





*relazionare lo scrivente, mediante acquisizione di atti e colloqui individuali, in esito alla fondatezza delle affermazioni [redacted] e la segnalazione pervenuta dalla sigla sindacale FPCGIL del 17 novembre u.s. concernenti il benessere lavorativo e la tranquillità ambientale all'interno del reparto verifiche accise della sezione antifrode e controlli di questo ufficio."*

I due funzionari, dopo preventiva condivisione e approvazione del Direttore SINISCALCHI, operavano i richiesti "colloqui individuali" tramite l'adozione di un "modello stile questionario", mutuato da "LIPT EGE" rimuovendo le parti superflue o comunque non rilevanti per il caso di specie e inserendo adattamenti utili ad appurare quanto denunciato.

La relazione menziona la nota nr. 16625/RU del 28.03.2023 trasmessa al Reparto Anticorruzione e Trasparenza della DT II, la quale prevede la natura facoltativa di tali questionari, il canovaccio delle domande poteva benissimo essere integrato a piacere dai dipendenti della ADM. I questionari non sono stati somministrati né [redacted] e né al capo Reparto, dott. CALCAGNO [vgs. allegato nr. 4].

I funzionari incaricati hanno relazionato l'operato con la nota nr. 5/RIS del 03.03.2023: *rispetto a quanto rilevato si può affermare che non vi siano elementi caratterizzanti il mobbing e/o atti vessatori/persecutori continuati nei confronti [redacted] ma si è in presenza di una situazione di conflittualità interpersonale tra [redacted] e il Capo Reparto, dott. Danilo CALCAGNO [vgs. allegato nr. 5].*

(ii) *con quali modalità siano stati sottoposti ai dipendenti*

Come riportato sulla nota nr. 16625/RU del 27.03.2023 i questionari sono stati somministrati ai dipendenti per la maggior parte in presenza, inviando poi agli stessi, a mezzo e-mail, i questionari completati cosicché egli potessero rileggere quanto dichiarato e nel caso apportare le modifiche. Questo, come viene ribadito dalla nota, proprio per lasciare il più ampio margine di libertà espressiva ai dipendenti chiamati a pronunciarsi su argomenti estremamente delicati.

Il Dott. DE VECCHIS, nella sua relazione, indica che lo strumento del questionario (alternativo alla ordinaria procedura dell'audizione con eventuale verbalizzazione scritta) è stato scelto in modo da garantire una "neutralità" nella acquisizione e conoscenza dei fatti e sempre nell'ottica di una composizione bonaria della vicenda che pareva legata più a relazioni interpersonali che a reali fenomeni di mobbing e/o discriminazioni e/o azioni vessatorie.

(iii) *quale fosse la funzione di detti questionari*

Come riportato nella nota con protocollo 28/RIS, i colloqui erano per verificare il *benessere lavorativo e la tranquillità ambientale all'interno del reparto verifiche accise della sezione antifrode e controlli di questo ufficio."*





Infine, il Dott. EGE ha dichiarato che cede i diritti di utilizzazione professionale del questionario solo a chi sia abilitato alla professione di psicologo e unicamente a condizione e che vi sia stata una preventiva e adeguata formazione per la somministrazione e per l'interpretazione dello stesso. In ragione di ciò, l'autorizzazione all'uso del LIPT-EGE è acquistabile dai soli professionisti psicologi, regolarmente iscritti all'albo professionale, che abbiano frequentato l'apposito percorso formativo.

La seconda parte dei questionari somministrati ai dipendenti dell'ADM – DT II sono domande mirate volte a valutare le competenze lavorative dell'Ing. MOSCA. Di seguito vengono riportate le domande sottoposte:

- È stato in verifica con \_\_\_\_\_?
- Se sì, quando e come si è svolto l'incarico?
- Quali mansioni sono state affidate all'\_\_\_\_\_?
- Come sono state svolte, a suo parere, le mansioni delegate a \_\_\_\_\_ o condivise con \_\_\_\_\_?
- Ritiene che sia stata in grado di svolgerle autonomamente?
- \_\_\_\_\_ ha creato un clima di collaborazione fattiva oppure ha posto problematiche nello svolgimento delle sue mansioni?
- Definirebbe la collaborazione prestata da \_\_\_\_\_ affidabile, seria, precisa e puntuale?

Pertanto, seppure queste domande risultino mirate a valutare le *performance* lavorative di \_\_\_\_\_, non sembrerebbero ricadere nei comportamenti di mobbing che consiste nel vessare il dipendente o il collega con diversi metodi di violenza psicologica o fisica.

La violazione constatata ricade invece sulla Legge sul diritto d'autore, infatti, dalle indagini svolte, sembrerebbe che i funzionari incaricati dal Direttore del periodo, Dott. SINISCALCHI, abbiano utilizzato un format di questionario protetto da Copyright.

Si resta a disposizione nel caso che la S.V. ritenesse opportuno svolgere ulteriori accertamenti.

Genova, li 16.04.2024

L'UFFICIALE DI POLIZIA GIUDIZIARIA