



Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

*Ai Dirigenti Referenti RPCT*

**All'Ing. Bernardina COLASANTI**  
Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio

**Alla Dott.ssa Laura FELICI**  
Dirigente del Dipartimento Attività Economiche e Finanziarie

**Al Dott.ssa Gianna Rita ZAGARIA**  
Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona

**Al Dott. Michele LAMANNA**  
Comandante del Corpo di Polizia Locale

**E p.c. Al Sindaco Riccardo Varone**  
[sindaco@comune.monterotondo.rm.it](mailto:sindaco@comune.monterotondo.rm.it)

**Al Nucleo di Valutazione**  
Mail: [nucleovalutazione@comune.monterotondo.rm.it](mailto:nucleovalutazione@comune.monterotondo.rm.it)

**Ai Titolari di Posizione Organizzativa**

**Ai dipendenti comunali**

**OGGETTO: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - DIRETTIVA OPERATIVA MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO (CD DIVIETO DI PANTOUFLAGE –REVOLVING DOORS) SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ART. 53, CO.16TER, D. LGS. N. 165/2001**

## 1. PREMESSA

La presente Direttiva in attuazione di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021 adottato dall'ANAC con delibera 1064, ed in particolare al paragrafo 1.8, e dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, della Trasparenza e dell'Integrità (PTPCT) 2022-2024 del Comune di Monterotondo approvato con DGC 85 del 26/04/2022, in materia di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – c.d. "pantouflage", in particolare al par. 4.8, è finalizzata ad un approfondimento della fattispecie in questione, alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali e dell'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (ANAC), ed all'indicazione delle concrete misure di prevenzione ed eventuale intervento in caso di possibile violazione della normativa in esame.

## 2. SINTETICO INQUADRAMENTO GENERALE

Il "pantouflage" o "revolving doors" (traduzione: porte girevoli) è un istituto introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, ed è disciplinato all'art. 53, comma 16-ter, del Testo



Unico sul pubblico impiego, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In virtù della disposizione de quo *“i dipendenti dell’Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’Ente svolta attraverso i medesimi poteri”*, pena, la nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione della norma, oltre che il divieto, per i soggetti privati che hanno concluso illegittimamente i contratti o conferiti incarichi, di contrattare con l’amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Esso costituisce, per il legislatore e l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), misura di prevenzione della corruzione essendo finalizzato ad evitare – o quantomeno, a ridurre il rischio – che un dipendente pubblico, nello svolgimento della propria attività istituzionale, possa precostituirsi una situazione favorevole per essere successivamente destinatario di incarichi dirigenziali e/o di consulenza. Viene, pertanto, limitata la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico, al fine di eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

Ad integrare il disposto normativo, sicuramente non esaustivo, ci ha pensato in questi anni l’Autorità Nazionale Anticorruzione con interpretazioni e direttive in materia. Già l’allora Civit (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche), invero, con il primo Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione n. 72/2013, aveva fornito chiarimenti sui confini e l’ambito di applicazione della norma specificando che i dipendenti interessati *“sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell’amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell’atto e, quindi coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura”*; ed ancora, sempre in riferimento all’applicabilità dell’istituto, che non rilevava tanto la causa di cessazione del dipendente (comprendendosi anche il collocamento dello stesso in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), quanto la forma contrattuale del nuovo impiego presso il privato, non essendo ammesso né il rapporto di lavoro autonomo, né quello subordinato.

### **3. IL DIVIETO DI PANTOUFLAGE QUALE MISURA DI PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE *POST-EMPLOYMENT***

La presente Direttiva intende fornire quindi indicazioni operative all’Amministrazione comunale sull’applicazione della previsione normativa contenuta nell’art. 53, comma 16 ter del decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, relativamente alle cd. disposizioni post-employment o incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, finalizzate a prevenire i conflitti di interesse e, quindi, la compromissione dell’imparzialità delle amministrazioni pubbliche.

La materia della gestione dei conflitti di interessi è strettamente correlata al principio generale di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 Costituzione. Esso è stato affrontato dalla L. 190/2012 con riguardo sia al personale interno dell’amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali: l’obbligo di astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi; l’autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali; le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39; l’affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti; il divieto di pantouflage ovvero lo svolgimento di una attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico.

**Quest’ultima disposizione è volta a prevenire, in via amministrativa, la potenzialità di un conflitto di interessi “post employment” e quindi a ridurre i rischi corruttivi correlati all’impiego di un dipendente**



presso altro organismo, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico. Detta norma è finalizzata, dunque, ad evitare che il dipendente pubblico possa sfruttare l'approfondita conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione, sfruttando la sua posizione e il suo potere nonché quei verosimili rapporti amicali instaurati, al fine di trarne vantaggi di natura patrimoniale o non.

Si tratta, in sostanza, di un **conflitto di interessi con effetti differiti**: il funzionario o dirigente pubblico che agisce ha, nell'esercizio dei suoi poteri, un interesse proprio non immediato, rispetto alla funzione svolta, bensì un interesse proprio che si dispiegherà nel futuro e, perciò, differito nel tempo, rappresentato da una "opportunità" lavorativa presso i "soggetti privati" nei confronti dei quali ha esercitato le proprie funzioni. La misura preventiva si riferisce, pertanto, a tutti gli "atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse". Peraltro, già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, **l'ANAC aveva chiarito come la norma mirasse ad evitare che il dipendente potesse precostituirsi delle situazioni di vantaggio per sfruttarle al fine di ottenere un contratto di lavoro presso il soggetto privato con cui fosse entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro presso l'amministrazione pubblica.**

La disposizione in parola mira a scongiurare il prodursi degli effetti contra ius che potrebbero derivare da una situazione di "conflitto di interesse" introducendo, pertanto, una **limitazione della libertà negoziale del dipendente, per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, (cd. periodo di raffreddamento)** al fine di eliminare la convenienza di accordi fraudolenti. La norma prevede, in caso di violazione del divieto in esse stabilito, la sanzione della nullità del contratto e del divieto per i soggetti privati che l'hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

#### 4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'art. 1, comma 42, lett. l) della legge anticorruzione ha disposto che **all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001**, dopo il comma 16 bis, fosse aggiunto il **comma 16 ter**, costituendo il fondamento giuridico del c.d. "pantouflage" o "revolving doors" con il quale si fa riferimento al fenomeno del "passaggio di funzionari dell'amministrazione pubblica al settore privato". Si tratta di una norma di carattere generale la quale, nel primo periodo riporta la condotta vietata, la quale stabilisce che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il secondo periodo dispone le conseguenze sanzionatorie prevedendo che «I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.»

Si sottolinea, peraltro, che il divieto per il dipendente, successivamente all'avvenuta cessazione dal servizio, di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da considerarsi riferito a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro o rapporto



professionale che possa avviarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza a favore dei medesimi.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica in primo luogo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001.

Si evidenzia tuttavia che come chiarisce l'ANAC «una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e **sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo**» (Parere AG/2 del 4 febbraio 2015).»

Il comma 16-ter dell'art. 53, d.lgs. n. 165/2001, presenta una stretta connessione tra la disciplina anticorruzione e l'attività contrattuale della PA, non solo perché una delle sanzioni previste dal secondo periodo della norma è rappresentato dal "divieto di contrattare" con la pubblica amministrazione, ma anche perché, con riferimento all'ambito soggettivo del divieto, si rinviene quello posto in capo agli ex dipendenti che abbiano esercitato poteri "autoritativi o negoziali", per conto dell'amministrazione mirando, in tal modo a garantire il corretto espletamento dei procedimenti amministrativi. Alla base di tale divieto si può identificare il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento (art.97) nonché quello che impone ai pubblici impiegati l'esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 98).

Peraltro, l'**art. 53, c. 16.ter (divieto di pantouflage) e l'art. 6-bis della L. 241/90** (obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi,) -introdotto, nel nostro ordinamento, anch'esso, dalla l. 190/12 – si pongono in un rapporto di complementarietà: la disposizione sul conflitto di interessi si applica in costanza del rapporto di lavoro mentre il co. 16 ter dell'art. 53, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Tuttavia, allo scopo di individuare correttamente l'ambito di applicazione della disposizione di cui all'articolo 53, co. 16-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è necessario leggere la suddetta norma in correlazione con il disposto di cui all'articolo 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il quale ne ha ampliato in modo significativo l'ambito di applicazione.

Il menzionato **art. 21, d.lgs. n. 39/2013** sancisce che "Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, 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. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

Secondo ANAC «Appare evidente che in tal modo il legislatore ha inteso rafforzare le finalità perseguite con la disciplina sul pantouflage, ossia di ridurre il rischio di situazioni di corruzione correlato all'impiego privato di colui che sia precedentemente stato titolare di una carica pubblica, ampliandone, con la disposizione di cui dall'art. 21 del d.lgs. 39/2013, l'ambito applicativo.»

L'**art. 21 del d. lgs.n.39/2013**, in sostanza, equipara ai "dipendenti" i **soggetti titolari di uno degli "incarichi" di cui al medesimo d.lgs. 39/2013 al fine di estendere anche a tali soggetti i divieti di cui al comma 16-ter** ed ampliare, in tal modo, le finalità preventive della corruzione sottese a tale ultima previsione. Pertanto, ai fini dell'applicazione del divieto in argomento, devono essere considerati:

- gli «**incarichi amministrativi di vertice**» e cioè «gli incarichi di livello apicale, quali quelli di Segretario Generale, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione» (art. 1, comma 2, lett. i);



- gli «**incarichi dirigenziali interni**» e, dunque, «gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, ivi comprese le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001, appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione» (art. 1, comma 2, lett. j);
- gli «**incarichi dirigenziali esterni**» e cioè «gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni» (art. 1, comma 2, lett. k). Rientra quindi nella disciplina del *pantouflage* l'incarico dirigenziale, ex art. 110 TUEL 267/2000, quale incarico a tempo determinato di tipo subordinato.

Infine per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs.39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali.

## 5. RECENTI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI E DELL'ANAC

La materia del *pantouflage* è stata oggetto di numerosi interventi della giurisprudenza amministrativa, oltreché di decisioni dell'Autorità.

Si segnala, in particolare, la recente 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.

Quanto agli interventi dell'ANAC, l'istituto è stato approfondito, in particolare, con le delibere n. 207/2018 e 88/2017. Inoltre, l'Autorità è intervenuta con diverse pronunce (tra le altre, le deliberazioni n. 292 del 09 marzo 2016, AG2 del 4 febbraio 2015, AG8 del 18 febbraio 2015, AG74 del 21 ottobre 2015), al fine di fornire agli operatori del settore, indicazioni in ordine al campo di applicazione della stessa.

In particolare, l'Autorità, con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento la norma, ha chiarito che tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (come nel caso dei dirigenti degli uffici competenti all'emanazione dei provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente), sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente. (parere ANAC AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).



L'Autorità ha, inoltre, 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 dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale, ricomprendendo in tale novero anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico, nonché i soggetti che potenzialmente avrebbero potuto essere destinatari dei predetti poteri e che avrebbero realizzato il proprio interesse nell'omesso esercizio degli stessi.

**Il Consiglio di Stato, sezione V, nella sentenza n. 7462 del 27 novembre 2020** 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.

## 6. AMBITO SOGGETTIVO

### 6.1 Dipendenti e soggetti esterni all'Amministrazione

Come chiarito nell'Allegato 1 del sopracitato PNA 2013 i "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale avuto riguardo allo specifico procedimento o procedura.

Rientrano, pertanto, in tale ambito i **dirigenti**, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o comunque coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono **incarichi amministrativi di vertice**, compresi quelli di Segretario Generale, o posizioni assimilate e/o equivalenti.

L'ANAC, sul punto, precisa infatti che *«l'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento.»*

Inoltre, sempre l'Autorità ha chiarito che *«il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione»*, (pertanto non solo dirigenti, ma altresì **funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabili del procedimento**) ma anche quei dipendenti che – pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri -sono tuttavia competenti ad elaborare gli atti endoprocedimentali obbligatori (Orientamento n. 24/2015).

Nella **Delibera ANAC n. 88 del 8 febbraio 2017**, su detto ambito soggettivo, l'Autorità ha ulteriormente precisato che... *“tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (come nel caso dei dirigenti degli uffici competenti all'emanazione dei provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente), sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano*



***al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.***

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha ritenuto, altresì, di dover chiarire cosa debba intendersi per "dipendente pubblico", ampliando in tal modo l'ambito applicativo della norma. Dagli orientamenti ANAC si sarebbe portati a ritenere che i soggetti destinatari del divieto di pantouflage possano identificarsi (a prescindere dall'esercizio concreto ed effettivo di funzioni autoritative o negoziali) soltanto in coloro che abbiano un rapporto di impiego pubblico *stricto sensu* con l'organizzazione amministrativa. Invero, l'Autorità ha chiarito ogni dubbio in merito alla possibilità di ricomprendere, tra i soggetti destinatari dell'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. n. 165, come detto, anche coloro che, **esterni alla pubblica amministrazione**, siano titolari di uno degli incarichi ovvero delle cariche previsti dal D.lgs. n. 39/2013 (ad. es. incarichi di Segretario generale, Direttore generale, amministratore delegato, etc.). L'ANAC, infatti, proprio con riferimento all'ambito di attuazione della norma aveva dapprima chiarito (Parere AG /2/2015 del 4 febbraio 2015) che l'applicazione della norma non può essere limitato ai soli dipendenti, ma deve essere esteso anche ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al decreto legislativo 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali le amministrazioni stabiliscono un rapporto di lavoro, **subordinato o autonomo**.

In particolare, l'Autorità, con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento la norma, ha chiarito che tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (come nel caso dei dirigenti degli uffici competenti all'emanazione dei provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente), **sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.**

Anche nell'aggiornamento 2019 al PNA l'Autorità, rispetto all'ambito soggettivo di applicazione, ha tenuto a ribadire che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli può configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

**Ne deriva, pertanto, che il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento (nel divieto rientrano anche i professionisti che, a mero titolo di esempio, abbiano svolto attività di assistenza al responsabile unico del procedimento o consulenza nella fase preparatoria di una gara).**

**I predetti soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia stata la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono intrattenere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. Il divieto di pantouflage si applica, dunque, non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.**

Quindi il divieto di *pantouflage* non riguarda esclusivamente i dipendenti inquadrati nei vertici organizzativi che dispongono di poteri di azione e decisione, ma si **estende a "coloro che abbiano partecipato al procedimento"**, e che molto ampia è anche l'**elencazione dei provvedimenti tipici dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali** quali: contratti per l'acquisizione di beni e servizi, provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, su situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, nonché gli atti di concessione di vantaggi o utilità al privato, come autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere;



La norma prevede delle **sanzioni** per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sul soggetto:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto, non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati. pertanto la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

## 6.2 Soggetti privati

Per quanto attiene ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, la nozione di soggetto privato deve essere la più ampia possibile. Oltre alle società, imprese e studi professionali, sono da considerarsi, altresì, i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

Pertanto, la nozione di soggetto privato presso il quale il dipendente pubblico ha il divieto di svolgere attività professionale o lavorativa, dopo la cessazione del rapporto con la pubblica amministrazione, in coerenza con l'approccio estensivo riservato alla nozione di dipendente pubblico, deve ricomprendere tutti quei soggetti anche formalmente privati, ma sostanzialmente pubblici. Quindi quei soggetti partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico intrattiene un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una disparità di trattamento.

**Tuttavia, perché scatti il divieto di pantouflage, è necessario che sia verificato, in concreto, se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.**

Il soggetto privato che ha concluso il contratto di lavoro o ha conferito l'incarico professionale non può contrattare con l'Amministrazione ex datrice di lavoro del dipendente per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

## 7. AMBITO OGGETTIVO

### 7.1 Esercizio di poteri autoritativi e negoziali

L'altro profilo che è necessario definire attiene al contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali che costituiscono il presupposto per l'applicazione degli effetti sanzionatori.

**Con l'espressione "poteri autoritativi o negoziali" si intende l'attività della pubblica amministrazione di emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici, mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.**

Pertanto, rientrano nell'espressione poteri autoritativi o negoziali sia i provvedimenti afferenti specificatamente alla conclusione di **contratti per l'acquisizione di beni e servizi** per la P.A., sia i **provvedimenti adottati unilateralmente dalla stessa, suscettibili di modificare le situazioni giuridiche soggettive dei destinatari dei medesimi**. In considerazione della finalità della norma, si può ritenere, dunque, che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi anche l'adozione di atti volti a concedere, in generale, **vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.**

Si tratta, in sostanza, di tutte quelle situazioni in cui il dipendente pubblico ha avuto il potere di incidere, in maniera decisiva, sulla decisione oggetto dell'atto, esercitando il potere autoritativo/negoziale con riguardo allo specifico procedimento.





L'art. 53, c. 16-ter del D.Lgs. 165/01 rappresenta, dunque, una misura di prevenzione della corruzione intesa come cd. *maladministration*, potendosi configurare come tale l' "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari" vale a dire dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse che contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni.

## 6. MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA

### 6.1 Assunzione e cessazione rapporto di lavoro

Il PTPCT 2022-2024 prevede, alla paragrafo 4.8 oggetto della presente direttiva, l'inserimento nei provvedimenti di incarico e in tutti i contratti di assunzione, a tempo determinato e indeterminato, di una specifica clausola sul pantouflage. Pertanto 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 comunale, l'apposita 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. **Pertanto nel testo del contratto di lavoro verrà inserita la seguente frase:**

<< Con la presente il sottoscritto (...) dichiara di conoscere l'art. 1, comma 42, lett. l), della L. n. 190/2012 che ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter, il quale prevede che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni [...] non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto [...] sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi e conferiti di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni [...]" e come tale si impegna al pieno rispetto della medesima, tramite sottoscrizione di apposita dichiarazione antipantouflage allegata al presente contratto >>

Inoltre dovrà essere sottoscritta apposita Clausola Standard Antipantouflage quale allegato obbligatorio del contratto di lavoro subordinato o autonomo stipulato con il Comune di Monterotondo (modulo che si allega alla presente Direttiva – **Modulo A**)

E' fatto, altresì, 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 regionale, 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). Pertanto alla cessazione del rapporto il Dirigente del Settore Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli acquisisce dai dipendenti o incaricati cessandi, che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, di responsabilità di procedimento, per conto del Comune, l'impegno al rispetto della disciplina contenuta nell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001 e nell'art. 21 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39. (modulo che si allega alla presente Direttiva – **Modulo B**)

### 6.2 Attività negoziale e provvedimenti attributivi di vantaggi economici

Con specifico riferimento alle procedure di affidamento e all'attività negoziale esercitata dai dipendenti, l'art. 53, comma 16ter del d.lgs. 165/2001 persegue lo scopo di garantire l'imparziale svolgimento delle



gare, prevenendo fenomeni di alterazione a fronte di future occasioni di lavoro, per il singolo dipendente pubblico, (in modo non diverso dalle previsioni di cui all'art. 80 del d.lgs. 50/16).

Infatti, già nel bando tipo n. 1, approvato dall'ANAC con delibera del 22 novembre 2017, è previsto che *«Sono esclusi dalla gara gli operatori economici per i quali sussistono cause di esclusione di cui all'art. 80 del Codice. Sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. del 2001 n. 165»*.

Lo schema di disciplinare di gara richiede, tra le dichiarazioni che i partecipanti devono rendere per l'ammissione alla gara "che nei propri confronti non è stata applicata la sanzione interdittiva di cui omissis ..... e non sussiste alcun divieto di contrarre con la *pubblica amministrazione, compresi i provvedimenti interdittivi di cui all'art. 14 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81...omissis* e di cui **all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. del 2001, n. 165** (ovvero di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto). **La citata causa di esclusione è attualmente prevista nella dichiarazione presente nel DGUE, parte III, punto D.7.**

La verifica della dichiarazione resa dall'operatore economico è rimessa alla stazione appaltante. L'ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Ne consegue che è fatto obbligo di inserire nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o diretta, la condizione soggettiva che la controparte non abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e non abbia conferito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei propri confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

E' fatto, altresì, obbligo di inserire nei medesimi atti di cui al precedente punto un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto della norma in argomento.

Il medesimo obbligo ricorre, altresì, per gli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati, come pure per le convenzioni comunque stipulate dall'Amministrazione, con riferimento alla condizione soggettiva del contraente, ovvero sia di non aver concluso nell'ultimo triennio contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti dell'Amministrazione comunale che abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto del Comune nei loro confronti per il triennio antecedente alla cessazione del loro rapporto di lavoro con l'Amministrazione comunale.

Ove emerga, **nell'espletamento di un bando di gara o negli atti prodromici all'affidamento di un contratto**, il mancato rispetto della norma in argomento, il dirigente competente deve disporre l'immediata esclusione del soggetto interessato, dandone tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Qualora venga in evidenza, **nella esecuzione di un contratto**, il mancato rispetto della norma in argomento, il dirigente deve disporre l'immediata sospensione dello stesso, dandone tempestiva comunicazione all'RPCT

Pertanto

- a) in base alle citate disposizioni nella stesura dei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o diretta, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non



aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o incaricati del Comune che abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune medesimo negli ultimi tre anni di servizio. Tale limite opera per il triennio successivo alla cessazione del rapporto con il Comune.

- a) Si suggerisce la seguente frase da inserire nei bandi di gara tra le dichiarazioni rese dal legale rappresentante: ***“di non aver conferito incarichi professionali né concluso alcun contratto di lavoro subordinato o autonomo ad ex-dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro con il Comune di Monterotondo da meno di tre anni i quali, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali o di responsabili di procedimento per conto di quest’ultimo nei confronti della stessa Società ----- ai sensi dell’art dall’art 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.”.***
- b) Si evidenzia inoltre che la citata causa di esclusione è attualmente prevista nella dichiarazione presente nel modello di formulario per il **documento di gara unico europeo (DGUE), parte III, punto D.7.**
- c) Al momento della sottoscrizione dei contratti di appalto relativi ai lavori servizi e forniture (anche tramite affidamento diretto) andrà acquisita la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, da parte della società sul rispetto della disposizione di cui all’art.53 comma 16 ter. del DLgs 165/2001, di cui si darà conto nel testo del contratto. (modulo che si allega alla presente Direttiva – **Modulo C**)
- d) Prima dell’adozione dei provvedimenti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, di attribuzione di vantaggio economico di qualunque tipo andrà acquisita dichiarazione sostitutiva di notorietà su rispetto della disposizione di cui all’art. 53 comma 16 ter. del D.Lgs 165/2001, (modulo che si allega alla presente Direttiva – **Modulo D**)
- e) per i soggetti nei confronti dei quali emerge, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione soggettiva di cui sopra, il dirigente competente deve disporre **l’esclusione dalle procedure di autorizzazione, concessione, sovvenzione, di attribuzione di vantaggio economico**, oppure la decadenza dalle utilità conseguite dandone tempestiva comunicazione all’RPCT
- f) nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con il Comune nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente o incaricato cessato dal servizio;
- g) Ai fini della verifica della corretta applicazione della disposizione in esame, i Dirigenti fornisco all’RPCT, in occasione del monitoraggio di fine anno, apposita dichiarazione che attesti il pieno adempimento delle indicazioni sopra riportate. Tale attestazione deve contenere il riferimento alle verifiche effettuate.

## 7. EFFETTI VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI PANTOUFLAGE

### 7.1 Nullità dei contratti

L’articolo 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che “I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi conferiti.



La norma chiarisce che la conseguenza della violazione del divieto di pantouflage ricade su contratti conclusi e su incarichi conferiti, con la sanzione di carattere civilistico della nullità.

Si tratta di una sanzione volta a tutelare interessi generali dell'ordinamento, afferenti a valori ritenuti fondamentali per l'organizzazione sociale che una condotta corruttiva può compromettere.

L'ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Il Consiglio di Stato, nella sentenza 7411 del 29 ottobre 2019, afferma che è l'ANAC 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.

### 7.1 Poteri dell'Autorità Nazionale Anticorruzione

In materia di pantouflage, l'intervento dell'Autorità in materia si esplica in termini di funzione sia consultiva che di vigilanza.

La **funzione consultiva** è riconosciuta dalla l.190/2012, art. 1, co. 2, lett. e), potendo l'Autorità esprimere pareri facoltativi in materia di autorizzazione, di cui all'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter introdotto dal comma 42, lett. l) del medesimo articolo 1.

L'**attività di vigilanza** è svolta nell'ambito dei poteri conferiti dall'art. 16 del d.lgs. 39/2013, tenuto conto del richiamo al divieto di pantouflage operato nel medesimo decreto (art. 21).

Giova evidenziare che, per la violazione della disposizione sul pantouflage, pur risultando assistita da sanzioni interdittive, la norma di legge non ha individuato l'autorità competente a irrogarle.

Tuttavia, il Consiglio di Stato, con la sentenza 7411 del 29 ottobre 2019, ha affermato la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Il Consiglio di Stato, con la sentenza menzionata ha, infatti, stabilito che spettano all'Autorità Nazionale Anticorruzione i previsti poteri sanzionatori. Il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità individuano **nell' ANAC il soggetto che ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di pantouflage, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie.**

### 7.3 Ruolo del RPCT

Qualora il RPCT venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente/collaboratore, provvede a segnalare la violazione all'ANAC, ai vertici dell'amministrazione comunale, nonché all'organismo presso cui è stato assunto l'ex dipendente, anche ai fini dei successivi adempimenti correlati alla dichiarazione della nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e sulla preclusione dalla partecipazione alle procedure di affidamento di appalti pubblici, con le conseguenti ripercussioni anche con riferimento alla decorrenza certa degli effetti sanzionatori.

L'RPCT potrà in essere nell'anno in corso specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema.

Riceverà, inoltre, segnalazioni e richieste di parere su specifiche fattispecie, per la quali potrà essere interpellata per i rispettivi profili di competenza anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Porrà, infine, in essere, in raccordo con i Dirigenti Referenti anticorruzione dell'Amministrazione comunale, una specifica attività di monitoraggio delle misure adottate, al fine di un loro progressivo miglioramento funzionale.



**8. Divieto di Pantouflage: Ruoli, tempistiche e Responsabilità**

ATTIVITA'	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITÀ
Inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale	Già attuata in tutti i contratti di lavoro e <b>utilizzo del Modulo A</b>	Continuo	Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico
Inserimento di specifica clausola nei contratti relativi agli incarichi dirigenziali	Adeguamento contratti e <b>utilizzo del Modulo A</b>	Continuo	Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico
Inserimento di specifica clausola nei contratti relativi agli incarichi di consulenza/collaborazione	Adeguamento contratti e <b>utilizzo del Modulo A</b>	Continuo	Dirigenti di Dipartimento
Inserimento di specifica clausola nei bandi e negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici	Adeguamento atti di gara e contratti e <b>utilizzo del Modulo C</b>	Continuo	Dirigenti di Dipartimento
Acquisizione della dichiarazione sostitutiva di notorietà su rispetto della disposizione di cui all'art. 53 comma 16 ter. del D.Lgs 165/2001 prima dell'adozione dei provvedimenti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, di attribuzione di vantaggio economico di qualunque tipo andrà	Adeguamento atti amministrativi e <b>utilizzo del Modulo D</b>	Continuo	Dirigenti di Dipartimento
Acquisizione informativa sul pantouflage dai dipendenti dirigenti e consulenti/collaboratori che cessano dal rapporto di Servizio	Adeguamento atti amministrativi e <b>utilizzo del Modulo B</b>	Al momento della cessazione del rapporto	Per i dipendenti comunali: Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico  Per gli incarichi di consulenza/collaborazione la competenza e dei Dirigenti di Dipartiemnto
Controllo a campione sul 10 per cento del personale cessato nell'anno solare precedente di qualifica dirigenziale, Posizione Organizzativa, Categoria D e C (che hanno avuto incarichi di responsabili del procedimento)	Richiesta Agenzia delle Entrate Territorialmente competente e trasmissione Report al RPCT	15 febbraio 2023	Dirigente Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico
Verifiche della violazione art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a seguito di segnalazioni ed esposti	Verifiche e trasmissione esiti a ANAC, uffici responsabili, OIV, UPD, Corte dei conti	In caso di ricezione di segnalazione ed esposti	RPCT



Monitoraggio attuazione misura	Trasmissione Report	15 dicembre 2023	Dirigenti di Dipartimento
--------------------------------	---------------------	---------------------	------------------------------

Tutte i Dirigenti dei dipartimenti dovranno trasmettere, annualmente entro il 15 dicembre, apposito "report" che si allega alla presente circolare (Allegato 1 e 2).

#### Allegato 1 – modalità operative di compilazione

- Si specifica che il **punto 1** del "report" deve essere compilato dal Servizio Risorse Umane (trattamento giuridico) Performance, Trasparenza e Controlli per quanto riguarda la stipula dei contratti di lavoro e dai singoli dirigenti dei Dipartimenti per quanto attiene al conferimento di incarichi amministrativi a singoli dipendenti o incarichi di lavoro autonomo;
- Si specifica che il **punto 2** del "report" deve essere compilato dai singoli dirigenti dei Dipartimenti per quanto attiene agli affidamenti di contratti pubblici anche mediante procedura diretta oppure con riferimento ad atti di autorizzazione, concessione, utilità economica;
- Si specifica che il **punto 3** del "report" deve essere compilato
  - a) dal Servizio Risorse Umane (trattamento giuridico) per quanto riguarda la cessazione dei dipendenti per dimissioni volontarie
  - b) dall'Ufficio Trattamento Previdenziale per quanto riguarda la cessazione dei dipendenti per collocamento in quiescenza
  - c) dai singoli dirigenti dei Dipartimenti per quanto attiene al conferimento di incarichi di lavoro autonomo;Una copia del modulo B dovrà essere poi trasmesso al Segretario Generale in qualità di RPCT
- Si specifica che il **punto 4** del "report" deve essere compilato dai singoli dirigenti dei Dipartimenti per quanto attiene i casi segnalati, mentre le attività di accertamento competono al RPCT;
- Si specifica che il **punto 5** del "report" deve essere compilato dal Servizio Risorse Umane (trattamento giuridico) Performance, Trasparenza e Controlli, quale struttura di supporto al RPCT;

L'utilizzo dei Modelli allegati alla presente Direttiva, in quanto misura di prevenzione della corruzione, costituisce obbligo per il personale incaricato delle procedure di gestione inerenti il personale comunale e i contratti di lavori, servizi e forniture.

Si invitano i Dirigenti referenti anticorruzione delle strutture in indirizzo ad assicurare la massima diffusione all'interno degli Uffici e Servizi di rispettiva competenza del contenuto della presente Direttiva, ricordando che la stessa è visionabile anche sul sito dell'Amministrazione comunale in Amministrazione Trasparente | Altri Contenuti | Corruzione | Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità

**Il titolare di Posizione Organizzativa**  
Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico),  
Performance, Trasparenza e Controlli  
**Dott. Cristiano De Angelis**

**Il Segretario Generale**  
Responsabile Prevenzione della Corruzione e della  
Trasparenza  
**Dott.ssa Giuseppina Antonelli**