



DELIBERA N. 463 del 16 ottobre 2024

Fasc. riservato Anac UWHIB n. 20231221-2531

**Oggetto:** UWHIB 20231221-2531 – *OMISSIS* SPA - Presunte misure ritorsive subite a seguito di segnalazione di illeciti ex art. 54-bis del d.lgs. n.165/2001 – Procedimento sanzionatorio ai sensi dell'art. 54-bis co. 6 primo periodo del d.lgs. n. 165/2001 avviato con atto prot. ANAC n. *OMISSIS*, notificato al destinatario a mezzo postale il 29.2.2024.

### 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;

### 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);

## Viste

le "Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001" (adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021);

## Vista

la relazione dell'Ufficio Vigilanza per le segnalazioni dei *whistleblowers* (di seguito Ufficio *whistleblowing*),

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'adunanza del 16 ottobre 2024;

### Premessa

In data 21.12.2023 è pervenuta all'Autorità, tramite piattaforma, una comunicazione di misure ritorsive, integrata il 31.1.2024, da parte del dott. *OMISSIS*, Dirigente della *OMISSIS* S.p.A., nel prosieguo anche dipendente o dirigente, con la quale quest'ultimo sostiene di essere stato discriminato dall'attuale Amministratore Delegato della *OMISSIS*, dott. *OMISSIS*, a seguito di un'attività di verifica interna che il dipendente ha espletato nel 2021 in qualità di componente di un gruppo di lavoro all'uopo costituito e conclusa il 17.9.2021, nell'ambito della quale erano emersi illeciti relativi alle procedure di approvvigionamento della *OMISSIS*.

In particolare, il dirigente ha segnalato di essere stato destinatario di una prima contestazione disciplinare nell'agosto del 2023, cui ha fatto seguito (dopo un mese) la sanzione del rimprovero verbale in forma scritta, nonché di una ulteriore e più grave sanzione, irrogata nella forma del licenziamento per giusta causa comunicato al dipendente in data 3.4.2024, a valle di una contestazione del 12.1.2024, notificatagli il 31.1.2024, che il dott. *OMISSIS* qualifica come "ulteriori/diverse ritorsioni a seguito dell'avvio del procedimento".

Il dott. *OMISSIS* avrebbe inoltre subito ulteriori ritorsioni consistenti nella revoca di precedenti incarichi dirigenziali e sarebbe stato quindi esautorato dalle funzioni proprie della qualifica rivestita.

Ulteriori elementi di valutazione, rispetto a quelli contenuti nelle comunicazioni di ritorsioni trasmesse ad ANAC con precedenti note del 21.12.2023 e 31.1.2024, si rinvennero nel verbale di audizione in data 1.2.2024, prot. n. *OMISSIS*.

### In fatto

Dalla documentazione presente in atti la vicenda fattuale può essere così ricostruita e sintetizzata:

- il dott. *OMISSIS*, per quanto qui di interesse, veniva assunto in *OMISSIS* S.p.A. il 19.10.2020 (categoria SQ); con successive disposizioni organizzative veniva nominato Vice Direttore della Funzione *Procurement & Contract* e, in concomitanza, Responsabile dell'Area '*Normativa e supporto gestione contratti*' in seno alla medesima Funzione, nonché Presidente del Comitato societario di qualificazione degli operatori economici e Responsabile societario dell'Anagrafe della Stazione Appaltante RASA (D.O. n. *OMISSIS*; D.O. *OMISSIS*); infine, a seguito di *assessment* interno, veniva nominato Dirigente, con altri tre colleghi, con decorrenza 16.5.2022;
- il 21.6.2022, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 73 del 2022, veniva disposto il commissariamento di *OMISSIS* S.p.A., la cui reggenza veniva attribuita al Presidente del collegio dei sindaci nelle more della designazione dell'Organo Commissariale, insediatosi poi il 4.8.2022;
- con D.O. n. *OMISSIS* veniva affidata al dott. *OMISSIS* anche la direzione *ad interim* della Funzione Legale e Societario;
- in data 4.8.2023 veniva nominato il nuovo Consiglio di amministrazione di *OMISSIS* S.p.A. tra i cui componenti figurava *OMISSIS*, dirigente assunto in *OMISSIS* il 16.7.2020 quale responsabile della Funzione Personale, nel cui ruolo verrà



avvicinato l'8.11.2022 a seguito di provvedimento dell'Organo Commissariale che decideva di assegnarlo alla Funzione Gestione *OMISSIS*; in data 5.8.2023 si insediava l'organo di governo con la designazione di *OMISSIS* ad Amministratore Delegato;

- con comunicazione interna dell'A.D. p.t. (ing. *OMISSIS*) prot. n. *OMISSIS* il dott. *OMISSIS* veniva incaricato, in veste di componente e coordinatore del gruppo di lavoro all'uopo istituito, di svolgere attività di verifica dei contratti stipulati dalla *OMISSIS* S.p.A. nel periodo 2010-2020 per l'ambito del Deposito *OMISSIS* e, dopo breve tempo dall'avvio di tali lavori di verifica, veniva avviato un procedimento ispettivo da parte d'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA), finalizzato ad accertare la regolarità dei costi sostenuti da *OMISSIS* relativamente al detto Deposito;
- nel mese di giugno 2021, durante la settimana interessata dalle ispezioni presso la sede della Società, l'allora A.D. (ing. *OMISSIS*) comunicava al gruppo ispettivo -composto da funzionari ARERA e militari della Guardia di Finanza- che erano in corso già delle verifiche interne all'azienda sul medesimo ambito oggetto dell'accertamento;
- la relazione finale su tali verifiche interne veniva presentata il 17.9.2021 all'Amministratore Delegato p.t., il quale la inoltrava, a sua volta, in modalità criptata, al Consiglio di Amministrazione, che non solo si attivava per contestare, al personale interno coinvolto dalle verifiche, i presunti illeciti riscontrati dal gruppo di lavoro, ma disponeva pure di dare apposita informativa all'Azionista, alla Corte Conti e all'ANAC, e di inviare un esposto alla Procura Generale della Repubblica di *OMISSIS*; nelle premesse del detto rapporto è testualmente riportato che esso *"...coincide con apposita Segnalazione ex art. 54-bis d.lgs. 165/2001"* con la precisazione di trasmetterlo *"al Consiglio di Amministrazione in quanto i componenti del Gruppo di Progetto si sono attenuti ad espressa previsione del documento denominato Gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutela del dipendente segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 adottato dal medesimo Consiglio di Amministrazione della OMISSIS S.p.A. nella seduta del 23 gennaio 2020 che, al punto 3.4.2, stabilisce che qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la stessa deve essere inviata al Consiglio di Amministrazione della Società, all'ANAC o all'Autorità giudiziaria"*;
- a seguito del rapporto in argomento, pervenuto al prot. ANAC n. *OMISSIS* e confluito nel fascicolo UWHIB 2021-005008, l'Anac, con delibera n. *OMISSIS*/2023 (Fascicolo *OMISSIS*/2022) definiva l'istruttoria sulle criticità rilevate dal competente Ufficio della vigilanza;
- il dott. *OMISSIS*, nella comunicazione di ritorsioni, ha ribadito in atti di non avere segnalato al RPCT aziendale nel rispetto di quanto previsto dalla procedura interna di *OMISSIS* dedicata alle segnalazioni WB, secondo cui, in caso di coinvolgimento del RPCT negli illeciti da denunciare, la segnalazione va indirizzata direttamente al Consiglio di amministrazione;
- pochi giorni dopo l'insediamento del dott. *OMISSIS* nel ruolo di A.D., avvenuto in data 5.8.2023 (quindi dopo circa due anni dalle verifiche di cui sopra), quest'ultimo disponeva la revoca di tutti i poteri procuratori in capo al dott. *OMISSIS* e con D.O. n. *OMISSIS* sollevava *OMISSIS* dall'incarico di Direttore della *Funzione Procurement & Contract* assegnandolo allo staff dell'A.D. e, in pari data, con D.O. n. *OMISSIS* gli revocava l'*interim* direttivo della Funzione Legale e Societario;
- il 18.8.2023 veniva disattivato l'Account Utente personale del dott. *OMISSIS* su *OMISSIS* Procurement con preclusione allo stesso di ogni possibilità di accesso alla piattaforma telematica societaria dedicata alle procedure di affidamento, nonostante egli risultasse RUP di diverse gare in corso di svolgimento;
- il 25.8.2023 l'A.D. *OMISSIS* emetteva avverso il dott. *OMISSIS*, in quel periodo assente dal servizio per congedo di paternità obbligatorio, una contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 Stat. Lav.; in particolare, veniva contestato al *OMISSIS* di essere entrato presso la sede aziendale il 14.8.2023 mentre era in congedo di paternità, di averlo fatto senza utilizzare il badge personale e di essersi intrattenuto arbitrariamente per diverse ore nella sede centrale, violando così il

Regolamento di sicurezza per il controllo degli accessi in sede centrale e il Codice Etico aziendale; nella detta contestazione, inoltre, veniva evidenziato che il dott. *OMISSIS* usciva dalla sede aziendale "con quattro buste dal contenuto non noto"; a valle del procedimento disciplinare verrà irrogata al dott. *OMISSIS* la sanzione del rimprovero scritto datata 27.9.2023, peraltro richiamata come causa di recidiva in una nuova e successiva lettera di contestazione a firma dell'A.D. *OMISSIS*, notificata al dipendente a mezzo pec in data 31.1.2024, di cui si dirà nel prosieguo della presente delibera;

- il 28.9.2023, senza alcuna comunicazione preventiva o informativa, veniva revocato al dott. *OMISSIS*, per essere assegnato ad altro dipendente, anche l'incarico di Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante;
- con D.O. n. *OMISSIS* l'A.D. *OMISSIS* disponeva la nuova struttura aziendale di 1° livello, in cui non risultava attribuito alcun incarico al dott. *OMISSIS*, al quale, con successiva D.O. n. *OMISSIS*, veniva assegnato esclusivamente l'incarico di supporto alla Funzione "Deposito *OMISSIS*" in materia di presidio normativo, con mansioni e compiti di portata inferiore addirittura a quelli che svolgeva nel 2020, appena assunto in *OMISSIS* (categoria SQ) e analoghi a quelli assegnati nella medesima disposizione ad altri colleghi di categoria inferiore (Q), ritenuti dal dipendente non conformi e adeguati allo status dirigenziale ricoperto;
- la prima delle citate sanzioni, ovvero il rimprovero verbale in forma scritta, a detta dell'interessato sarebbe "sproporzionata e aspecifica" facendo riferimento, essa, a presunte violazioni in materia di controllo degli accessi del 14.8.2023, quando il dott. *OMISSIS*, assente dal servizio per congedo di paternità obbligatorio, entrava presso la sede aziendale sotto la sorveglianza diretta del personale di vigilanza, senza utilizzare il badge personale e, a suo dire, al fine esclusivo di recuperare alcuni documenti e beni presenti nel proprio ufficio; peraltro, il segnalante evidenzia come, dopo aver ricevuto la sanzione del rimprovero scritto, egli abbia tempestivamente presentato istanza di accesso agli atti in data 18.10.2023, alla quale non sarebbe stato dato riscontro, nonostante formale sollecito del 21.11.2023;
- ad avviso del dott. *OMISSIS* le misure organizzative sopra richiamate così come il procedimento disciplinare avviato nei suoi confronti e concluso con la sanzione del rimprovero in forma scritta, sarebbero conseguenti alle attività di verifica dei contratti stipulati da *OMISSIS* S.p.A. nel periodo 2010-2020 per l'ambito del Deposito *OMISSIS*, le cui risultanze istruttorie sono confluite nella relazione presentata il 17.9.2021 all'Amministratore Delegato p.t. e da questi inoltrata al Consiglio di Amministrazione, all'Azionista, alla Corte Conti e all'ANAC e, con successivo esposto, anche alla Procura Generale della Repubblica di *OMISSIS*;
- il dott. *OMISSIS* riferisce, inoltre, che la condotta ritorsiva esercitata dal dott. *OMISSIS* nei suoi confronti (e di altri suoi colleghi, anch'essi componenti del gruppo di lavoro incaricato delle verifiche sui contratti Deposito *OMISSIS* nel mese di dicembre 2020) sia riconducibile allo stretto legame esistente tra *OMISSIS* e alcuni dirigenti licenziati a seguito degli esiti di quelle stesse verifiche, nonché al legame esistente tra *OMISSIS* e un ex dipendente della *OMISSIS* S.p.A., il "pubblicista" *OMISSIS*, del quale, stando alle risultanze documentali di carte giudiziarie in possesso del dipendente, l'A.D. sarebbe stato testimone di nozze; peraltro, da quanto emerso nella prima fase istruttoria del presente procedimento, *OMISSIS*, tra febbraio e marzo 2023, sarebbe stato denunciato, per diffamazione e violazione di segreto, da parte di tutti i componenti del gruppo di lavoro coordinato dal dirigente. Sarebbe quindi pendente, presso la Procura della Repubblica di *OMISSIS*, un procedimento penale nei confronti di *OMISSIS*, il quale, secondo quanto riferito dal dott. *OMISSIS*, oltre ad intrattenere rapporti amicali con *OMISSIS*, condividerebbe interessi economici con appaltatori ostili alle iniziative che erano state assunte durante il periodo di commissariamento della società che ha preceduto l'attuale C.d.A.;
- in data 1.2.2024, tramite collegamento da remoto, il dipendente è stato sentito in audizione dall'Ufficio *whistleblowing* al fine di acquisire chiarimenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli contenuti nella comunicazione di ritorsioni pervenuta ad ANAC in data 21.12.2023 e valutare conseguentemente la sussistenza dei presupposti per l'avvio del procedimento sanzionatorio nei confronti del presunto responsabile delle misure ritorsive; conseguentemente i



termini di conclusione del procedimento sono stati sospesi per la durata di 30 giorni ai sensi dell'art. 15, del vigente Regolamento ANAC;

- con nota pervenuta al prot. n. *OMISSIS* il dott. *OMISSIS* ha ulteriormente integrato la documentazione del fascicolo fornendo alcuni articoli di stampa nei quali si riportano gli estratti di una intercettazione relativa ad un colloquio intercorso agli inizi del 2022 tra l'A.D. *OMISSIS* (allora capo del personale) e un dirigente, poi licenziato, in cui si accenna alla persona del segnalante e all'attività del gruppo interno di verifiche;
- con nota pervenuta al prot. n. *OMISSIS* il dott. *OMISSIS* ha segnalato fatti ulteriori e diversi rispetto a quanto riferito e documentato nella prima fase istruttoria, in particolare per ciò che concerne l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione nei confronti di altri 4 dipendenti che facevano parte del detto gruppo di lavoro;
- con provvedimento prot. n. *OMISSIS*, l'ANAC ha disposto l'accoglimento parziale dell'istanza di accesso agli atti presentata dal dott. *OMISSIS* con prot. n. *OMISSIS*;
- con nota pervenuta al prot. n. *OMISSIS* il segnalante ha comunicato l'intervenuto licenziamento per giusta causa notificatogli da *OMISSIS* il 3.4.2024, a firma del Presidente della Società, quale epilogo della già citata contestazione disciplinare del 12.1.2024, notificata al dipendente il 31.1.2024, che il dott. *OMISSIS* qualifica impropriamente come "*ulteriori/diverse ritorsioni a seguito dell'avvio del procedimento*" di ANAC; impropriamente in quanto l'avvio del procedimento ANAC, come si vedrà nel prosieguo, è successivo alla suddetta contestazione di addebiti disciplinari: infatti, l'avvio del presente procedimento sanzionatorio è del 21.2.2024, ed è stato notificato al destinatario a mezzo postale il 29.2.2024 (prot. n. *OMISSIS*) mentre la contestazione disciplinare che ha preceduto il licenziamento e che il dipendente qualifica come *ulteriore ritorsione successiva all'avvio del procedimento*, è antecedente a detto avvio, ovvero è del 12.1.2024;
- con nota pervenuta al prot. n. *OMISSIS*, successiva quindi all'avvio del procedimento ANAC del 21.2.2024, il dott. *OMISSIS* ha rinnovato le proprie contestazioni relative al licenziamento, evidenziando come lo stesso si ponga in continuità con il comportamento "*antagonistico, ritorsivo e persecutorio*" tenuto nei suoi riguardi dal dott. *OMISSIS*, con l'aggravante di compromettere anche la sua partecipazione attiva e puntuale all'istruttoria dell'ANAC, essendogli state disattivate le utenze personali connesse ai sistemi informativi societari di *OMISSIS* e la casella di posta elettronica aziendale. In tale nota il dipendente precisa (pag. 12) che il 31.10.2023 (disposizione organizzativa n. *OMISSIS*) è stata formalizzata la nomina del nuovo Responsabile per la prevenzione corruzione e trasparenza, designando non già un dirigente dell'azienda in servizio, bensì un dipendente categoria SQ;
- nella medesima memoria prot. n. *OMISSIS* (pag. 19) il dott. *OMISSIS* riferisce testualmente che nell'ambito del secondo procedimento disciplinare notificatogli il 12.1.2024 e definito con il provvedimento di licenziamento per giusta causa del 3.4.2024, gli è stato contestato che "*con un pronunciamento del 7 dicembre 2023 del Tribunale di OMISSIS [allegato nella precedente memoria del 31.1.24], il GUP, dichiarando il non luogo a procedere nei confronti dell'avv. OMISSIS (citata in apertura del presente documento - membro del consiglio di amministrazione OMISSIS 2019-2022) in ordine al reato di cui era imputata [rivelazione di segreto d'ufficio], ha ritenuto che il rapporto presentato il 22 settembre 2021 [dai dipendenti segnalanti in ragione dei fatti appresi nello svolgimento di verifiche incaricate dal CdA p.t.], da cui sarebbero scaturite le iniziative che hanno portato all'indagine nei confronti del soggetto, fosse sprovvisto dei requisiti propri delle segnalazioni ex art. 54-bis quanto a soggetto emanante (la Task) e a contenuto, sebbene fosse stato qualificato come tale dai sottoscrittori del documento, e, pertanto, ad avviso di chi governa oggi la OMISSIS, avremmo operato in palese violazione di tale norma nonché - con un nesso consequenziale elaborato dall'attuale datore di lavoro - della procedura interna che era in vigore dal 23 gennaio 2020*";

▪ la memoria prot. n. *OMISSIS* (pag. 19) fornisce, tra l'altro, ulteriori elementi utili alle valutazioni del caso nella parte in cui (pag. 20) richiama la sentenza del TAR Lazio n. *OMISSIS* che, nel respingere un ricorso presentato da terzi avverso il diniego di accesso opposto da *OMISSIS* in merito alla segnalazione ex art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 del Gruppo Task, *ha ritenuto espressamente che il punto focale della vicenda controversa attenesse giustappunto alla corretta applicazione o meno, da parte dell'Amministrazione, dell'istituto c.d. del whistleblowing, sancendo che nel caso di specie, risulta per tabulas che la Società resistente – in ossequio alle Linee Guida ANAC – ha adottato una specifica procedura aziendale di Gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutela del dipendente segnalante, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, il cui paragrafo 3.4.2 reca la seguente prescrizione: "La segnalazione deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ... che cura e assicura la sua protocollazione, in via riservata, nonché la tenuta del relativo registro. Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la stessa deve essere inviata al Consiglio di amministrazione della Società, all'ANAC o all'Autorità giudiziaria".*

Dalla data dell'8.1.2024 il dirigente *OMISSIS* si assenterà dal servizio per malattia sino alla data del suo licenziamento per giusta causa.

### **Le attività dell'Autorità**

Come anticipato in fatto, nella comunicazione pervenuta all'Autorità il 21.12.2023 e integrata a mezzo piattaforma dapprima il 31.1.2024 e, successivamente, nel corso dell'audizione del 1.2.2024, il dott. *OMISSIS* ha rappresentato di aver subito misure ritorsive per aver segnalato presunti illeciti riferiti all'attività contrattuale di *OMISSIS* S.p.A. dal 2010 al 2020, e che, all'epoca dei fatti, l'attuale A.D. di *OMISSIS*, in qualità di direttore del personale, era a conoscenza del rapporto- segnalazione trasmesso all'allora Amministratore delegato (ing. *OMISSIS*) semplicemente perché le lettere di contestazione, mosse ad alcuni dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare in quanto coinvolti nelle irregolarità rilevate, recavano un espresso richiamo alle verifiche interne svolte sui contratti *OMISSIS*.

Il "*rapporto – segnalazione*" conclusivo dell'attività di verifica sui contratti *OMISSIS*, trasmesso all'allora A.D. *OMISSIS*, secondo la ricostruzione del dott. *OMISSIS*, è stato menzionato da ARERA nella delibera finale del procedimento ispettivo, resa nota ai dirigenti apicali di *OMISSIS* S.p.A., tra cui, *OMISSIS*. Inoltre, stando a quanto dichiarato in atti dal dipendente, esisterebbe un legame di amicizia tra *OMISSIS* e un ex dipendente della *OMISSIS* S.p.A., tale *OMISSIS* (del quale *OMISSIS* sarebbe stato testimone di nozze), il quale avrebbe avuto "*cointeressenze con operatori economici ostili ad iniziative intraprese durante il regime di commissariamento di OMISSIS*".

A seguito di un'attenta disamina della documentazione acquisita veniva, quindi, avviata l'attività di vigilanza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del Regolamento di riferimento (che è di contenuto analogo al Regolamento adottato a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 24/2023), per verificare la sussistenza dei presupposti propedeutici all'avvio del procedimento sanzionatorio al fine di accertare la natura ritorsiva delle misure lamentate dal dipendente.

Di seguito si descrivono le attività svolte.

#### **A. La gestione delle segnalazioni di illeciti**

La segnalazione di illeciti, ovvero la relazione inviata *illo tempore* ad ANAC che ha portato all'adozione della delibera n. *OMISSIS/2023*, è stata prodotta nuovamente, questa volta dal *OMISSIS* in allegato alla comunicazione di misure ritorsive pervenuta il 21.12.2023, ed è stata utilizzata nel presente procedimento ai soli fini di individuare la disciplina di riferimento, nella specie quella dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, stante la data in essa riportata, risalente al 17.9.2021, e di rintracciarvi il presupposto indefettibile di configurabilità delle fattispecie ritorsive previste dal citato art. 54-bis ai fini della procedibilità e, quindi, della contestazione degli addebiti nei confronti del presunto responsabile delle ritorsioni.



La segnalazione di illeciti che ha dato quindi origine al presente procedimento per le ragioni sopra evidenziate non è stata trasmessa dall'Ufficio precedente né agli Uffici interni dell'Autorità, né alle competenti autorità giudiziarie in quanto le risultanze in atti hanno dato evidenza del fatto che essa era già stata trasmessa -dall'Amministratore Delegato p.t. di *OMISSIS* - al Consiglio di Amministrazione e, su disposizione di questo, alla Corte Conti e alla Procura Generale della Repubblica di *OMISSIS*, oltre che all'Autorità Nazionale Anticorruzione che, come sopra riportato, ha definito l'istruttoria con delibera ANAC n. *OMISSIS* dell'11.1.2023.

#### **B. L'avvio del procedimento sanzionatorio per la presunta ritorsione**

Alla luce della documentazione prodotta, dalla quale emergeva *prima facie* una possibile violazione dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, l'Autorità in quanto titolare *ex lege* del potere sanzionatorio riconosciutole dal comma 6, primo periodo, della citata disposizione, ha ritenuto di doversi attivare al fine di accertare la natura ritorsiva delle iniziative discriminatorie denunciate dal dott. *OMISSIS*; pertanto, in data 21.2.2024, con atto prot. n. *OMISSIS*, notificato a mezzo postale il 29.2.2024, avviava il procedimento sanzionatorio nei confronti del dott. *OMISSIS*, Amministratore Delegato della *OMISSIS*.p.a., in forza di quanto previsto dalla normativa in materia di *whistleblowing*.

La qualificazione soggettiva del segnalante in termini di *whistleblower*, come dedotta dalla disamina dei primi elementi documentali acquisiti in fase preistruttoria e la conoscenza della segnalazione di illeciti da parte del presunto responsabile delle ritorsioni hanno indotto l'Autorità a ravvisare negli atti contestati dal dipendente sufficienti indizi di ritorsività, idonei a consentire la formalizzazione di specifiche contestazioni nei confronti dello stesso, confluite appunto nella citata contestazione di addebiti prot. n. *OMISSIS*/2024.

Inoltre, con successiva richiesta di integrazioni trasmessa al dott. *OMISSIS* con prot. ANAC n. *OMISSIS* dell'8.4.2024, l'Autorità ha ritenuto di dover acquisire ulteriori informazioni, chiarimenti, atti e documenti in ragione delle recenti iniziative assunte da *OMISSIS*.p.A. nei confronti del dott. *OMISSIS*, giusta nota integrativa prodotta da quest'ultimo al prot. n. *OMISSIS* del 4.4.2024, relativa al suo licenziamento; l'iniziativa che ha portato al licenziamento di *OMISSIS* è apparsa *prima facie* di natura potenzialmente ritorsiva, fonte di significative perplessità sia in ragione della singolare tempestività del provvedimento finale di licenziamento sia in relazione alla fase procedimentale in cui essa si collocava (ovvero dopo l'avvio del procedimento sanzionatorio ANAC) sia per la gravità della sanzione comminata al dipendente, approdata alla misura estrema del licenziamento.

Con provvedimenti prott. nn. *OMISSIS* e *OMISSIS*, rispettivamente inviati al dott. *OMISSIS* e al dott. *OMISSIS*, la scadenza dei termini di conclusione del presente procedimento è stata differita al 22.10.2024 per le cause di sospensione ivi indicate.

#### **Le memorie del dott. *OMISSIS***

Il dott. *OMISSIS* ha depositato in atti comunicazioni e memorie difensive, corredate da corposa documentazione di supporto, i cui contenuti possono riepilogarsi, per quanto di interesse, come di seguito esposto.

Con **nota pervenuta al prot. n. *OMISSIS* del 10.4.2024**, l'Amministratore Delegato ha dato riscontro alla citata richiesta di chiarimenti e integrazioni prot. n. *OMISSIS*/2024, concernente il licenziamento del dott. *OMISSIS*, significando che si tratta del provvedimento conclusivo di un procedimento disciplinare avviato nei suoi confronti nel mese di gennaio 2024, a firma Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ragione di gravi condotte che il Consiglio di Amministrazione stesso ha ritenuto essere state poste in essere dal dott. *OMISSIS*; tale determinazione è intervenuta all'esito dell'iter procedimentale di cui all'art. 7 Legge n. 300/1970. A tal proposito l'A.D. evidenzia che i provvedimenti sanzionatori irrogati nell'ambito dei procedimenti disciplinari ex art. 7 Legge n. 300/1970, ove non vi siano precisi termini per la loro irrogazione, devono comunque essere comminati nel rispetto del principio di tempestività. Tale precisazione viene espressa da *OMISSIS* in risposta alle perplessità manifestate da ANAC nella richiesta di integrazioni dell'8.4.2024 prot. 43569, in ordine alla singolare tempestività del provvedimento di licenziamento presuntivamente punitivo.

Inoltre, aggiunge *OMISSIS*, tra i poteri attribuiti all'Amministratore Delegato della *OMISSIS* non v'è il potere di licenziare i dirigenti, atteso che la competenza per i licenziamenti dei dirigenti è rimessa esclusivamente al Consiglio di amministrazione, che decide collegialmente.

*OMISSIS* afferma inoltre che la decisione afferente al licenziamento in oggetto non è in alcun modo correlata al procedimento sanzionatorio dell'ANAC nei suoi confronti, posto che l'avvio del procedimento disciplinare, avvenuto con lettera di contestazione datata 12.1.2024, ricevuta dal dott. *OMISSIS* il 31.1.2024, è anteriore alla notifica dell'avvio del procedimento sanzionatorio trasmessa al dott. *OMISSIS* il 29.2.2024.

Peraltro, nel corso delle riunioni del Consiglio di amministrazione in cui si discuteva della vicenda disciplinare del dott. *OMISSIS*, per la migliore tutela della Società, il dott. *OMISSIS* si è sempre volontariamente astenuto dal partecipare a qualsivoglia discussione consiliare relativa al procedimento, inclusa - segnatamente - la riunione nella quale il C.d.A. ha deciso il licenziamento del dirigente in questione per giusta causa (riunione questa svoltasi in assenza di *OMISSIS*).

Per quanto attiene ai profili procedurali, il dott. *OMISSIS*, nella nota prot. n. *OMISSIS* /2024 contesta la mancata valutazione, propedeutica all'avvio del presente procedimento, dei motivi che avrebbero consentito al dott. *OMISSIS* di non ricorrere all'attivazione del canale interno (tramite RPCT di *OMISSIS*) per la denuncia del provvedimento ritorsivo.

Con successiva **memoria prot. n. *OMISSIS* del 10.5.2024** il dott. *OMISSIS* replica alla comunicazione di avvio del procedimento significando quanto segue.

Preliminarmente *OMISSIS* precisa di essersi astenuto, successivamente all'avvio del presente procedimento, dal partecipare alle sedute del Consiglio d'Amministrazione o a discussioni in altre sedi ove si discuteva la posizione di *OMISSIS*. In conseguenza di ciò, il procedimento disciplinare definito con il licenziamento è stato istruito e concluso in completa autonomia dall'intero C.d.A. (ivi inclusi il delegato della Corte dei conti e il collegio sindacale), senza la sua partecipazione.

La memoria prot. n. *OMISSIS* /2024 si compone di n. 32 pagine ed è corredata da corposa documentazione di supporto; pertanto, per esigenze di sintesi e per ragioni di pertinenza, si riportano i contenuti utili alla disamina del caso sottoposto all'Autorità, tralasciando ogni argomentazione estranea o non pertinente al *thema decidendum*.

Nel ricostruire le vicende oggetto di accertamento, il dott. *OMISSIS* spiega le ragioni che hanno indotto la *OMISSIS*, e per essa il precedente A.D. ing. *OMISSIS*, a costituire in data 14.12.2020 il gruppo di progetto, denominato Task Force, nel cui ambito fu designato il dott. *OMISSIS* quale responsabile del gruppo, dipendente assunto in *OMISSIS* il 19.10.2020 con categoria "QS", qualifica, questa, avente taglio prettamente contabile.

A pag. 7 della memoria difensiva prot. n. *OMISSIS* /2024 viene testualmente precisato che il "*Rapporto una volta redatto e qualificato come "segnalazione ex art. 54 bis", è stato inviato da OMISSIS [OMISSIS] all'AD di OMISSIS bypassando il RPCT della stessa che, a norma di regolamento interno, ne sarebbe stato il destinatario legittimo; per l'effetto, il CdA avrebbe dovuto gestire la vicenda come se fosse stato il RPCT.....svolgendo, in primo luogo, una preliminare verifica sulla correttezza dell'inquadramento del Rapporto quale segnalazione ex art. 54 bis (.....) e poi della veridicità e fondatezza di quanto segnalato, facendo una valutazione critica dei fatti rappresentati*".

Tale attività, tuttavia, non è stata effettuata e l'A.D. *OMISSIS*, su delega del CdA, ha ritenuto di compiere ogni approfondimento giuridico incaricando a sua volta dei legali esterni "*senza approfondimenti fattuali e senza porre il problema della correttezza della qualificazione quale whistleblowing. Detti professionisti, a loro volta, non sono entrati nel merito dei fatti contestati e hanno dato per valida e presupposta la qualifica di whistleblowing attribuita da OMISSIS e il contenuto nel Rapporto, sottintendendo che la Società avrebbe svolto le opportune verifiche*" (pag. 8 memoria prot. n. *OMISSIS* /2024).

Il CdA di *OMISSIS*, dopo aver acquisito il rapporto in argomento, deliberava in data 4.11.2021 di inviarlo, tra gli altri, alla Procura della Repubblica, all'ANAC, al MEF e alla Corte dei conti.

Nel merito delle contestazioni formalizzate con atto prot. ANAC n. *OMISSIS* del 21.2.2024, notificato al destinatario a mezzo postale il 29.2.2024, relativamente alla prima misura ritorsiva lamentata dal dott. *OMISSIS*, concernente la sanzione del rimprovero verbale in forma scritta, il dott. *OMISSIS* afferma che tale provvedimento fu adottato in quanto i transiti effettuati presso la sede di servizio, nei giorni in cui il dipendente era in congedo di paternità obbligatorio, costituivano una violazione al Regolamento di sicurezza per il controllo degli accessi e al Codice Etico aziendale. La circostanza, inoltre, che il dott. *OMISSIS* avesse con sé, all'uscita dalla sede di servizio, quattro buste dal contenuto non noto rafforzerebbe l'opportunità dell'iniziativa disciplinare nei suoi confronti. Peraltro, la sanzione irrogata del



rimprovero scritto (datato 22.9.2023) è una sanzione lieve, a parere della difesa, *pur avendo egli posto in essere comportamenti inopportuni e financo pericolosi per sé e per la Società (si pensi alla possibilità che egli si facesse male durante la permanenza presso la sede in un periodo in cui non aveva titolo di accedervi (essendo in congedo di paternità obbligatorio) e quindi non essendo coperto dall'assicurazione per i dipendenti, in quanto temporaneamente a carico dell'INPS - o che rimanesse bloccato in un ascensore, per di più alla vigilia di una festività – il Ferragosto – durante la quale la sede sarebbe stata verosimilmente vuota).* Appare quindi evidente alla difesa come la *OMISSIS* abbia tenuto, nei confronti del dipendente in questione, un atteggiamento più che comprensivo e ben lungi dal poter essere qualificato come punitivo, a fronte del predetto grave fatto.

Per quanto riguarda la seconda contestazione mossa al dott. *OMISSIS*, risalente al gennaio 2024, il dott. *OMISSIS* si dichiara estraneo ad essa e in ogni caso rammenta che il licenziamento per giusta causa è imputabile a ben 4 ordini di gravi violazioni (pag. 17 memoria cit.), quali:

- l'aver qualificato come "*segnalazione ex art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001*" il rapporto del 22.9.2021 del Gruppo di progetto, sebbene lo stesso fosse sprovvisto dei requisiti propri delle segnalazioni ex art. 54-bis quanto a soggetto emanante e a contenuto, come accertato dal Tribunale di *OMISSIS*, Sez. GIP/GUP n. *OMISSIS* del 7.12.2023, riguardante il non luogo a procedere nei confronti di altro dipendente *OMISSIS* (c.d. sentenza *OMISSIS*);
- l'aver sottoscritto, quale direttore della Funzione *OMISSIS*, oltre che di RUP, un appalto misto di lavori, servizi e forniture del valore superiore di 45 milioni di euro in violazione del Codice appalti, per non aver contemplato la circostanza della indisponibilità dell'area su cui effettuare le lavorazioni;
- la violazione delle procedure di affidamento previste dalla *OMISSIS* per gli incarichi conferiti a professionisti (di valore eccedente i 238.000 euro), talvolta neanche iscritti all'albo fornitori della stessa Società;
- infine, la responsabilità della diffusione, tramite comunicati stampa e note ai Ministeri competenti, di una circostanza non vera riguardante un contenzioso in essere tra *OMISSIS* e un consorzio stabile, vertente sulla risoluzione di un appalto in essere (di valore eccedente 100 milioni di euro), di diretta competenza del dott. *OMISSIS* quale responsabile *ad interim* della Direzione Legale; diffusione per effetto della quale erano state trasmesse ai Ministeri competenti, e pubblicate, informazioni errate riguardanti la conclusione di un accordo transattivo inesistente, con danno anche di natura reputazionale.

Tutte le predette contestazioni sono scaturite da verifiche operate da soggetti autonomi e diversi dal CdA di *OMISSIS*, come ampiamente esposto dal dott. *OMISSIS* a pag. 18 della citata memoria difensiva.

Alle argomentazioni di cui sopra, *OMISSIS* aggiunge riflessioni concernenti la violazione, da parte di *OMISSIS*, della procedura interna che disciplina le segnalazioni di illeciti, atteso che egli, anziché seguire la procedura di rito e dunque trasmettere la segnalazione al RPCT dell'epoca (dott. *OMISSIS*), ha ritenuto di indirizzare la stessa al Consiglio di amministrazione nell'assunto che il RPCT fosse coinvolto nei fatti segnalati. In realtà il RPCT, pretermesso nella segnalazione, sarebbe estraneo agli illeciti intercettati dal gruppo di lavoro, stante la mancanza di elementi concreti idonei a suffragare tale circostanza (pag. 20 memoria cit.).

Infine, per quanto riguarda le presunte ritorsioni relative alla revoca degli incarichi di *OMISSIS* e degli accessi alle banche dati, il dott. *OMISSIS* precisa che si è trattato di una iniziativa avente carattere organizzativo, *rectius* "*necessità operativa e gestionale del nuovo management aziendale*", in linea con la passata gestione societaria e attuativa di una opportuna e necessaria rotazione. Di conseguenza, tutte le procure precedentemente esistenti sono state revocate. Nel caso specifico di *OMISSIS*, inoltre, "*il cumulo di incarichi di Direttore Procurement e Direttore del Legale e Societario, costituisce violazione del principio di segregazione dei poteri previsto dal MOG di OMISSIS, rappresentando peraltro il caso di scuola del potenziale conflitto di interessi, per cui la revoca era doverosa e urgente*".

Per ciò che attiene, infine, la revoca dell'accesso alla piattaforma telematica e la revoca dell'incarico di Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante, a parere della difesa, si tratta di iniziative consequenziali all'avvicendamento di cui sopra, in ragione del subentro di altro dirigente nel ruolo di Responsabile dell'Ufficio Procurement & Contract e quindi di RUP delle gare in corso e di altro dipendente *OMISSIS* deputato alla gestione dell'Anagrafe.

Al dott. *OMISSIS* sono state attribuite nuove mansioni, dopo essere stato inserito in staff all'Amministratore Delegato; il trattamento riservatogli è stato analogo a quello applicato a tutti gli altri dirigenti, come dimostrabile con le disposizioni organizzative della Società. Contrariamente a quanto riportato nel modulo di segnalazione all'ANAC (punto 5.2.), *OMISSIS* non ha sofferto alcuna decurtazione dello stipendio.

## Considerazioni in diritto

### I) Sulla normativa applicabile

Il riferimento normativo da applicare al caso di specie è l'articolo l'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/01.

Al riguardo si rammenta che, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 24/2023, "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".

Nella fattispecie all'esame, la segnalazione originaria è stata effettuata ai sensi dell'art. 54-bis e, quindi, le disposizioni di tale articolo, ivi inclusa la tutela da eventuali ritorsioni, trovano applicazione nel procedimento sanzionatorio *de quo*; si applica altresì 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), attuativo del citato art. 54-bis, che non diverge, quanto a termini e garanzie procedurali, dal nuovo *Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.*"

### II) Sulle presunte misure ritorsive

Le misure ritorsive denunciate dal dott. *OMISSIS*, come elencate in premessa, risultano tutte sprovviste di elementi che possano condurre l'Autorità a ravvisare in esse caratteri di ritorsività.

Ognuna di esse, infatti, costituisce l'epilogo di iniziative attivate a prescindere dalla segnalazione di illeciti contenuta nel citato rapporto.

Le risultanze istruttorie cui si perviene all'esito del presente procedimento, quindi, espletato nel rispetto delle garanzie partecipative e del contraddittorio, in coerenza con la disciplina in materia di *whistleblowing*, conducono a ritenere che il dott. *OMISSIS* ha fornito la prova dell'estraneità rispetto alla segnalazione delle misure di seguito elencate:

1.- la **sanzione del rimprovero verbale** in forma scritta. Per essa il dott. *OMISSIS* ha dimostrato la mancanza di fini ritorsivi, trattandosi di sanzione disciplinare irrogata al dipendente in forza di accertate condotte irregolari, consistenti nella mancata registrazione degli accessi ai tornelli della sede di servizio in violazione delle disposizioni interne di sicurezza, senza che vi fossero motivi apprezzabili per derogare al rispetto di tali disposizioni. Né la sanzione del rimprovero scritto sembra essere una sanzione grave, come, invece, sostenuto dal segnalante;

2.- la **revoca degli incarichi dirigenziali e di funzioni** risulta giustificata da ragioni ulteriori ed estranee alla segnalazione di illeciti. Sul punto, infatti, si osserva che dette iniziative ben possono ascrivere ad esigenze organizzative e di rotazione degli incarichi, ed essere quindi considerate come espressione di poteri discrezionali dell'azienda, non sindacabili, in quanto tali, salvo il caso di palesi contraddittorietà e/o illogicità delle misure organizzative stesse che, nel caso di specie, non si palesano *ictu oculi*. Inoltre, preso atto di quanto riferito dal dott. *OMISSIS* in merito alle pregresse analoghe gestioni manageriali e alla necessità di non concentrare in capo ad un unico dirigente importanti e strategiche funzioni che potrebbero innescare anche conflitti di interesse, si ritiene di non ravvisare in tali iniziative alcuna portata ritorsiva;

3.- la **revoca degli accessi alle banche dati e la revoca delle funzioni di RUP e dell'incarico di Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante** appaiono, anch'esse, iniziative congruenti all'avvicendamento degli incarichi dirigenziali, nel rispetto



dei criteri di rotazione aziendali. Peraltro, le nuove mansioni attribuite al dott. *OMISSIS*, da questi giudicate lesive e ritorsive, non configurano un demansionamento, sia per la relativa anzianità lavorativa dello stesso, assunto in *OMISSIS* solo a fine 2020 (19.10.2020 - categoria SQ), sia perché egli è stato inserito in staff all'Amministratore Delegato e il trattamento riservatogli è stato analogo a quello applicato a tutti gli altri dirigenti senza variazioni di stipendio. In ogni caso, anche laddove vi fossero state decurtazioni stipendiali imputabili alla variazione degli incarichi conferiti, tale circostanza non sarebbe di per sé sufficiente a configurare le nuove mansioni in termini di ritorsione.

4. il licenziamento per giusta causa comunicato al dipendente in data 3.4.2024 a valle di una contestazione del 12.1.2024, notificatagli il 31.1.2024, non è configurabile come ritorsione in quanto esso è scaturito da condotte irregolari del dott. *OMISSIS*, come elencate in fatto; in ogni caso tale sanzione che *OMISSIS* qualifica come ingiusta decisione adottata dalla governance di *OMISSIS* S.p.A., "in evidente continuità con il comportamento antagonista, ritorsivo e persecutorio tenuto nei suoi riguardi dall'A.D. *OMISSIS* sin dal suo insediamento", non è a quest'ultimo riconducibile; infatti, la sanzione in parola, non solo non risulta essere stata irrogata dal dott. *OMISSIS*, ma questi, in ragione dei contrasti con *OMISSIS*, dovuti anche al precedente procedimento disciplinare conclusosi con il rimprovero scritto a sua firma, si è astenuto dal presenziare alle riunioni del C.d.A. ogniqualvolta si discuteva del procedimento in parola. La posizione di *OMISSIS* appare estranea alla decisione del licenziamento, assunta dal C.d.A. in completa autonomia. E ciò, nonostante il tentativo di *OMISSIS* di attrarre nella sfera di responsabilità lo stesso *OMISSIS* in quanto ideatore di una "perdurante trama punitiva" che avrebbe condizionato, a suo dire, l'intero C.d.A. (nota prot. *OMISSIS* del 30.4.2024, pag. 2).

A tale ultimo riguardo, dalla documentazione in atti e dalle dichiarazioni del segnalante stesso non sono emersi i presupposti per muovere specifiche contestazioni al C.d.A. e ciò sia perché l'intero impianto accusatorio del segnalante è incentrato sul presunto "ritorsore" *OMISSIS*, sia perché il licenziamento è stato adottato sulla base di contestazioni che evidenziano, quanto meno in astratto, condotte passibili di iniziative disciplinari. Inoltre, su tale specifico punto, si rinviene in atti una memoria nella quale vengono fornite indicazioni in ordine all'istruttoria condotta dal C.d.A. per l'accertamento delle condotte contestate a *OMISSIS*.

Infine, non appare verosimile la tesi sostenuta dal dott. *OMISSIS* secondo la quale il licenziamento costituirebbe un'ulteriore e diversa ritorsione, successiva all'avvio del procedimento sanzionatorio di ANAC, in quanto quest'ultimo è stato avviato successivamente alla contestazione degli addebiti disciplinari. La contestazione che ha poi portato al licenziamento è, infatti, del 12.1.2024, mentre l'avvio del procedimento ANAC è datato 21.2.2024.

Premesso quanto sopra, a seguito di un'attenta disamina della documentazione in atti, l'Autorità ritiene che nel caso di specie non ricorrano i presupposti per l'applicazione della sanzione ex art. 54-bis co. 6, primo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 nei confronti del dott. *OMISSIS*, destinatario della comunicazione di avvio del procedimento prot. n. *OMISSIS* del 21.2.2024. Le memorie difensive depositate dal dott. *OMISSIS*, corredate da corposa documentazione di supporto, contengono sufficienti, esaustivi e comprovati elementi a discarico; in questa sede devono quindi intendersi archiviate le contestazioni mosse con la citata comunicazione di avvio del procedimento.

Dalla lettura della memoria e dall'esame della documentazione allegata risulta, infatti, l'assenza dei presupposti in fatto e in diritto per l'irrogazione della sanzione prevista dall'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 in caso di ritorsioni.

I provvedimenti che il dott. *OMISSIS* qualifica in termini di ritorsioni rivelano caratteri di assoluta autonomia rispetto alla segnalazione di illeciti che lo stesso dipendente aveva formalizzato in passato.

In esito all'istruttoria condotta, l'Autorità ritiene, pertanto, di archiviare il presente procedimento sanzionatorio ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a), 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), che non diverge, quanto a termini e garanzie procedurali, dal nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24."

Tutto ciò considerato e ritenuto,

## DELIBERA

- di archiviare il presente procedimento sanzionatorio per riscontrata assenza dei presupposti di fatto e di diritto per la comminazione della sanzione amministrativa pecuniaria;
- di comunicare mediante trasmissione pec, con nota a cura dell'Ufficio procedente, la presente deliberazione alle parti;
- di pubblicare la presente deliberazione nel sito istituzionale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione previo oscuramento dei dati relativi all'identità del segnalante e del segnalato.

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 23 ottobre 2024

Il segretario Valentina Angelucci

Firmato digitalmente