



REGIONE BASILICATA

PRESIDENZA DELLA GIUNTA  
UFFICIO PER IL CONTROLLO DI GESTIONE E  
LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Via Vincenzo Verrastro, 4 - 85100 Potenza  
Tel. 0971668163  
mariarosaria.pace@regione.basilicata.it  
ufficio\_valutazione\_merito@cert.regionebasilicata.it

Al Dirigente

Ufficio Risorse Umane e Organizzazione

**Oggetto: PIAO 2023 /2025, Sezione rischi corruttivi e trasparenza. Misura generale obbligatoria relativa all'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (cd "*pantouflage*").**

L'art 53 del d.lgs. n. 165/2001 al comma 16 ter dispone il divieto per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano 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 esercitata attraverso i medesimi poteri.

Con riguardo all'ambito di applicazione l'Anac osserva che sebbene la norma citata sembri riferirsi solo ai dipendenti a tempo indeterminato tuttavia, in coerenza con la finalità dell'istituto quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs.39/2013, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Pertanto, la norma trova applicazione con riguardo:

- ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Presupposto perché possa configurarsi il *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali. In proposito, nel PNA 2022 l'Anac chiarisce che *"il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale. Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche*



## REGIONE BASILICATA

*l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.”.*

I dipendenti interessati dal divieto sono dunque coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione abbiano avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.O., responsabili di procedimento).

Quanto ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione sono esclusi dall'applicazione del *pantouflage*:

- le società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico;
- gli enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. I soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Ciò premesso, allo scopo di rafforzare i profili di prevenzione connessi al divieto di *pantouflage* di cui al citato comma 16 ter dell'art. 53 d.lgs. 165/2001, il Codice di comportamento, aggiornato con la DGR 44/2023, all'art. 10 prevede espressamente l'obbligo da parte del dipendente, nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, di rendere all'amministrazione una dichiarazione di conoscenza del divieto e di impegno a rispettarlo, anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Al riguardo di allega alla presente un modello di dichiarazione che potrà essere d'ausilio per l'effettuazione dell'adempimento.

Inoltre, nella sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023/2025, anche in considerazione di alcuni chiarimenti e soluzioni operative da inserire nei piani anticorruzione suggerite dall'Anac nel PNA 2022 (nelle more delle apposite Linee guida preannunciate dall'Autorità), è stata prevista la misura di prevenzione sotto riportata e le attività da porre in essere a cura dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, attività che saranno oggetto di monitoraggio da parte del RPCT.

Con particolare riguardo ai controlli a campione riportati in tabella, si segnalano le indicazioni operative contenute nel PNA 2022, secondo cui l'Ufficio potrà assumere informazioni anche attraverso la consultazione di banche dati quali Telemaco o INI-PEC.



## REGIONE BASILICATA

Misura	responsabili	indicatore	Tempi
Divieto di svolgere per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Inserimento nei contratti di assunzione e negli atti di incarico di specifica clausola sul pantouflage	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Acquisizione da parte dei dipendenti nei mesi precedenti alla cessazione dal lavoro o dell'incarico di una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di cui all'art. 10 del codice di comportamento.	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifica su un campione pari al 5% di cessati dal servizio nei tre anni precedenti all'anno della verifica in via prioritaria tra i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali	Report al RPCT entro il 30/11 di ciascun anno

La presente nota è pubblicata in Amministrazione trasparente e consultabile al Link <https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/department.jsp?dep=100435&area=3001987&level=2>

Cordiali saluti

La Responsabile PCT