedimento avviato dal *omissis* in data 12.01.2023) la sanzione disciplinare di cinque giorni di consegna per l'inoltro di vari scritti (l'esposto del 19.11.2022 con allegate le tre relazioni di servizio oggetto di esame nel procedimento *de quo* e successive relazioni integrative), senza osservare la via gerarchica, al *omissis* e ad alcuni enti esterni all'Amministrazione. Tale sanzione veniva, poi, annullata dal *omissis* in data 25.07.2023, in esito al ricorso gerarchico proposto dal (dipendente) sulla base della motivazione per cui "in ragione del contenuto degli scritti oggetto di valutazione disciplinare, il ricorrente poteva non essere tenuto ad informare il proprio superiore diretto" (prot. nr. *omissis* di prot. 2022).

#### **L'avvio del procedimento e l'istruttoria dell'Ufficio**

Sulla base della documentazione prodotta, dal cui esame è emersa una possibile violazione dell'art 54-*bis* d.lgs. 165/2001, si è ritenuto di dover procedere all'accertamento della natura ritorsiva degli atti e delle condotte evidenziati dal segnalante; pertanto, in data 30.8.2023 (prot. n. *omissis*) veniva avviato il procedimento per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa di cui all'art. 54-*bis*, comma 6, primo periodo d.lgs. 165/2001, nei confronti del *omissis*, del *omissis* e del *omissis*, in qualità di firmatari dei provvedimenti di cui ai sopra citati prott. nn. *omissis* del 7.11.2022, *omissis* del 18.11.2022 e *omissis* del 18.1.2023, dandone formale comunicazione al segnalante.

Relativamente alle varie segnalazioni di illeciti, indirizzate anche ad Anac, si fa presente che le stesse sono state archiviate dall'Ufficio con nota prot. n. *omissis* del 3.8.2023, poiché rappresentanti profili non rientranti nell'ambito oggettivo di questa Autorità; non si è ritenuto, tuttavia, di disporre la trasmissione di dette segnalazioni ad altre Istituzioni, in quanto, come risulta dalla documentazione in atti, le stesse sono state già trasmesse dal segnalante alla Procura della Repubblica di Brescia per le verifiche del caso.

#### **Le difese degli accusati**

Il *omissis*, firmatario del provvedimento di proposta di trasferimento, a sostegno della richiesta di archiviazione del procedimento *de quo*, affermava che:

1. nella propria proposta di trasferimento del 7 novembre 2023 non vi era alcun intento ritorsivo in quanto la ragione ultima e principale dell'atto, endoprocedimentale, non era "punire" il (dipendente) per aver presentato delle relazioni di servizio ma quella di assicurare il corretto svolgimento del servizio, nonché di garantire la totale trasparenza nell'operato dell'Amministrazione; inoltre, a detta del *omissis*, le relazioni di servizio del segnalante, attinenti a vicende passate e già vagliate dalle autorità competenti, non miravano a tutelare il buon andamento della Pubblica Amministrazione ma sottendevano interessi personali.

2. Il *omissis* ha affermato che, il 5 giugno 2022, in seguito ad una telefonata del (dipendente) al *omissis*, faceva seguito l'invio di una e-mail, a cui il segnalante allegava un documento denominato "Appunti". In un documento successivo (istanza di riesame, datata 22 aprile 2023, della sanzione disciplinare della "consegna" di 2 giorni – comminata al dipendente in data 3 settembre 2022 dal comandante *pro tempore* della *omissis* in seguito alla trasmissione della



suddetta documentazione) il (dipendente) ha sostenuto che "...la mia richiesta al omissis era una richiesta d'aiuto (e non una raccomandazione) preceduta da una telefonata, con la quale chiedevo consigli per presentare domanda di trasferimento, adducendo motivazioni personali plausibili che giustificassero la mia richiesta in deroga ai quattro anni di permanenza al reparto". Sul punto il omissis ha affermato che la scelta dell'interlocutore della comunicazione era mirata non a segnalare vicende per assicurare l'integrità della pubblica amministrazione ma al solo scopo di perseguire un interesse personale.

3. Il omissis ha anche citato la relazione di servizio del 25 ottobre 2022 del (dipendente) nella parte in cui quest'ultimo affermava che: "...sorgeva in me una forte preoccupazione che la vicenda non si sarebbe mai risolta e vi era la concreta possibilità che prima o poi potesse degenerare; mi decidevo di effettuare domanda di trasferimento, ma non essendo trascorsi i previsti 4 anni di permanenza, sarebbe stato complicato per me trovare le giuste motivazioni"; tale affermazione veniva ribadita anche nelle memorie presentate in costanza del procedimento di trasferimento con le quali il (dipendente), pur dicendosi contrario ad un'eventuale movimentazione al di fuori della omissis, dichiarava che il proprio scopo iniziale fosse quello di perseguire il trasferimento dalla omissis, in deroga ai requisiti minimi di permanenza nel Reparto.

4. Infine, il omissis ha concluso dicendo che il trasferimento è stato determinato "a domanda" e non d'ufficio per incompatibilità ambientale presso l'unica sede indicata al di fuori dell'omissis; nel caso in cui l'interessato si fosse ritenuto danneggiato dal provvedimento avrebbe potuto non presentare l'istanza di gradimento e adire il giudice amministrativo: iniziativa, quest'ultima, che il (dipendente) non ha intrapreso.

Il omissis, firmatario del provvedimento di avvio del procedimento di trasferimento, a sostegno della richiesta di archiviazione del procedimento *de quo*, affermava che:

1. le segnalazioni del (dipendente) sono state effettuate in relazione a una serie di fatti dei quali, alcuni risalenti nel tempo e riguardanti questioni personali, altri già oggetto di specifiche attività d'indagine e, in generale, attinenti a comportamenti tenuti dalla scala gerarchica che lasciavano presagire l'incompatibilità del (dipendente) nei confronti delle figure a lui sovraordinate.

2. Parimenti, il omissis ha richiamato le affermazioni del (dipendente) in merito alla sua volontà di trasferimento, già evincibile in occasione della trasmissione degli Appunti allegati alla mail del 5.6.2022 (inviata al omissis) e nella documentazione a quest'ultima successiva.

3. Il omissis ha affermato di avere ricevuto, in data 7.11.2022, la proposta di trasferimento avanzata in quella stessa data dal omissis, sulla base di quanto a quest'ultimo riferito dal omissis il 26.10.2022; ricevuta la suddetta proposta, con i contenuti sopra richiamati, il omissis istruiva il processo decisionale volto all'avvio del procedimento di trasferimento. Ha rappresentato, altresì, che la destinazione al omissis è avvenuta, nonostante il Ruolo Ispettori fosse già al completo, al fine di contemperare le esigenze dell'Amministrazione con quelle dell'interessato.

4. Il omissis, infine, ha sostenuto anch'egli che le segnalazioni di cui trattasi sono state motivate non tanto dall'esigenza di perseguire l'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione, quanto più che altro da un interesse personale, connesso a "*rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti dei superiori*"; per tale motivo, quindi, le segnalazioni suddette, a suo parere, non dovrebbero essere intese quali segnalazioni *whistleblowing*.

Infine, il omissis, firmatario del provvedimento finale di trasferimento, a sostegno della richiesta di archiviazione del procedimento *de quo*, affermava che:

1. le segnalazioni del (dipendente) sono state effettuate in relazione a una serie di fatti dei quali, alcuni risalenti nel tempo e riguardanti questioni personali, altri già oggetto di specifiche attività d'indagine, e, in generale, riferiti a una situazione di incompatibilità venutasi a creare tra il omissis e il (dipendente). Il omissis, quindi, ha affermato di aver ritenuto necessario effettuare un bilanciamento tra le esigenze di pronta risoluzione della vicenda venutasi a creare e di salvaguardia della funzionalità e del buon andamento dei Reparti coinvolti con la necessità di venire incontro al disagio evidenziato dal (dipendente). Per tale motivo, ha ritenuto opportuno, "*pur sussistendo integralmente i presupposti per un trasferimento d'autorità*", convertire il proposto trasferimento per incompatibilità ambientale in uno "a domanda", così da permettere al (dipendente) di valutare con più serenità la soluzione approntata. Considerata, quindi, l'incompatibilità del (dipendente) con l'ambiente di lavoro esteso all'ambito omissis e la prospettata disponibilità da parte di quest'ultimo ad un trasferimento presso il omissis, ha optato per tale ultima soluzione.



2. Anche il *omissis* ha affermato che le segnalazioni effettuate dal (dipendente) non sono state motivate dall'esigenza di concorrere a perseguire l'interesse all'integrità della Pubblica Amministrazione, quanto più che altro dalla volontà di far valere interessi personali.

### **Integrazioni documentali**

Con nota prot. n. *omissis* del 30.1.2024 sono state richieste integrazioni documentali al (dipendente), che ha riscontrato con nota acquisita al prot. Anac n. *omissis* del 31.1.2024 e successive ulteriori note<sup>1</sup>, fornendo chiarimenti e delucidazioni circa l'avvenuto trasferimento dall'*omissis*<sup>2</sup>; con note prott. nn. *omissis* del 30.1.2024 sono state richieste integrazioni documentali rispettivamente al *omissis*, al *omissis* e al *omissis*, i quali hanno riscontrato con note acquisite al prot. Anac n. *omissis* del 15.2.2024, n. *omissis* del 16.2.2024 e n. *omissis* del 20.2.2024.

Nelle relative integrazioni documentali, il *omissis*, il *omissis* e il *omissis* hanno richiamato il recente parere del Consiglio di Stato (n. 1485 del 30.11.2023) per affermare che, nell'ambito della normativa di settore, l'ordinamento militare prevede adeguati strumenti di tutela e, in particolare, la disposizione di cui all'art. 735, co. 6, lett. b, del Testo Unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare (di seguito TUOM) che prescrive la possibilità "per qualunque militare di presentarsi a qualsiasi superiore fino al Comandante di corpo per gravi e urgenti motivi". Più precisamente, tutti e tre gli interessati hanno sostenuto che il (dipendente), attraverso l'utilizzo del carteggio informatizzato (con riguardo alle prime due relazioni, posto che la terza veniva consegnata a mano al *omissis*), generasse "un grave danno al funzionamento di una cruciale articolazione dell'amministrazione quale la *omissis*, ove all'epoca prestava il servizio". Alla luce di ciò, era inevitabile – a detta degli stessi – che si venisse a creare una situazione di incompatibilità tra il (dipendente) e il *omissis* nonché con altri militari dell'*omissis*.

Il *omissis*, inoltre, ha spiegato che "la conversione del trasferimento per incompatibilità ambientale in uno a domanda è stata strettamente connessa alla necessità di adottare un bilanciamento tra le esigenze di pronta risoluzione della criticità emersa, salvaguardando la funzionalità e il buon andamento dei Reparti coinvolti, con la necessità di venire incontro al disagio evidenziato dal (dipendente), con particolare riferimento alla relazione del 25.10.2022. Funzionale a questo obiettivo è stata quindi la scelta di modificare lo strumento giuridico attraverso cui adottare il trasferimento".

### **Considerazioni in diritto**

In esito ad un approfondito esame delle suddette memorie difensive e delle successive integrazioni documentali, l'Autorità osserva che:

- Innanzitutto, il recente parere del Consiglio di Stato (n. 1485 del 30.11.2023) non può avere rilevanza sull'odierna questione in quanto ai fatti di specie, verificatisi in data anteriore all'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 54 *bis* del d.lgs. 165/2001. L'applicabilità della normativa *whistleblowing* al personale militare risulta pertanto pacifica.
- Preme inoltre evidenziare che le relazioni di servizio redatte dal (dipendente) risultano essere state presentate dal dipendente nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, così come richiesto dall'art 54-*bis* del d.lgs. 165/2001. Infatti, a differenza di quanto sostenuto dal *omissis*, dal *omissis* e dal *omissis* nelle rispettive memorie difensive e anche alla luce delle delucidazioni fornite dal (dipendente), si ritiene che il segnalante abbia descritto fatti potenzialmente configurabili un'alterazione del corretto svolgimento dell'attività amministrativa, all'interno dell'*omissis*, con coinvolgimento, altresì, di militari effettivi all'*omissis*. Segnatamente, le irregolarità, come quelle sopra indicate, inerenti a fatti appresi in prima persona dal (dipendente) "in ragione del rapporto di lavoro", denunciate in epoca antecedente all'avvio del procedimento di trasferimento oggetto di esame e relative ad un periodo temporale particolarmente lungo, riguardano l'uso distorto della funzione amministrativa, ed è evidente – come già detto – la sussistenza di un interesse pubblico a sollecitare un accertamento in merito alla gestione della stessa. A tale specifico riguardo, preme sottolineare che la disciplina in materia di *whistleblowing*, come previsto anche nelle Linee Guida Anac in materia di "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 e applicabili *ratione temporis* al caso di specie), richiede che l'analisi di tale specifico requisito vada effettuata caso per caso, dando rilievo ad elementi oggettivi, emergenti dal contesto della segnalazione, dai quali si possa dedurre una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio

<sup>1</sup> Prott. nn. *omissis*, *omissis*, *omissis*.

<sup>2</sup> Nel corso dell'istruttoria, il (dipendente), con note acquisite al prot. Anac n. *omissis* del 27.12.2023 e al prot. Anac n. *omissis* del 10.1.2024, ha fornito ulteriori chiarimenti e delucidazioni circa le modalità di apprensione dei fatti oggetto di segnalazione.



pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione; quindi, proprio in ragione delle irregolarità sopra descritte, non può non ritenersi che il dipendente, nella sua qualifica di *whistleblower*, abbia segnalato fatti idonei a ledere il buon andamento dell'attività amministrativa riguardanti la pubblica amministrazione nell'ambito della quale lo stesso presta servizio, integrando così una segnalazione di fatti illeciti ai sensi dell'art. 54-*bis*.

Quanto fin qui detto, quindi, vale a ritenere soddisfatti i requisiti richiesti dall'art. 54-*bis* per qualificare il (dipendente) come *whistleblower* e le relazioni di servizio dallo stesso redatte come segnalazioni di fatti illeciti riconducibili all'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001.

▪ Dal punto di vista oggettivo, preme rilevare che il provvedimento di trasferimento (prot. n. *omissis* del 18.1.2023) è stato inflitto al dipendente in epoca successiva alla presentazione delle relazioni di servizio di cui sopra, nonostante egli avesse ampiamente manifestato la qualifica di *whistleblower*; invero, come si evince soprattutto dall'esame delle memorie prodotte dai firmatari dei tre atti oggetto di contestazione (proposta, avvio e determinazione finale), la ragione, avente carattere risolutivo, che ne ha determinato l'adozione, è stata proprio quella di rimuovere la situazione lesiva della funzionalità dell'Amministrazione venutasi a creare a causa degli scritti redatti dal dipendente.

Nella proposta e nell'avvio di trasferimento, invero (atti citati, entrambi, nella determinazione finale del *omissis*), il *omissis* e il *omissis*, dopo avere, il primo, indicato gli atti redatti dal (dipendente) e richiamato, il secondo, la proposta di trasferimento nonché gli "*episodi rappresentati dal dipendente*", si sono limitati a fare riferimento alle "*insanabili incomprensioni*" tra quest'ultimo e il *omissis* e, in modo generico, hanno affermato che il comportamento del (dipendente) ha "*gravemente compromesso il rapporto di fiducia con il omissis e con la scala gerarchica, minando la serenità del reparto nell'ambito della omissis, dove si è creata una situazione di incompatibilità ambientale funzionalmente legata al servizio*".

Nelle memorie difensive e nelle integrazioni documentali, il *omissis*, il *omissis* e il *omissis* hanno esplicitato il suddetto concetto, mettendo in correlazione le relazioni di servizio redatte dal (dipendente) e l'incompatibilità ambientale che dalle stesse sarebbe scaturita. Le argomentazioni addotte, invero, anziché escludere la sussistenza di una relazione tra le segnalazioni e il provvedimento di trasferimento, finiscono per confermare che quest'ultimo è strettamente connesso alle prime.

Per inciso, a nulla vale il fatto che l'esame della posizione di impiego del dipendente (esame che, secondo il *omissis*, avrebbe dato avvio all'*iter* di trasferimento) si collochi in un momento antecedente (26.10.2022) all'inoltro delle relazioni di servizio alle AA.GG. (avvenuto il 31.10.2022), dal momento che, oltre a trattarsi per l'appunto di un mero "esame" della posizione del (dipendente), in tutti e tre gli atti "cardine" di questo procedimento (proposta, avvio e determinazione), emanati successivamente al 31.10.2022, viene ben rimarcata l'anzidetta correlazione.

Pertanto, alla luce di quanto detto, risulta confermato il nesso di derivazione eziologica sussistente tra le relazioni del (dipendente) e il disposto trasferimento.

- Per quanto attiene all'elemento soggettivo, ossia alla volontà del *omissis*, del *omissis* e del *omissis* di "punire" il dipendente per avere denunciato, occorre fare le seguenti considerazioni:
- il trasferimento in questione è stato disposto per la "*compromissione del rapporto di fiducia con il Superiore diretto e con la scala gerarchica, minando la serenità nell'ambito della omissis, dove si è creata una situazione di incompatibilità ambientale funzionalmente legata al servizio*";
  - pur ritenendo che "*il solo venir meno del rapporto di fiducia tra denunciante e denunciato, anche in presenza di un rapporto gerarchico e ancorché connesso a fatti avvenuti in servizio, non può essere ritenuto, di per sé solo, ragione sufficiente a giustificare un provvedimento di trasferimento del militare whistleblower...che, in altre parole, l'incompatibilità, anche se può senz'altro essere determinata da una situazione di contrasto tra dipendenti, per giustificare il trasferimento deve essere di tipo "ambientale", cioè tale da delinarsi ben al di là di un mero contrasto, ancorché grave, tra militari, e tradursi in un pregiudizio concreto per l'ambiente di lavoro in cui essi operano, idoneo a determinare discredito all'esterno o disfunzioni all'interno dell'ufficio*"<sup>3</sup>, non può non prendersi qui in considerazione l'incidenza del comportamento del dipendente (in relazione al proposto trasferimento) sulla decisione assunta dai suoi superiori.

<sup>3</sup> Cfr. Cossu, D'Ettore, "*L'applicabilità dell'art. 54-bis d.lgs. 165/2001 al personale militare*", in Lavoro Diritti Europa, n. 1/2022.



- In particolare, come già detto, il (dipendente), in seguito all'invio di una mail con allegati degli "Appunti" al *omissis* (ove già poteva evincersi una percepita situazione di incompatibilità ambientale), in un documento successivo (istanza di riesame, datata 22 aprile 2023, della sanzione disciplinare della "consegna" di 2 giorni – comminata al dipendente in data 3 settembre 2022 dal comandante *pro tempore* della *omissis* in seguito alla trasmissione della suddetta documentazione) ha sostenuto che "...la mia richiesta al *omissis* era una richiesta d'aiuto (e non una raccomandazione) preceduta da una telefonata, con la quale chiedevo consigli per presentare domanda di trasferimento, adducendo motivazioni personali plausibili che giustificassero la mia richiesta in deroga ai quattro anni di permanenza al reparto".
- Come riportato dal *omissis*, il dipendente, nella relazione di servizio del 25 ottobre 2022 affermava che: "...sorgeva in me una forte preoccupazione che la vicenda non si sarebbe mai risolta e vi era la concreta possibilità che prima o poi potesse degenerare, mi decidevo di effettuare domanda di trasferimento, ma non essendo trascorsi i previsti 4 anni di permanenza, sarebbe stato complicato per me trovare le giuste motivazioni"; tale affermazione veniva ribadita anche nelle memorie presentate in costanza del procedimento di trasferimento con le quali il (dipendente), pur dicendosi contrario ad un'eventuale movimentazione al di fuori della *omissis*, dichiarava che il proprio scopo iniziale fosse quello di perseguire il trasferimento dalla *omissis*, in deroga ai requisiti minimi di permanenza nel Reparto.
- Il *omissis* ha spiegato che il trasferimento è stato determinato "a domanda" e non d'ufficio per incompatibilità ambientale presso l'unica sede indicata al di fuori dell'*omissis*; nel caso in cui l'interessato si fosse ritenuto danneggiato dal provvedimento avrebbe potuto non presentare l'istanza di gradimento e adire il giudice amministrativo: iniziativa, quest'ultima, che il (dipendente) non ha intrapreso.
- Nonostante il (dipendente) abbia affermato che le sedi richieste per l'eventuale trasferimento erano da lui state indicate poiché "costretto, in considerazione dell'avvio del procedimento di trasferimento, ad anticipare proposte per evitare sedi che mi avrebbero danneggiato", tali indicazioni, insieme alle dichiarazioni sopra riportate, appaiono rilevanti ai fini della valutazione dell'elemento soggettivo della ritorsione.
- A conferma della mancanza di intento ritorsivo nella condotta del *omissis*, va anche ricordato che quest'ultimo è lo stesso soggetto che ha annullato la sanzione di n. 5 giorni di consegna (comminata al dipendente con prot. n. *omissis* del 14 aprile 2023), in data 25.07.2023, in esito al ricorso gerarchico proposto dal dipendente sulla base della motivazione per cui "in ragione del contenuto degli scritti oggetto di valutazione disciplinare, il ricorrente poteva non essere tenuto ad informare il proprio superiore diretto" (prot. nr. *omissis* del 25 luglio 2023).
- Le considerazioni sopra riportate valgono ad escludere la sussistenza dell'elemento soggettivo anche nei confronti del *omissis* e del *omissis* che hanno dimostrato di aver preso in considerazione, nelle loro decisioni, l'interesse del (dipendente).
- Il *omissis*, che ha istruito il processo decisionale volto all'avvio del procedimento di trasferimento, ha rappresentato che la destinazione al *omissis* è avvenuta, nonostante il Ruolo Ispettori fosse già al completo, al fine di contemperare le esigenze dell'Amministrazione con quelle dell'interessato.
- Il *omissis* ha ribadito che "la conversione del trasferimento per incompatibilità ambientale in uno a domanda è stata strettamente connessa alla necessità di adottare un bilanciamento tra le esigenze di pronta risoluzione della criticità emersa, salvaguardando la funzionalità e il buon andamento dei Reparti coinvolti, con la necessità di venire incontro al disagio evidenziato dal dipendente".

In esito all'istruttoria svolta nell'ambito del procedimento in oggetto, l'Autorità ritiene quindi che le argomentazioni addotte dal *omissis*, dal *omissis* e dal *omissis* siano sufficienti a provare la mancanza della natura ritorsiva del trasferimento disposto nei confronti del dipendente.

Tutto ciò considerato e ritenuto,  
il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'adunanza del 6 marzo 2024,

## DELIBERA

di archiviare il presente procedimento avviato con nota prot. Anac n. *omissis* del 30 agosto 2023, per assenza dei presupposti richiesti dall'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001 ai fini della irrogazione della sanzione ovvero per accertata assenza del carattere ritorsivo del trasferimento di cui ai prott. nn. *omissis* del 7.11.2022 (proposta), *omissis* del 18.11.2022 (avvio) e *omissis* del 18.1.2023 (determinazione finale).



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*

*Avv. Giuseppe Busia*

Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 13 marzo 2024

Il Segretario Valentina Angelucci

Firmato digitalmente