



DELIBERA N. 506 del 25.10.2022

Fasc. ris. Anac UWHIB 20220320-1 e 20220321-1

Oggetto: Azienda sanitaria ASL di *omissis* – Procedimento sanzionatorio avviato con nota prot. ANAC n. prot. *omissis* dell'11 aprile 2022 nei confronti di *omissis* ai sensi dell'art. 54 bis co. 6 primo periodo d.lgs. 165/2001 e dell'art. 10 del 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).

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;

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);

Vista

la Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021;

Vista

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

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'adunanza del 25 ottobre 2022;

PREMESSA IN FATTO

Con comunicazione di misure ritorsive acquisita mediante piattaforma informatica in data 20.03.2022, confluita nel fascicolo avente identificativo UWHIB 20220320-1 e reiterata il 21.03.2022 (identificativo UWHIB 20220321-1) di analogo contenuto, inoltrata dal dirigente medico dott. *omissis* a questa Autorità unitamente ad allegata documentazione, il dott. *omissis* (dipendente) sostiene di essere stato discriminato e di aver subito ritorsioni, in particolare di essere stato trasferito ad altra sede operativa di servizio (*omissis*) per aver in precedenza segnalato all'Autorità presunti illeciti di cui era venuto a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa, trattandosi peraltro di informazioni reperibili nel sito web aziendale.

Dalla documentazione presente agli atti, la vicenda fattuale può essere così ricostruita e sintetizzata.

- Con distinte **segnalazioni** a firma del dott. *omissis*, Dirigente medico specialista in *omissis* alle dipendenze della ASL di *omissis*, datate rispettivamente **4.08.2021** (prot. ANAC *omissis*, fasc. UVIF 2846/2021) e **11.08.2021** (prot. ANAC *omissis*, fasc. UVMACT 3406/2021), l'esponente sottoponeva all'Autorità Nazionale Anticorruzione presunte irregolarità relative alla posizione lavorativa del dott. *omissis*, stante il ruolo ventennale da questi rivestito di direttore del Dipartimento *omissis*, in deroga alle disposizioni di cui alla legge n. 190/2012 sulla rotazione ordinaria e straordinaria dei dirigenti della P.A. Altra presunta anomalia riferita negli esposti riguardava l'assunzione a tempo indeterminato della compagna/moglie del direttore *omissis*, disposta - a seguito di un concorso bandito nel *omissis* - con atto deliberativo n. *omissis* del *omissis*, sprovvisto del visto del Direttore Amministrativo. Assunta a tempo indeterminato, la suddetta veniva assegnata al reparto diretto dal medesimo direttore *omissis*.
- Dalla documentazione agli atti emerge che dal 2020 al 2021 il dott. *omissis* (*dipendente*) ha subito n. 3 procedimenti disciplinari, tutti archiviati e tutti avviati su iniziativa del direttore *omissis*.

Nell'ordine, il primo procedimento disciplinare è stato avviato il 28.09.2020, quindi prima delle segnalazioni ad ANAC, in ragione di prestazioni effettuate dal medico oltre l'orario di servizio; il secondo, sempre del 2020, è stato avviato per un intervento in pronta disponibilità durato oltre i limiti consentiti; il terzo, l'unico successivo alle segnalazioni, ma disposto per ragioni estranee alle segnalazioni, risale al 4.10.2021, ed è stato avviato dopo che *il dipendente* aveva segnalato all'UPD il comportamento offensivo e "lesivo della dignità della persona" della dott.ssa *omissis*, dirigente psicologa e "referente" del SerD di *omissis*; in questo caso *il dipendente* segnalava di essere stato aggredito pubblicamente dalla suddetta, con l'accusa di avere effettuato prestazioni mediche in *intra-moenia*, durante l'attività istituzionale.

Nel corso di tale ultimo procedimento, e precisamente in data 03.11.2021, *il dipendente* comunicava al Collegio di disciplina e al Presidente di questo, dott. *omissis*, di aver presentato ad ANAC, nelle date del 4 e del 11 agosto 2021, segnalazioni riguardanti il direttore *omissis*.

Secondo quanto sostenuto dal segnalante, essendo il direttore *omissis*, "sostituto" del Presidente del Collegio di disciplina, lo stesso sarebbe stato informato delle segnalazioni inoltrate ad ANAC dal medesimo Collegio di Disciplina (UPD) della ASL di *omissis*. In ogni caso, per espressa affermazione del *dipendente*, il direttore *omissis*, all'epoca del trasferimento, avvenuto in data 18.03.2022, era perfettamente a conoscenza delle denunce ad ANAC in quanto informato dallo stesso *dipendente* in data 10.03.2022 in occasione di un incontro avvenuto tra i due presso lo studio del direttore in *omissis*, come meglio precisato nel prosieguo.

A proposito di detto incontro, *il dipendente* specifica di essere stato convocato, per la prima volta in 15 anni, presso lo studio del direttore *omissis* in *omissis* in data 10.03.2022 e di avere, in quella occasione, comunicato espressamente al direttore *omissis* di averlo segnalato ad ANAC.

Otto giorni dopo quell'incontro, *il dipendente* veniva trasferito.



A riprova di quanto appena riportato, in data 03.06.2022 il *dipendente* presentava denuncia-querela alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di *omissis* contro il direttore *omissis*, riferendo l'accaduto e specificando di essere stato aggredito verbalmente da quest'ultimo con frasi offensive e minacciose: " *te la farò pagare!!! ... come ti sei permesso di scrivere alla Direzione della Casa Circondariale di omissis per le criticità rilevate... per la tua lettera sono stato costretto a spendere il mio tempo.... Vedrai che cosa ti accadrà d'ora in poi.... Te la farò pagare !!*"

Inoltre, nella denuncia resa per il tramite del Comando della Stazione carabinieri di *omissis*, e allegata agli atti, il *dipendente* chiarisce espressamente che il trasferimento presso il SerD di *omissis* non è stato altro che l'ultimo di una serie di atti persecutori messi in atto ai suoi danni dal direttore *omissis* dopo avere appreso di essere stato oggetto di segnalazione all'ANAC.

▪ In data **18.03.2022**, ovvero diversi mesi dopo le segnalazioni ad ANAC e otto giorni dopo l'incontro presso lo studio del direttore *omissis* in *omissis*, il *dipendente* riceveva il provvedimento prot. *omissis* con il quale il direttore *omissis* disponeva il suo trasferimento dalla Unità Operativa Complessa (UOC) di *omissis* alla Unità Operativa Semplice di *omissis* per incompatibilità ambientale. Un secondo provvedimento, poi, indirizzato anche al dirigente del SerD di *omissis*, a quello del SerD di *omissis* e all'Ufficio del Personale, veniva notificato ai destinatari senza menzione della incompatibilità ambientale. Detto provvedimento era così formulato: " *La S.V., a partire dal 01.04.2022 presterà servizio presso la UOSD omissis, diretta dal dott. omissis, con sede di lavoro SerD di omissis, sito in via omissis*"

L'AVVIO DEL PROCEDIMENTO E L'ISTRUTTORIA DELL'UFFICIO

Alla luce della documentazione prodotta, dalla quale emergeva *prima facie* una possibile violazione dell'art 54-bis d.lgs. 165/2001, l'Autorità in quanto titolare *ex lege* del potere sanzionatorio riconosciutole dall'art 54 –bis, comma 6, primo periodo del d.lgs. 165/2001, ha ritenuto di doversi attivare al fine di accertare la natura ritorsiva del trasferimento, rispetto al quale l'interessato ha evidenziato il danno grave e irreparabile sia economico sia in termini di immagine, senza escludere il pregiudizio per la salute psico-fisica dei pazienti in trattamento psicofarmacologico; pertanto, in data 11.04.2022 (prot. *omissis*), avviava il procedimento sanzionatorio nei confronti del direttore del Dipartimento *omissis* della ASL di *omissis* dott. *omissis*, in qualità di firmatario del provvedimento di trasferimento sopra riportato.

Controdeduzioni

▪ Con nota acquisita al prot. ANAC n. *omissis* del 28.04.2022, il direttore *omissis* presentava la propria memoria difensiva, nella quale egli deduce preliminarmente l'inesattezza, nel merito, di quanto riferito dal *whistleblower* nelle sue segnalazioni ad ANAC; il direttore *omissis* nega, quindi, veridicità a quanto sostenuto *dal dipendente* circa la durata dell'incarico di direzione da lui rivestito presso il Dipartimento di *omissis* della ASL di *omissis*, trattandosi di ruolo conferitogli dall'azienda nel 2008; egli pertanto rivestirebbe detto ruolo, da quattordici, anziché da vent'anni.

Sempre nel merito degli illeciti denunciati dal *dipendente*, il direttore *omissis* eccepisce poi l'infondatezza dei rilievi anche con riferimento alla posizione lavorativa della moglie, stante l'avvenuta assunzione di quest'ultima alle dipendenze del SerD di *omissis* nel 2006 a seguito di concorso pubblico per posti di dirigente *omissis*, bandito, appunto, per la sede di *omissis*, concorso che successivamente avrebbe comportato il reclutamento di tutti gli idonei, poi destinati ai vari Servizi della ASL di *omissis*.

▪ Con riferimento ai tre procedimenti disciplinari a carico del *dipendente*, due dei quali antecedenti le segnalazioni ad ANAC e, solo l'ultimo, successivo a queste, il direttore *omissis* specifica che, al tempo dei fatti, egli non era direttore della UOC di *omissis*, dove operava il *dipendente*, ma direttore della UOC di *omissis*; a capo della UOC di *omissis* vi erano due dirigenti f.f. i quali, a fronte di certi comportamenti tenuti *dal dipendente*, astrattamente sanzionabili, gli avrebbero chiesto di intervenire. Quest'ultimo allora sarebbe stato costretto a coinvolgere il Collegio di disciplina in quanto, spiega, il singolo dirigente può irrogare al dipendente il solo

rimprovero verbale, mentre, per sanzioni superiori, è necessario coinvolgere il Collegio di disciplina; pertanto, prosegue il direttore *omissis*, avendo tenuto il *dipendente* in tutti e tre i casi sottoposti alla sua valutazione da parte dei due dirigenti f.f. della UOC di *omissis*, un comportamento punibile con una sanzione superiore al rimprovero verbale, egli si sarebbe trovato costretto a trasmettere gli atti al Collegio di disciplina per l'irrogazione della giusta sanzione. In altre parole, il direttore *omissis* precisa di non aver avviato i procedimenti disciplinari, ma di essersi limitato a valutare i comportamenti tenuti *dal dipendente* e, avendoli ritenuti astrattamente punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale, di aver provveduto a " *trasmettere gli atti all'Ufficio preposto per i successivi approfondimenti, pena l'omissione di atti di ufficio*".

- In ordine poi alle segnalazioni trasmesse ad ANAC dal *whistleblower*, il direttore *omissis* sostiene di esserne venuto a conoscenza esclusivamente a seguito dell'avvio del presente procedimento sanzionatorio, come formulato nella nota UWHIB a lui indirizzata.
- Per ciò che concerne il provvedimento di trasferimento, il direttore *omissis* precisa che tale misura sarebbe stata adottata per ragioni di incompatibilità ambientale, le quali, a suo dire, avrebbero comportato lo spostamento del *dipendente* presso il SerD di *omissis*, tra l'altro, città di domicilio e residenza del segnalante; per tale ultima ragione, prosegue il direttore *omissis*, il provvedimento di cui si discute non avrebbe arrecato alcun pregiudizio all'interessato. Secondo quanto afferma il direttore *omissis*, l'incompatibilità ambientale, esplicitata per "rispetto della privacy" nel solo provvedimento indirizzato *al dipendente* con nota prot. *omissis* del 18.03.2022, sarebbe stata il motivo esclusivo del trasferimento. Con altra nota prot. *omissis* del 18.03.2022, priva del riferimento alla incompatibilità ambientale, indirizzata anche *al dipendente*, il direttore comunicava il trasferimento disposto anche al dirigente del SerD di *omissis* e a quello di *omissis*.

Nel merito della dedotta motivazione di incompatibilità ambientale, il direttore si giustifica richiamando orientamenti giurisprudenziali sulla legittimità dei trasferimenti d'ufficio disposti dalla P.A. al venir meno dell'imprescindibile rapporto di fiducia tra colleghi nell'ambito della stessa struttura. In forza di tali argomentazioni, che escluderebbero la natura di provvedimento disciplinare del trasferimento, e quindi l'obbligo motivazionale che è proprio dei provvedimenti di questo tipo, il direttore ha ritenuto di " *non dover applicare le garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori*" potendo disporre " *l'allontanamento ad altra sede di servizio di punto in bianco, senza audizione del dipendente, senza ascoltarne le ragioni...*".

Entrando poi nello specifico di detta incompatibilità ambientale, egli sostiene che a riprova dei conflitti che hanno interessato il *dipendente* nei rapporti con i suoi colleghi di lavoro o dirigenti responsabili, vi sarebbe la protesta della dott.ssa *omissis*, operatrice del SerD di *omissis*, inviata via mail aziendale al suo direttore f.f. dott. *omissis* in data 28.01.2022 nella quale la suddetta operatrice avrebbe lamentato di essere stata offesa nella sua professionalità dal *dipendente*, e che per detto comportamento offensivi si sarebbe riservata di adire le vie legali e sindacali.

In sintesi, nel caso di specie, il direttore *omissis* sostiene di aver trasferito *il dipendente* solo ed esclusivamente per la " *situazione continua di conflittualità tra il dipendente e altri operatori*"; tale misura, inoltre, a suo dire, non arrecherebbe alcun pregiudizio all'interessato, né ai suoi assistiti, trattandosi di trasferimento non penalizzante e quindi non ritorsivo, disposto a tutela dell'Azienda per ripristinare il giusto clima lavorativo nella sede di servizio.

Audizioni del 10 ottobre 2022

Esaminate le suddette memorie difensive, nella adunanza del 5 ottobre u.s., il Consiglio dell'Autorità ha disposto approfondimenti istruttori in esecuzione dei quali si è proceduto all'audizione di tutti i soggetti coinvolti nella vicenda *de qua*.

Si riporta di seguito, in sintesi, quanto emerso nel corso delle audizioni.

A. L'audizione del *dipendente (whistleblower)*.



Il *dipendente* ha ribadito la propria posizione e specificato di avere dichiarato nel corso del terzo procedimento disciplinare di avere segnalato ad ANAC le illegittimità riguardanti la posizione del direttore del dipartimento di *omissis* e della moglie e ha rimarcato con grande convinzione quanto già rappresentato in atti, ovvero che quest'ultimo era a conoscenza delle segnalazioni che lo riguardavano molto tempo prima del trasferimento disposto.

Secondo *il dipendente*, infatti, il direttore *omissis* sarebbe venuto a conoscenza di dette segnalazioni già dopo il terzo procedimento disciplinare, svoltosi in data 3.11.2021, per averlo senz'altro appreso, a suo dire, da qualcuno dei presenti alla seduta del Collegio di disciplina. In ogni caso, egli ha specificato di avere personalmente informato di tale circostanza il direttore nel corso dell'incontro avvenuto presso lo studio di quest'ultimo in *omissis*, il 10 marzo 2022, ovvero otto giorni prima il trasferimento presso *omissis*. In particolare, *il dipendente* ha riferito che presso lo studio del direttore *omissis* - dove si era recato nella convinzione che questi volesse chiarire la propria posizione rispetto ai procedimenti disciplinari e ristabilire un clima di distensione rispetto ai loro rapporti - il direttore stesso lo avrebbe aggredito verbalmente con minacce e intimidazioni per avere, egli, segnalato alla direzione della casa circondariale di *omissis* una serie di criticità precedentemente rilevate. Pertanto, riferisce *il dipendente*, proprio in ragione di tanta ostilità, si sarebbe persuaso di comunicare al direttore *omissis* di averlo segnalato ad ANAC.

Egli ha inoltre chiarito la propria posizione rispetto alla assistente sociale specificando che l'episodio da cui sarebbe scaturita la decisione del direttore *omissis* di trasferirlo, si sarebbe verificato in infermeria dove l'assistente sociale era intenta a prescrivere analisi ed esami ad un paziente. Da qui la reazione *del dipendente* che avrebbe semplicemente redarguito l'operatrice invitandola a rimanere nel proprio ambito di competenze, che non è certo quello di un medico specialista.

Infine, *il dipendente* ha ribadito i disagi e la mancanza di strumenti necessari a svolgere la sua attività presso il SerD di *omissis*, ove non ha mai svolto attività intramoenia. *Il dipendente* ha precisato, infatti, di svolgere attività intramoenia solo presso la località di *omissis*, dove si reca due volte a settimana percorrendo 140 km, e non nella località di *omissis*.

B. L'audizione del direttore del Dipartimento di *omissis* (segnalato).

Il direttore del dipartimento di *omissis* dal canto suo, ha smentito ogni dichiarazione *del dipendente* ribadendo di aver appreso delle segnalazioni solo con l'avvio del presente procedimento sanzionatorio negando, quindi, di aver saputo, nell'incontro del 10 marzo 2022 con *il dipendente*, di essere stato segnalato ad ANAC. Ha ribadito pertanto di aver trasferito *il dipendente* esclusivamente per incompatibilità ambientale, per i rapporti ormai compromessi con l'assistente sociale, dott.ssa *omissis*, e di aver trasferito il medico e non l'operatrice sanitaria in quanto il ruolo di assistente sociale è troppo importante all'interno di un SerD; per tale ragione non vi era spazio e nemmeno ragione per trasferire l'assistente sociale e non il medico specialista.

C. L'audizione della dott.ssa *omissis* (assistente sociale).

L'assistente sociale, dott.ssa *omissis*, ha riferito di essere stata aggredita verbalmente, in data 28 gennaio 2022, *dal dipendente* in infermeria e di essersi messa in malattia a seguito di tale increscioso episodio; ha fatto poi presente che non collabora con *il dipendente* dal 28 gennaio, e di aver chiesto il trasferimento, in data 17.03.2022, quando, accompagnata dal proprio rappresentate sindacale, avrebbe incontrato il direttore per conferire in merito a quanto avvenuto. La dott.ssa *omissis* ha poi espressamente riferito di non avere assunto alcuna iniziativa, né legale né sindacale, contro *il dipendente*.

D. L'audizione del dott. *omissis* e dell'Avv. *omissis*, rispettivamente presidente e membro del collegio disciplinare.

Il dott. *omissis*, presidente del collegio disciplinare ha confermato quanto asserito *dal dipendente*, ovvero che nel corso del terzo procedimento disciplinare quest'ultimo avrebbe dichiarato di aver segnalato il direttore *omissis* ad ANAC, ma specifica di non avere riferito a quest'ultimo tale circostanza; tuttavia, l'Avv. *omissis*, membro del Collegio di disciplina ha dichiarato che "è assolutamente verosimile che tali informazioni siano state veicolate dal presidente del collegio di disciplina al suo sostituto, visto il ruolo di entrambi e il rapporto fra i due". Infine, sia il

presidente che il membro del collegio di disciplina confermano quanto dichiarato *dal dipendente* ovvero di essere stati informati da quest'ultimo su quanto avvenuto presso lo studio del direttore *omissis*, durante l'incontro del 10.03.2022, dove *il dipendente* gli avrebbe comunicato di averlo segnalato all'Anac.

CONSIDERAZIONI IN DIRITTO

A seguito di un'attenta disamina della memoria difensiva e di quanto emerso dalle audizioni sopra sintetizzate, l'Autorità ritiene sussistenti i presupposti per l'applicazione della sanzione ex art. 54-bis co. 6, primo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 nei confronti del direttore del Dipartimento *omissis* della ASL di *omissis* dott. *omissis*. Ciò alla luce delle plurime motivazioni di seguito esposte.

A. Sulla qualifica di whistleblower in capo al *dipendente*

1. Anzitutto, per poter procedere all'accertamento, nel caso di specie, della violazione dell'art. 54-bis, è necessario definire la posizione del segnalante ossia è necessario stabilire se il *dipendente* possa essere considerato un *whistleblower* per aver segnalato all'Autorità Nazionale Anticorruzione presunte irregolarità relative alla posizione lavorativa del direttore *omissis* e possa, conseguentemente, beneficiare dello statuto di tutele riconosciuto dall'art. 54-bis.

1.1 Entrando *in medias res*, occorre considerare che ai sensi dell'art. 54-bis, la nozione di "pubblico dipendente" include espressamente sia i dipendenti delle amministrazioni pubbliche individuate dall'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, con rapporto di lavoro contrattualizzato (art. 2, co. 2), sia i dipendenti il cui rapporto di lavoro è assoggettato al regime pubblicistico, individuati dall'art. 3 del d.lgs. 165/2001. E, nel caso di specie, il *dipendente*, in quanto dirigente medico alle dipendenze dell'ASL di *omissis*, rientra a pieno titolo nella nozione di "pubblico dipendente" di cui al comma 2 sopra richiamato.

1.2 Con esposti del **4.08.2021** e del **11.08.2021** il *dipendente* aveva sottoposto all'Autorità Nazionale Anticorruzione presunte irregolarità relative alla posizione lavorativa del direttore *omissis* delle quali era venuto a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa, con ciò integrando il presupposto di procedibilità previsto dall'art 54-bis, comma 1, d.lgs. 165/2001.

1.3 Negli esposti del **4.08.2021** e del **11.08.2021**, il *dipendente* ha descritto fatti pienamente rientranti nella nozione di "**condotta illecita**", così come definita dalle Linee Guida. Egli infatti ha segnalato irregolarità riguardanti l'uso distorto della funzione amministrativa, come desumibile dalla potenziale violazione sia dei principi e delle norme in materia di rotazione degli incarichi sia delle disposizioni in materia concorsuale per il reclutamento di personale alle dipendenze della P.A..

1.4. Tali esposti risultano, inoltre, presentati dal dirigente medico **nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione**, così come richiesto dall'art 54-bis d.lgs. 165/2001. In merito a tale aspetto, va notato che la disciplina in materia di whistleblowing, così come interpretata dalle Linee Guida, richiede che l'analisi di tale requisito "*vada compiuta caso per caso, dando rilievo agli elementi oggettivi che emergono dal contesto della segnalazione. Il contenuto del fatto segnalato, ad esempio, deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il pubblico, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione*". Ebbene, in ragione delle irregolarità sopra descritte, si ritiene che il *dipendente* abbia segnalato fatti potenzialmente configurabili come un'alterazione del corretto svolgimento dell'attività amministrativa idonei a ledere il buon andamento della stessa e relativi alla pubblica amministrazione nell'ambito della quale il dipendente presta servizio.

La presentazione di tali esposti risulta, quindi, effettuata per salvaguardare l'integrità dell'amministrazione di appartenenza.



Quanto sopra vale a ritenere soddisfatti i requisiti richiesti dalla norma per qualificare il *dipendente* come *whistleblower* e la segnalazione dallo stesso presentata ad Anac, ovvero ad uno dei soggetti tassativamente indicati dalla norma, come segnalazione di illeciti ai sensi dell'art. 54 bis.

B. Sulla violazione dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/01.

Occorre ora accertare se, sotto il profilo oggettivo, sia stata adottata una misura ritorsiva integrante una violazione del citato art. 54-bis. Per effettuare tale accertamento, è necessario anzitutto verificare se il direttore *omissis* fosse a conoscenza delle segnalazioni effettuate *dal dipendente* ad Anac; dopodiché occorre valutare se il trasferimento, considerato ritorsivo dal segnalante, sia stato adottato in ragione e a causa di dette segnalazioni.

B.1. Sulla conoscenza delle segnalazioni ad ANAC da parte del direttore del Dipartimento *omissis* della ASL di *omissis*.

Il direttore *omissis* ha affermato di essere venuto a conoscenza delle segnalazioni *del dipendente* solo quando ANAC gli ha notificato il provvedimento di avvio del presente procedimento sanzionatorio; la sua versione non collima però con quella fornita *dal dipendente* il quale afferma, anche nel corso dell'Audizione del 10 ottobre u.s., che il direttore *omissis*, essendo a stretto contatto con i membri del Collegio di disciplina, in quanto sostituto del presidente dott. *omissis*, avrebbe appreso delle segnalazioni inoltrate ad ANAC già dopo il terzo procedimento disciplinare tenutosi in data 3.11.2021 e ciò in quanto il *dipendente* aveva espressamente dichiarato detto particolare a tutto il Collegio di disciplina nel corso dell'ultimo procedimento a suo carico.

In merito a ciò, si deve considerare, in effetti, che proprio in ragione del ruolo rivestito dal direttore *omissis* (sostituto del presidente), appare assolutamente plausibile che qualcuno all'interno del collegio di disciplina lo abbia informato delle iniziative intraprese dal *dipendente* con le segnalazioni ad ANAC, come peraltro osservato anche dall'Avv. *omissis*, membro del Collegio di disciplina, il quale, nel corso dell'audizione del 10 ottobre u.s. ha parlato, a proposito della notizia fornita dal *dipendente* durante il terzo procedimento disciplinare, di aver segnalato il direttore *omissis* ad ANAC, di informazioni che "viaggiano velocemente".

Ma vi è di più. Il *dipendente* sostiene altresì di aver espressamente riferito al direttore *omissis* di averlo segnalato all'Anac al culmine dell'alterco avuto nel corso dell'incontro del 10.03.2022, ovvero otto giorni prima l'adozione del provvedimento di trasferimento. Per ricostruire tale incontro e valutare la verosimiglianza di quanto riferito *dal dipendente*, risulta utile richiamare non solo quanto riferito nel corso delle audizioni dai diretti interessati, ma anche la denuncia/ querela – che è stata acquisita agli atti – presentata in data 03.06.2022 dal dirigente medico alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di *omissis* contro il direttore segnalato. In tale denuncia, il *dipendente*, riferendo quanto accaduto nello studio del direttore in data 10.03.2022, specifica di essere stato aggredito verbalmente da questi con le seguenti frasi offensive e minacciose: "*te la farò pagare!!! ... come ti sei permesso di scrivere alla Direzione della Casa Circondariale di omissis per le criticità rilevate... per la tua lettera sono stato costretto a spendere il mio tempo.... Vedrai che cosa ti accadrà d'ora in poi.... Te la farò pagare!!!*"

Si tratta con tutta evidenza di minacce indirizzate *al dipendente* non per aver segnalato ad ANAC, ma per aver coinvolto la direzione del carcere di *omissis* rispetto a criticità rilevate, ma ciò che rileva in questa sede è che, sentendosi aggredito in tal modo, è assolutamente plausibile che *il dipendente*, anche come reazione istintiva, abbia rivelato al direttore *omissis* di averlo segnalato ad ANAC.

Questo è quanto dichiarato *dal dipendente*, il quale in audizione riferisce pure di avere informato tanto il presidente quanto il membro del Collegio di disciplina, di avere rivelato al direttore delle segnalazioni ad ANAC proprio durante l'incontro del 10.03.2022. Quanto affermato *dal dipendente* è stato confermato in audizione dal presidente *omissis* e dal membro del collegio di disciplina, avv. *omissis*.

Dopo otto giorni dal suddetto incontro, il direttore *omissis* disponeva il trasferimento *del dipendente* presso il SerD di *omissis*.

Ora, per quanto si tratti della parola dell'uno contro la parola dell'altro, perché il direttore segnalato nega la ricostruzione dei fatti *del dipendente*, nega, cioè, di aver saputo *dal dipendente* delle segnalazioni ad ANAC, è assolutamente verosimile, visti i rapporti tra i due oramai compromessi, e visto l'esito del loro incontro, rivelatosi disastroso (secondo quanto dichiarato in audizione non solo *dal dipendente*, ma anche dal presidente *omissis* e dal membro del collegio di disciplina, avv. *omissis*, per averlo appreso *dal dipendente*), che il segnalante - trovandosi al cospetto di un interlocutore decisamente irritato che, nel corso dell'incontro, gli aveva anche irrogato un rimprovero verbale per una segnalazione presentata alla Direzione della Casa circondariale di *omissis* - abbia rivelato al direttore *omissis*, al culmine della lite del 10.03.2022 di aver coinvolto l'Autorità nazionale anticorruzione per denunciare le illegittimità riguardanti la sua posizione e quella della moglie.

Parimenti, come sopra detto, proprio in ragione del ruolo rivestito dal direttore segnalato (sostituto del presidente), appare assolutamente plausibile che qualcuno all'interno del collegio di disciplina lo abbia informato delle iniziative intraprese dal *dipendente* con le segnalazioni ad ANAC.

Ebbene, occorre evidenziare che mentre il direttore *omissis* si è semplicemente limitato a negare di avere conosciuto le segnalazioni, il *dipendente* ha addotto numerose circostanze e fornito indizi tali da far ritenere che il direttore, alla data del trasferimento del *dipendente*, conoscesse o, comunque, fosse altamente probabile che egli conoscesse le segnalazioni presentate ad ANAC.

Quanto sopra fa ritenere, quindi, che il direttore segnalato non abbia fornito la prova sufficiente della propria estraneità a dette segnalazioni anteriormente al trasferimento.

B.2. Sul provvedimento di trasferimento del *dipendente*

Passando, ora, al provvedimento di trasferimento ovvero alla misura che il dipendente sostiene di aver subito per ragioni ritorsive, vale considerare quanto segue:

- 1) il provvedimento con il quale il *dipendente* è stato trasferito dalla Unità Operativa Complessa (UOC) di *omissis* alla UOSD *omissis* c/o SerD di *omissis* è stato disposto per una presunta incompatibilità ambientale tra *il dipendente* e una assistente sociale;
- 2) secondo quanto riferito dal direttore segnalato e confermato in audizione dalla operatrice sanitaria, vi sarebbe stato un episodio particolarmente grave nel quale *il dipendente* avrebbe offeso la suddetta al punto tale da provocarle uno stato di malessere così insopportabile da indurre la stessa a mettersi in malattia per circa tre mesi e a chiedere, il 17.03.2022, di essere trasferita. Le offese sarebbero state tali e tante che il trasferimento *del dipendente*, a detta del direttore segnalato, è parso l'unico rimedio per ovviare a detta situazione di incompatibilità ambientale.
- 3) La mail della operatrice porta la data del 28.01.2022 mentre il trasferimento quella del 18.03.2022: due mesi dopo.

Ora, la dinamica fattuale e la relativa tempistica gettano non poche ombre sul comportamento del direttore segnalato. Sul punto, si osserva anzitutto che, da quanto risulta in atti e da quanto dallo stesso riferito in audizione, il direttore *omissis* non ha disposto alcun accertamento in ordine alla dinamica dei fatti né condotto alcuna istruttoria volta ad accertare le ragioni dell'alterco tra *il dipendente* e l'assistente sociale. Inoltre, ciò che è emerso in corso di audizione, in quanto riferito sia dal direttore che dalla assistente sociale, è che quest'ultima ha richiesto al direttore di essere trasferita per non avere più contatti con *il dipendente*, ma il direttore, pur a fronte di detta esplicita richiesta, ha deciso di trasferire *il dipendente* e privare il SerD di *omissis* dell'unico medico specialista presente. Il direttore sostiene che ciò è avvenuto perché la dottoressa era l'unica assistente sociale e il ruolo dell'assistente sociale è fondamentale in un SerD.

Vale però evidenziare che decidere di privare una struttura sanitaria di un medico specialista per garantire la presenza nell'ambito della stessa di una assistente sociale, non appare essere la soluzione ideale soprattutto se si considera che il trasferimento *del dipendente* è avvenuto nonostante l'assistente sociale avesse richiesto di essere trasferita e mentre la stessa era ancora in malattia, quindi, all'indomani del provvedimento di cui si



discute, la struttura è rimasta, non solo, priva della figura professionale del medico specializzato, ma anche di quella dell'assistente sociale; inoltre, con il trasferimento *del dipendente a omissis*, gli utenti del SerD di *omissis* sono passati da n. 127 a n. 18. Praticamente il SerD di *omissis* rischia di chiudere.

Inoltre, da quanto risulta dalla documentazione prodotta, i due professionisti, che comunque già presso il SerD di *omissis* lavoravano in due equipe differenti, continuano a collaborare, anche dopo l'allontanamento del segnalante dal SerD di *omissis*, presso la casa circondariale di *omissis* in quanto membri, entrambi, dell'equipe intramuraria del SerD del suddetto Istituto di pena; prova ne è, tra le altre, la nota datata 09. 06. 2022, con la quale i suddetti vengono convocati per il 28 giugno 2022 al fine di discutere di casi relativi ad alcuni detenuti. In merito a tale profilo, con successivo prot. n. 54737 del 4/07/2022 il direttore, tramite memoria acquisita in atti al prot. n. *omissis* del 12/07/2022, ha escluso qualsiasi forma di "collaborazione" attuale tra *il dipendente* e la citata operatrice. Da quanto riferito, quest'ultima non avrebbe più intrattenuto rapporti con *il dipendente* già dal 28 gennaio 2022. La convocazione alla riunione del 28 giugno 2022, in realtà, non sarebbe mai approdata ad alcun incontro. In ogni caso, il direttore *omissis* precisa che la convocazione fu indirizzata anche alla operatrice in parola per mero errore, evidenziando nel contempo che l'assistente sociale in argomento non è citata in indirizzo nel corpo della convocazione e che anche l'indirizzo pec della operatrice sarebbe altro e non quello indicato, da ciò il mancato recapito della convocazione. Inoltre, in data 28 giugno 2022 quest'ultima era in ferie; infine, la riunione del 28 giugno è stata annullata e rinviata a data da destinarsi. Il direttore *omissis*, quindi, esclude che possa parlarsi di "collaborazione" tra i due operatori, in quanto questa presupporrebbe, a suo avviso, "contatti ripetuti, interazioni, scambio di lettere o e-mail, telefonate, ecc.". Peraltro, secondo le tesi del direttore, non è ipotizzabile alcuna collaborazione pure nel caso in cui entrambi gli operatori dovessero trattare gli stessi pazienti, in quanto la detta assistente sanitaria opera da remoto, in videochiamata, e non ha alcun contatto alcuno con *il dipendente*.

Queste argomentazioni non risultano però convincenti in quanto i due professionisti, formalmente, continuano a collaborare e non si incontrano fisicamente solo perché è stato temporaneamente consentito all'operatrice di lavorare da remoto. Tuttavia, se l'assistente sociale non fosse stata autorizzata ad operare da remoto, e detta circostanza non era prevedibile nel momento in cui il direttore ha disposto il trasferimento *del dipendente*, i due avrebbero dovuto continuare a incontrarsi anche fisicamente. Da quanto dedotto, pertanto, non si ritiene che il direttore abbia fornito la prova della mancata ritorsività del provvedimento di trasferimento, avvenuto a suo dire esclusivamente per incompatibilità ambientale, in quanto l'unica circostanza idonea a comprovare l'effettiva sussistenza della incompatibilità ambientale sarebbe stato il formale allontanamento di uno dei due professionisti anche dalla equipe intramuraria del SerD del carcere di *omissis*, dove la collaborazione deve considerarsi tuttora sussistente.

Tant'è che sostenere (I) che la convocazione sia pervenuta alla operatrice coinvolta nella vicenda *de qua* per "mero errore", (II) che la stessa non fosse citata nel corpo della convocazione, (III) che fosse in ferie, (IV) che la riunione non si sia tenuta nella data indicata, (V) che la stessa operi da remoto, rappresentano circostanze assolutamente irrilevanti ai fini di interesse.

In altre parole, risulta quanto mai illogico che alla incompatibilità ambientale denunciata dal direttore *omissis* e posta a giustificazione del provvedimento di trasferimento sia stato dato peso e rilevanza in un unico ambito lavorativo, il SerD di *omissis*; l'incompatibilità ambientale tra i due non ha comportato, infatti, altre decisioni da parte del direttore *omissis*, il quale non ha interrotto il rapporto di collaborazione attualmente esistente tra il medico e l'operatrice sanitaria all'interno della equipe intramuraria del SerD del carcere di *omissis*. Per coerenza motivazionale, le ragioni che hanno indotto il direttore *omissis* ad allontanare *il dipendente* dall'ambiente di lavoro nel quale opera la suddetta operatrice avrebbero dovuto valere anche rispetto alla collaborazione in essere presso la casa circondariale di *omissis*. Pertanto, visto che ciò non si è verificato, non rimane che registrare l'incoerenza comportamentale del direttore, che, nel caso di specie, si traduce in un eccesso di potere per contraddittorietà manifesta e/o incoerenza ravvisabile *ictu oculi* nelle due forme di collaborazione sopra richiamate, l'una tollerata e l'altra interrotta per effetto del trasferimento; l'operato del direttore *omissis*

tradisce il suo vero intento che è quello di punire il *whistleblower* per il solo fatto di aver precedentemente segnalato irregolarità e anomalie all'interno dell'azienda ospedaliera *omissis*.

In definitiva, la motivazione della incompatibilità ambientale è poco credibile sia perché i due professionisti che si è voluto separare, in realtà, continuano a collaborare presso il carcere di *omissis* sia perché, se effettivamente questa incompatibilità ambientale ci fosse stata e si fosse voluto ovviare ad essa consentendo alla struttura di continuare a rendere i propri servizi senza troppi impedimenti, il trasferimento avrebbe dovuto riguardare l'assistente sociale e non il *dipendente*, tenuto conto pure che era stata la prima a chiedere il trasferimento e non il *dipendente*.

L'irragionevolezza della decisione di trasferire il medico piuttosto che l'assistente sociale, che aveva espressamente richiesto di essere spostata altrove, è peraltro ancora più evidente se si considera che con il passaggio *del dipendente* presso l'Unità Operativa Complessa (UOC) di *omissis* è passata in poco tempo da n. 127 a n. 18 utenti, con la conseguenza che la stessa rischia addirittura di chiudere. In altre parole, la manifesta irragionevolezza della decisione adottata dal direttore *omissis*, che emerge chiaramente dalla lettura degli atti, trova una conferma nel fatto che, poi, in concreto, la stessa si è rivelata totalmente inefficace e, anzi, a ben vedere, dannosa per la comunità giacché quella struttura sanitaria rischia di chiudere.

Da queste considerazioni si ricava dunque che la scelta di privare un'unità operativa dell'unico medico specialista, per garantire la presenza all'interno di essa della figura professionale dell'assistente sociale, se non è dovuta a inesperienza e a incompetenza, cosa che non può certo addebitarsi al direttore *omissis*, che da quasi vent'anni è direttore del dipartimento di *omissis* della ASL di *omissis*, può ascriversi esclusivamente alla volontà di danneggiare il professionista che si è deciso di allontanare. Detta volontà, nel caso di specie, non può che trovare ragione nella consapevolezza, da parte del direttore *omissis*, di essere stato denunciato per fatti anche gravi riguardanti la propria persona, e non solo.

La ritorsività di detto provvedimento è viepiù avvalorata da un ulteriore elemento che è rappresentato dalla inattività forzata del *dipendente* presso la sede di destinazione. A tal fine si richiama la nota del 01.04.2022, prot. ASL *omissis* n. *omissis*, presente in atti, con la quale il *dipendente* comunica al direttore *omissis* di aver preso servizio, in pari data, presso il SerD di *omissis*, in ossequio a quanto disposto con il provvedimento di trasferimento in contestazione, ma di non aver potuto esercitare le proprie funzioni quale Dirigente Medico Specialista in *omissis* in quanto la stanza assegnatagli risulta priva di telefono, di personal computer e di tutto lo strumentario tecnico atto a poter effettuare visite e consulenze specialistiche. Tale situazione, alla luce delle integrazioni fornite dal segnalante, perdura ancora oggi, a distanza di mesi dal trasferimento. Pertanto, se il *dipendente* non è stato messo in condizioni di prestare assistenza medico specialistica presso la nuova sede di servizio, laddove invece la sua assenza presso il SerD di *omissis*, come dallo stesso evidenziato nella nota *de qua*, "priverà i pazienti in trattamento medico specialistico, in quanto affetti da gravi disturbi psicopatologici, di quelle cure urgenti e improcrastinabili, essenziali nel contesto della continuità terapeutica assicurata con il monitoraggio clinico specialistico", è plausibile ritenere che il trasferimento disposto dal direttore *omissis* abbia avuto il solo scopo di penalizzare il segnalante, e di farlo a scapito di quell'interesse alla cura della salute pubblica che ogni operatore del settore sanitario è chiamato a perseguire.

A tale ultimo riguardo, si riporta quanto rappresentato dal direttore, il quale, nel tentativo di sconfiggere le difficoltà denunciate dal *dipendente*, fornisce i numeri delle visite private effettuate da quest'ultimo presso la nuova sede e verificabili dai registri delle ASL; detti numeri, a suo dire, dimostrerebbero volumi di attività sostanzialmente in linea con quelle dei trimestri precedenti (46 visite nel trimestre successivo al trasferimento contro le 56 e 39, rispettivamente, dei due trimestri precedenti). Si ritiene tuttavia che a nulla rileva quanto sostenuto dal direttore *omissis* in merito al numero delle visite effettuate dal *dipendente* dopo il suo trasferimento, potendosi, anzi, desumere, da questo particolare, la professionalità del *dipendente*, che pur in condizioni disagiate ha continuato a prestare assistenza ai pazienti demandati alle sue cure.



Oltretutto, nel corso dell'audizione innanzi all'Ufficio, il *dipendente* ha chiarito che presso il SerD di *omissis* non ha mai svolto attività intramoenia e ha precisato di svolgere tale attività solo presso *omissis*, dove si reca due volte a settimana percorrendo 140 km.

Alla luce di quanto sopra esposto, si conferma l'incoerenza decisionale che ha caratterizzato le iniziative e le determinazioni del direttore *omissis* e l'illogicità delle misure adottate per rimuovere le presunte criticità verificatesi a seguito dell'alterco tra il *dipendente* e l'operatrice sanitaria, iniziative e determinazioni rispetto alle quali il direttore *omissis* ha mancato di fornire la prova che fossero estranee alla segnalazione, con la conseguenza che l'unica ragione alla base di quelle iniziative e determinazioni è ravvisabile nella intenzione di punire il dipendente per aver segnalato.

B.3. Sull'intento ritorsivo del direttore *omissis*.

Per quanto attiene all'elemento soggettivo, ossia alla volontà del direttore *omissis* di punire il *dipendente* per aver segnalato all'Anac, occorre considerare che esso, come sopra esposto, si desume della manifesta irragionevolezza delle determinazioni del direttore *omissis*, che non trovano altra spiegazione se non nella volontà di attuare una ingiustificabile vendetta dei confronti del dipendente. Ma, a deporre a favore di un atteggiamento punitivo del direttore *omissis*, vi è anche un'ulteriore considerazione che si ricava dall'analisi dei tre procedimenti disciplinari attivati a carico del *dipendente* e alla posizione del direttore *omissis* rispetto ad essi. In particolare, vale considerare che detti procedimenti, che qui vengono in rilievo esclusivamente al fine di evidenziare l'ostilità del direttore *omissis* verso il *dipendente*, sono stati attivati a causa di alcuni comportamenti *del dipendente* ritenuti dal direttore *omissis* punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale; tra detti comportamenti vi era anche una segnalazione all'ufficio di disciplina da parte *del dipendente*. Si tratta, è importante evidenziarlo, di una segnalazione non assistita dalla disciplina in materia di *whistleblowing* in quanto presentata a soggetti diversi da quelli competenti a riceverle ai sensi dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001. Tuttavia, tale vicenda vale a delineare con maggiore spessore un quadro di indizi gravi precisi e concordanti in merito al generale atteggiamento punitivo che il direttore *omissis* ha inteso rivolgere al *dipendente* in ragione delle iniziative da quest'ultimo intraprese e sopra descritte.

Il direttore *omissis* ha sostenuto di non avere promosso tali procedimenti, ma di essersi limitato a valutare che la suddetta segnalazione, così come le altre condotte *del dipendente* sottoposte alla sua attenzione, fossero punibili con una sanzione superiore al rimprovero verbale. E, spiega testualmente il direttore, siccome quando la sanzione astrattamente irrogabile per un determinato comportamento è superiore all'unica irrogabile dal dirigente, ovvero il rimprovero verbale, vi è l'obbligo di trasmettere gli atti al Collegio di disciplina, pena l'omissione di atti di ufficio; egli, quindi, convinto di non poter procedere con un mero rimprovero verbale nei confronti del segnalante, avrebbe fatto l'unica cosa possibile ovvero interessare il competente Ufficio di disciplina.

Vale, però, rilevare che nonostante il direttore *omissis* dica di non aver promosso i procedimenti disciplinari a carico *del dipendente*, la valutazione circa la sanzione irrogabile a quest'ultimo è stata fatta da lui per sua stessa ammissione; egli, cioè, ha ritenuto grave il comportamento del *dipendente* nei casi sottoposti alla sua attenzione, grave al punto tale da subire una sanzione superiore al mero rimprovero verbale. Tuttavia, il Collegio di disciplina, nell'archiviare tutti e tre i procedimenti disciplinari per insussistenza delle accuse, ha in qualche modo disatteso le previsioni del direttore *omissis*, il quale, forse troppo precipitosamente, aveva valutato come particolarmente gravi i comportamenti *del dipendente*.

Quanto sopra per evidenziare sia la posizione del direttore *omissis* rispetto ai tre procedimenti disciplinari, che è stata decisamente più incisiva di quanto lui stesso abbia provato a sostenere, sia il generale atteggiamento punitivo di quest'ultimo nei confronti del segnalante, a fronte di iniziative e comportamenti dello stesso pur precedenti alla vicenda qui esaminata.

In esito, quindi, all'istruttoria condotta nell'ambito del procedimento sanzionatorio in oggetto, l'Autorità ritiene che il provvedimento a firma del direttore *omissis*, che porta la data del 18.03.2022 e che dispone il trasferimento del *dipendente* presso la UOSD *omissis*, diretta dal dott. *omissis*, con sede di lavoro SerD di *omissis*, abbia carattere ritorsivo ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 del d.lgs. 165/2001, in quanto disposto a causa delle segnalazioni effettuate dal *dipendente* in ordine a presunte illegittimità delle quali era venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro presso l'ASL di *omissis*.

Tutto ciò considerato e ritenuto,

DELIBERA

- **di dichiarare la natura ritorsiva e la conseguente nullità** ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 **del provvedimento** a firma del direttore *omissis*, che porta la data del 18.03.2022 e che dispone il trasferimento del *dipendente* presso la UOSD *omissis*;
- **di irrogare**, tenuto conto della concreta gravità del fatto illecito, nonché, in termini più generali, del distorto uso della funzione esercitata dal direttore *omissis* che, nella specie, ha compromesso l'efficienza delle cure erogate dal SSN, con impatto sui pazienti del *dipendente*, **al direttore *omissis***, in qualità di firmatario del provvedimento di trasferimento del 18.03.2022 dichiarato ritorsivo, **la sanzione pecuniaria in misura pari a euro 5.000,00 (cinquemila)**, ai sensi dell'art. 54- bis co. 6, primo periodo d.lgs. 165/2001, secondo cui "*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*".

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 4 novembre 2022

Il Segretario verbalizzante

Laura Mascali

Atto firmato digitalmente il 4 novembre 2022