



Responsabile procedimento: dr.ssa Franceschina Bonanata

Autore: dr.ssa Franceschina Bonanata

**Ai Dipendenti
del Comune di Paderno Dugnano**

PROTOCOLLO N. 2019/0032811 DEL 21/05/2019

(Classificazione: tit.1 cl. 11 fascicolo 4_Anno 2019)

SEDE

o g g e t t o : **Direttiva n. 1/2019 – Art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001 come modificato dall’art. 1, co. 42, l. n. 190/2012 - Attuazione piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 – misura G) - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage - revolving doors*).**

1. Premessa e definizione

L’art. 1, comma 42, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” - di seguito L. 190/2012), ha inserito il comma 16 ter nell’art. 53 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”) che contempla l’ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (definita anche *pantouflage*, che tradotta dal francese significa “passaggio di alti funzionari statali a ditte private”, o *revolving doors* c.d. porte girevoli).

La norma dispone il divieto per tutti i dipendenti (futuri ex dipendenti) che, negli ultimi tre anni di servizio (cd. periodo di raffreddamento), hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di 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. La norma prevede, quindi, in caso di violazione del divieto ivi previsto, le specifiche sanzioni 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.

Lo scopo della norma è quello di prevenire comportamenti scorretti da parte del dipendente pubblico finalizzati a precostituirsi situazioni favorevoli nei confronti di soggetti privati che in futuro potrebbero conferirgli incarichi professionali, in spregio del principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati l’esclusività del servizio a favore dell’Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.). L’ANAC (Autorità Nazionale anticorruzione), nell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 – di seguito PNA), ha precisato altresì che “*il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati*

possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione)".

La presente nota intende fornire indicazioni operative sull'applicazione della previsione normativa contenuta nel citato art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001 con riferimento all'azione di questo Comune.

2. Ambito di applicazione

Secondo quanto precisato dall'ANAC nel paragrafo 9 dell'Aggiornamento 2018 al PNA, l'ambito di applicabilità della norma non può essere limitato ai soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato ma si estende anche ai soggetti legati al Comune da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Per quanto i dipendenti dell'ente, la norma si applica:

2.1 ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 1 del decreto 39/2013; in particolare devono essere considerati:

- a) gli «incarichi amministrativi di vertice», e cioè quello di Segretario generale;
- b) gli «incarichi dirigenziali interni», e cioè quelli conferiti dal Sindaco, per la direzione dei settori che costituiscono l'organizzazione di I° livello del comune, a personale di categoria dirigenziale appartenente ai ruoli dell'amministrazione;
- c) gli «incarichi dirigenziali esterni», e cioè quelli conferiti dal Sindaco, per la direzione dei settori che costituiscono l'organizzazione di I° livello del comune, a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendente dell'Ente;

2.2 ai dipendenti che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni.

Rientrano in tale categoria i dipendenti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i poteri autoritativi e negoziali cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione, che adottano “*atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere*” (Aggiornamento 2018 al PNA), che perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente, e, quindi che hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto ed esercitano una potestà o un potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (emissione di un provvedimento, esclusione da una gara, adozione di atti di vigilanza e controllo, stipula di un contratto, ecc.).

Per il Comune di Paderno Dugnano rientrano sicuramente in tale fattispecie:

- a) i titolari di incarichi di posizioni organizzative;
- b) i RUP (Responsabile Unico del Procedimento) ed i Direttori dell'esecuzione;
- c) nonché i dipendenti individuati quali “Autorità competente per la VAS (Valutazione Ambientale Strategica)”;

ma l'elencazione è puramente indicativa e non esaustiva.

3. Soggetti privati destinatari dell'attività del Comune

Sempre nell'aggiornamento 2018 del PNA, l'ANAC ha altresì precisato che “*al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi*

professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento” e che “occorre in ogni caso (omissis) verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato”.

Con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività del Comune 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, l'ANAC ha precisato che la norma deve essere interpretata nei termini più ampi possibili, ricomprendendovi non solo i soggetti privati espressamente richiamati (es. società, imprese, studi professionali etc.) ma anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico (es. AGES s.r.l.), in quanto una loro esclusione determinerebbe, oltre una ingiustificata limitazione del campo applicativo della norma, anche situazioni di disparità di trattamento, in violazione dei principi della concorrenza e di parità delle condizioni.

4. Sanzioni

Come già precisato in premessa, in caso di violazione del divieto di *pantouflage*, l'art. 53 comma 16 ter del d. Lgs. 165/2001 prevede:

- a) sanzioni sull'atto e precisamente: la **nullità dei contratti conclusi** e degli **incarichi conferiti**;
- b) sanzioni sui soggetti e precisamente:
 1. il **divieto**, ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti, **di contrattare** con le pubbliche amministrazioni **per i successivi tre anni**;
 2. l'**obbligo di restituzione dei compensi** eventualmente percepiti e accertati riferiti ai citati contratti/incarichi.

5. Azioni previste nel P.T.P.C. 2019-2021 per l'attuazione della misura di prevenzione della corruzione cd. “incompatibilità successiva” o pantouflage - Modalità di verifica

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2019-2021 (di seguito PTPC) per l'attuazione della misura di prevenzione in argomento, prevede le seguenti azioni:

- 1) previsione nei bandi di gara riferibili ai bandi tipo dell'esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001;
- 2) previsione nei contratti di assunzione del personale della clausola contenente il divieto di cui al predetto art. 53 comma 16 ter;
- 3) acquisizione, all'atto della cessazione dal servizio, della dichiarazione da parte del dipendente di essere consapevole del disposto di cui all'art. 53 comma 16 ter e delle conseguenze della violazione del correlato divieto.

Ai fini della verifica della corretta applicazione dell'art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001, secondo quanto riportato nella presente nota applicativa:

- a) **tutti i Direttori** devono fornire al Responsabile per la prevenzione della corruzione, **entro il 15 gennaio di ogni anno**, apposita dichiarazione che attesti, con riferimento all'annualità precedente e alle iniziative attivate all'interno dei settori di competenza che nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di forniture, servizi e lavori è stato fatto esplicito riferimento alla norma in commento; tale attestazione

deve contenere il riferimento alle verifiche eventualmente effettuate per il controllo dell'informazione;

b) il **Direttore del Settore servizi alla persona e sviluppo organizzativo** dovrà attestare, altresì che:

1. nei contratti di assunzione del personale, come sopra individuati, è 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;
2. all'atto della cessazione del personale dal servizio, per le cessazioni intervenute dopo il 31/01/2019 (data di approvazione del PTPC), è stata acquisita la dichiarazione resa dal dipendente di essere consapevole del disposto di cui all'art. 53 e delle conseguenze della violazione del correlato divieto.

Si segnala che la presente direttiva sarà pubblicata, ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale nella sotto-sezione "Direttive e circolari" in "Amministrazione trasparente / Disposizioni generali / Atti generali / Atti amministrativi generali".

Distinti saluti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
dott.ssa Franceschina Bonanata

(Documento informatico sottoscritto con firma elettronica qualificata ai sensi del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)