



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Al Segretariato Generale
Segretariatogenerale@lavoro.gov.it

Al Gabinetto del Ministro del lavoro e
delle politiche sociali
segrgabinetto@lavoro.gov.it

Alle Direzioni Generali:
DGPersonale@lavoro.gov.it
DGInnovazione@lavoro.gov.it
DGRelazioniLavoro@lavoro.gov.it
DGAmmortizzatorisociali@lavoro.gov.it
DGPrevidenza@lavoro.gov.it
DGInclusione@lavoro.gov.it
DGImmigrazione@lavoro.gov.it
DGTerzoSettore@lavoro.gov.it
DGPoliticheAttiveLavoro@lavoro.gov.it
DGsalutesicurezza@lavoro.gov.it
unitadimissionepnrr@lavoro.gov.it

e, p.c.

All'OIV
oiv@lavoro.gov.it

Oggetto: *Pantouflage*

La presente nota, in attuazione di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 adottato dall'ANAC con delibera del 13 novembre 2019, n. 1064, è finalizzata ad approfondire il fenomeno del *pantouflage* alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità e degli orientamenti giurisprudenziali più recenti.

Il contenuto che oggi si anticipa, e che in ogni caso è già stato oggetto di una apposita informativa da parte del precedente Responsabile della Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza, formerà oggetto di apposito allegato alla sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" dell'emanando PIAO 2022-2024, previsto dall'art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
Via Flavia, 6 - 00187 Roma
Tel. 0646833017

pec: responsabileprevenzionecorruzione@pec.lavoro.gov.it
mail: responsabileprevenzionecorruzione@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Il *pantouflage* o *revolving doors* (c.d. porte girevoli) fa riferimento all'eventualità che i funzionari o i titolari di cariche pubbliche, al termine dell'incarico, vengano assunti all'interno di imprese o soggetti privati, destinatari dei medesimi poteri esercitati durante l'espletamento della pubblica funzione.

In Italia, la prassi è contrastata per i funzionari pubblici. Vero è che l'articolo 1, comma 42, lett. l), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione), ha introdotto, nell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, che dispone - per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano "esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni" - il divieto di prestare, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, il cd. *periodo di raffreddamento*, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Con tale disposizione, il legislatore ha inteso integrare la disciplina della prevenzione della corruzione con l'introduzione di misure dirette a ridurre i rischi collegati all'uscita del dipendente dalla sfera pubblica e al suo passaggio al settore privato. Tale istituto è quindi volto ad evitare situazioni di corruzione collegate all'impiego del dipendente in un momento successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il divieto di *pantouflage* intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, un conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a preconstituirsì un *favor* nei confronti di colui che, in futuro, potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (artt. 97 e 98 Cost.).

In particolare, il rischio valutato dalla norma in questione è che, durante il periodo di servizio, il dipendente pubblico possa artatamente preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, al fine di ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Il legislatore prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un periodo di tempo definito, successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, onde eliminare lo stimolo di natura economica alla stipulazione di accordi fraudolenti.

Il divieto di *pantouflage* si affianca, in tal modo, alle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità previste dal decreto legislativo n. 39 del 2013, finalizzate a *sterilizzare possibili conflitti di interesse nell'accesso agli incarichi pubblici*.

La volontà del legislatore di salvaguardare l'imparzialità della PA anche quando il rapporto di lavoro cessa o deve ancora avere inizio, si manifesta anche negli artt. 4 e 7 del citato decreto sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. Infatti, il regime dell'inconfiribilità degli incarichi prevede che coloro che, negli ultimi due anni hanno svolto incarichi o ricoperto cariche presso enti privati finanziati



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

dalla PA (statale, regionale, locale), non possano ricevere incarichi pubblici di vertice e dirigenza nelle stesse amministrazioni statali, regionali o locali: il biennio di astensione dal conflitto di interessi a posteriori diventa il criterio base per evitare inopportune occasioni di influenza esterna.

Il dipendente pubblico deve tener conto dei propri rapporti di lavoro precedenti anche in virtù del codice di condotta, la cui violazione comporta una responsabilità disciplinare. Gli artt. 4 e 6 del DPR 62/2013, Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, evidenziano rispettivamente che il dipendente *“non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all’ufficio di appartenenza”* e che il dipendente *“all’atto di assegnazione all’ufficio, informa per iscritto il dirigente dell’ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni”* se tali soggetti hanno un interesse nell’attività o nelle decisioni del suo ufficio pubblico - limitatamente alle pratiche a lui affidate - e se lui, i suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente del dipendente hanno ancora dei rapporti finanziari con quei soggetti privati.

Il divieto di *pantouflage* costituisce un istituto di importazione, già conosciuto in diversi ordinamenti, la cui istituzione in Italia si deve, come detto, alla legge 190 del 2012 (c.d. legge Severino) che lo ha inserito nell’ambito delle disposizioni del pubblico impiego. La stessa legge n. 190 si pone, nell’ordinamento nazionale, in attuazione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 (cd. Convenzione Merida), ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116, nonché della Convenzione penale sulla corruzione (Strasburgo 27 gennaio 1999) ratificata con la legge 28 giugno 2012, n. 110.

In particolare, la Convenzione dell’ONU del 2003 richiede ai Paesi aderenti di adottare le misure necessarie per la prevenzione della corruzione, anche corredandole, se del caso, delle relative conseguenze sanzionatorie tali da essere efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di inosservanza delle misure stesse. La Convenzione elenca, a titolo esemplificativo, una serie di misure che possono essere adottate e, tra queste rileva, ai fini che qui interessano, la misura che contempla *“la prevenzione dei conflitti d’interesse mediante l’imposizione, se del caso e per un periodo ragionevole, di restrizioni all’esercizio di attività professionali da parte di ex pubblici ufficiali e all’impiego, da parte del settore privato, di pubblici ufficiali dopo le loro dimissioni od il loro pensionamento, quando attività a detto impiego sono direttamente collegati a tali funzioni che tali ex pubblici ufficiali esercitavano o supervisionavano durante il loro mandato”*: sono evidenti i tratti di contiguità con la disposizione nazionale che qui interessa.

L’ambito soggettivo di applicabilità della norma in esame fa riferimento a quei dipendenti che, come detto, nel corso degli ultimi tre anni di servizio presso la pubblica amministrazione abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa amministrazione.

Nello specifico, l'articolo 53, comma 16 *ter*, del decreto legislativo n. 165/2001 prevede che il *revolving doors* si applichi ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto¹.

Va da sé, come acclarato dall'ANAC² e in linea con la *ratio* della norma, che devono essere ricompresi nei soggetti cui si applica la disciplina del divieto di *pantouflage* anche quelli legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo; così come il divieto di svolgere, per il dipendente cessato dal servizio, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, va riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con gli stessi soggetti privati, mediante assunzione a tempo determinato o indeterminato o affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore dei medesimi.

Al riguardo, va detto che l'articolo 21 del decreto legislativo n. 39/2013 precisa che *“sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo”*.

L'ANAC ha interpretato non rilevante, per l'applicabilità della disciplina dell'istituto che qui si discute, la distinzione tra enti pubblici economici e non economici, così come ha ritenuto, per chiarezza del dato normativo, che il divieto per gli enti in provenienza dovrebbe estendersi anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, invocando, al contempo, l'opportunità di un intervento del legislatore in quanto gli enti di diritto privato in controllo pubblico non sono contemplati nel citato comma 16-*ter* e per riallineare i disposti di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 all'articolo 1, comma 2, lettera b) del decreto legislativo n. 39/2013.

In particolare, nell'Atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020 concernente *proposte di modifica alla disciplina del pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”)*, approvato con delibera del 27 maggio 2020 n. 448, l'ANAC, oltre alle osservazioni sopra dette, ha rappresentato la necessità di completare la normativa sul *pantouflage* data la complessità dell'istituto e di ampliare la nozione di soggetto privato. Già in precedenti pronunce l'ANAC aveva evidenziato la necessità di dare un'interpretazione ampia della definizione dei soggetti privati, destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (autoritativi e negoziali), presso i quali i

¹ Articolo 1, co. 2, decreto legislativo n. 165/2001: *Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.*

² Cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015

dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale.

A tal riguardo, è stato chiarito che occorre ricomprendere in tale novero non soltanto, ad esempio, società, imprese e studi professionali, ma anche soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, atteso che la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione del perimetro di applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento tra situazioni analoghe. Nel citato Atto di segnalazione, l'Autorità evidenzia come la formulazione della norma lasci ancora aperti taluni dubbi interpretativi su cui occorre un intervento del legislatore per precisare le tipologie di enti in destinazione cui applicare il divieto.

Per ciò che concerne *l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali*, secondo l'orientamento dell'ANAC, i dipendenti che esercitano poteri autoritativi e negoziali sono tutti i soggetti che esercitano in concreto tali poteri, tramite l'adozione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Nel 2019, poi, l'ANAC ha inteso ricomprendere in tale categoria anche altre tipologie di soggetti, ad esempio le figure dei dirigenti e dei funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, a titolo dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, nonché coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Nel PNA l'Autorità fa espresso riferimento ai soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di Segretario Generale, Capo Dipartimento o posizioni assimilate e/o equivalenti. Anche l'eventuale assenza di poteri gestionali diretti non risulta idonea ad escludere, considerati i compiti di elevatissimo rilievo attribuiti a tali dirigenti, che sia comunque significativo il potere di incidere in maniera rilevante sull'assunzione di decisioni da parte delle strutture di riferimento.

L'ANAC ha, altresì, considerato le situazioni che possono configurare, in capo al dipendente, il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, per esempio collaborando all'istruttoria ovvero elaborando atti endoprocedimentali obbligatori che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione: da ciò deriva che il divieto del *pantouflage* si applica non solo al soggetto che ha firmato l'atto o che sia ad esso sovraordinato, ma anche a quei soggetti che hanno partecipato al procedimento istruttorio.

Rientrano nell'espressione *"poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni"*, sia i provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia i provvedimenti adottati unilateralmente dalla stessa, quale estrinsecazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Si può ritenere che il legislatore abbia voluto ricomprendere tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di influire in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto, esercitando il potere autoritativo/negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

Considerata, poi, la precipua finalità della norma in esame, può affermarsi che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali citati nella disposizione *de qua*, possa ricomprendersi anche l'adozione di

provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere³.

Per quanto concerne le sanzioni, come osservato dall'ANAC, le disposizioni normative non consentono una chiara identificazione dell'organo o dell'autorità competente ad accertare la violazione del divieto e, soprattutto, a garantire l'esecuzione degli effetti sanzionatori, data anche la difficoltà per le amministrazioni di verificare il comportamento di un dipendente cessato dal servizio.

La violazione del divieto comporta, quale conseguenza della violazione della norma imperativa, la nullità del contratto concluso e/o dell'incarico conferito, oltre al divieto, per il soggetto privato che ha concluso il contratto e/o conferito l'incarico all'ex dipendente pubblico, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni nonché il contestuale obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti per lo svolgimento degli incarichi rivestiti. Siamo, quindi, in presenza di specifiche disposizioni sanzionatorie, che producono effetto sia nei confronti dell'atto che verso i soggetti.

Con riguardo ai soggetti privati potenziali destinatari della sanzione interdittiva, l'Autorità ha ritenuto necessario valutare la sussistenza del profilo psicologico della colpevolezza in capo ad essi, in conformità a quanto previsto dall'art. 3 della L. 689/1981.⁴

Si ritiene di segnalare che l'ANAC, con delibera del 24 novembre 2021 n. 773, ha approvato il bando-tipo n. 1/2021, relativo allo schema di disciplinare di gara inerente "*procedura aperta telematica per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari sopra soglia comunitaria con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo*". Tale schema, al paragrafo 5 "*Requisiti generali*", prevede, come già anche nei precedenti bandi-tipo predisposti da ANAC, che "*sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo del 2001, n. 165 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendente, poteri autoritativi o negoziali presso l'amministrazione affidante negli ultimi tre anni*". In merito, il concorrente è tenuto a compilare il documento di gara unico europeo – DGUE, rendendo la dichiarazione anche circa il possesso del requisito generale relativo all'assenza di violazione del divieto di *pantouflage*.

In relazione al limite temporale fissato per il divieto contemplato nella norma *de qua*, che appunto concerne i poteri autoritativi e negoziali esercitati nei tre anni precedenti alla cessazione del servizio, ed opera nei tre anni successivi a detta cessazione, l'ANAC ha precisato che tale previsione si basa su due ordini di ragioni: da una parte, prevedere una soglia temporale che consenta di contemperare le esigenze di imparzialità del servizio con l'interesse dei soggetti di intrattenere rapporti di impiego e professionali, tenuto conto che il divieto, peraltro, opera una volta che il rapporto di servizio è venuto meno; dall'altra parte, prevedere una soglia temporale adeguata a ritenere non più idonea l'eventuale

³ Cfr. parere ANAC AG2/2017 approvato con Delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017

⁴ Delibera ANAC n. 225 dell'11 maggio 2022.

posizione di interesse creatasi nel periodo di svolgimento delle funzioni pubbliche a recare pregiudizio all'imparzialità della PA.

La materia del *pantouflage* è stata oggetto, oltreché di decisioni dell'Autorità, di numerosi interventi della giurisprudenza amministrativa: in particolare, la sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, del 29 ottobre 2019, n. 7411, che ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "*incompatibilità successiva*" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001.

I magistrati amministrativi hanno, inoltre, affermato che spettano all'Autorità Nazionale Anticorruzione i previsti poteri sanzionatori, essendo configurabile il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità.

ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Si segnala, poi, la sentenza n. 7462/2020 del 27 novembre 2020 (Consiglio di Stato, sezione V, sentenza n. 7462 del 27 novembre 2020), nella quale il Consiglio di Stato individua gli elementi specifici che comportano l'applicazione del divieto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001.

I giudici amministrativi chiariscono anzitutto la portata applicativa dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 in chiave soggettiva, evidenziando come non possa risultare applicabile a dipendenti addetti a compiti esecutivi variabili e non complessi, pertanto, per tale configurazione del loro ruolo nell'organizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sicuramente non in grado di esercitare quei poteri autoritativi o negoziali che impediscono assunzioni o incarichi da parte di soggetti privati.

Il Consiglio di Stato rileva, inoltre, come la norma, riferita alle pubbliche amministrazioni, si estenda anche ai soggetti da essa controllati, come enti pubblici o privati, in base a quanto stabilito dall'art. 21, comma 1 del d.lgs. n. 39/2013.

La medesima sentenza del Consiglio di Stato focalizza poi l'attenzione anche sulla sussistenza o meno di un conflitto di interessi in capo ai dipendenti di una stazione appaltante, chiamati a far parte di una commissione giudicatrice deputata a valutare, tra le offerte presentate in gara, quella della società della quale l'ex dipendente (a suo tempo senza poteri negoziali) è amministratore.

I giudici amministrativi assumono necessariamente a presupposto l'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016, sulla prevenzione dei conflitti di interesse, il quale prevede, al comma 2, che "*si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione.*"

In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62".

La sentenza evidenzia come, dalla norma, si possa desumere che il conflitto non può sussistere, in via astratta, basandosi su un pregresso rapporto di colleganza in cui non era nemmeno dimostrato se i componenti della commissione di gara lavoravano nello stesso ufficio dell'ex dipendente, ora amministratore della società partecipante alla gara, ma deve fondarsi, per lo meno, su indizi concreti che dimostrino la sussistenza di un interesse comune tra concorrenti e commissari.

La giurisprudenza del Consiglio di Stato ha infatti sempre affermato che, nelle procedure di gara pubblica, l'esistenza del conflitto di interessi ex art. 42, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 nell'affidamento di una determinata attività ad un funzionario che, contestualmente, sia anche titolare di interessi personali o di terzi, non può essere predicata in via astratta, dovendo essere accertata in concreto sulla base di prove specifiche.

Alla luce del quadro ordinamentale sopra delineato, si riportano, di seguito, le misure dirette a garantire l'attuazione della disposizione sul *pantouflage*, anche in relazione a quanto evidenziato nel PTPCT 2021-2023:

Misura 1: inserimento di apposite clausole, negli atti di assunzione del personale, che prevedano specificamente il divieto di *pantouflage*: è fatto obbligo di inserire, sia nei contratti di lavoro autonomo dei collaboratori esterni, che di assunzione di personale, sia dirigenziale che non dirigenziale, stipulati dall'Amministrazione, l'apposita clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Misura 2: rilascio della dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico: è fatto obbligo di inserire, nell'atto di cessazione del rapporto di lavoro, una specifica clausola informativa sul divieto, per il soggetto cessando, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione (provvedimenti, contratti o accordi).

Misura 3: obbligo di inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. 50/2016.

Nel caso in cui dovesse emergere nell'espletamento di un bando di gara o negli atti prodromici all'affidamento di un contratto il mancato rispetto della norma in argomento, il titolare dell'azione

amministrativa interessata deve disporre l'immediata esclusione del soggetto interessato, dandone tempestiva comunicazione al RPCT.

Laddove, infine, dovesse emergere nella conduzione di un contratto il mancato rispetto della norma in commento, il titolare dell'azione amministrativa interessata deve disporre l'immediata sospensione dello stesso, dandone tempestiva comunicazione al RPCT.

Allo scopo di verificare la corretta applicazione dell'art. 53, comma 16 *ter*, del d.lgs. n. 165/2001, i responsabili dei CdR devono fornire, in occasione del monitoraggio di fine anno, apposita dichiarazione che attesti il pieno adempimento delle indicazioni sopra riportate.

In particolare, la dichiarazione dovrà attestare, con riferimento all'annualità precedente e alle iniziative avviate all'interno delle proprie strutture, che:

- nei bandi di gara, negli atti prodromici agli affidamenti e negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati e nelle convenzioni, sia stato fatto esplicito riferimento alla norma in parola nonché alle sanzioni previste in caso di mancato rispetto;
- nei contratti di assunzione del personale sia stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente e che sia stata sottoscritta la prevista informativa, previa verifica di tutti i contratti stipulati;
- negli atti di cessazione del personale dal servizio sia stata inserita la specifica clausola informativa sul divieto per il soggetto interessato di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione.

Nel ringraziare per la consueta collaborazione e nel rimanere a disposizione per ogni eventuale chiarimento, l'occasione è gradita per i migliori saluti.

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
Grazia Strano

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'Amministrazione Digitale" e s.m.i.