



All'Ufficio Organizzazione e Valorizzazione delle  
risorse umane  
I.F gestione del personale  
Dirigente

e All'Ufficio Patrimonio ed Approvvigionamenti  
IF e Dirigente  
All'Ufficio Affari generali legali e contratti  
IF e Dirigente

Al Direttore Generale  
Al Direttore Tecnico Scientifico

**OGGETTO: PIAO 2025-2027 /Sottosezione Rischi corruttivi e  
trasparenza. Misura generale obbligatoria relativa alla attività  
successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ( *pantouflage*)**

Come noto, tra le misure di prevenzione della corruzione particolare rilievo assume il divieto di pantouflage consistente in una ipotesi di incompatibilità successiva che, come definito da Anac, *“si affianca e si aggiunge ai meccanismi di inconfiribilità, ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico e di incompatibilità ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi previsti dal dlgs 8 aprile 2013 n.39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”.*

La disciplina specifica è contenuta all'art.53 co 16 ter, del dlgs 165/2001 introdotto dall'art.1 co 42 lett I) della legge n.190/2012 e dall'art.21 del dlgs 39/2013. L'Anac ha affrontato il tema del pantouflage nel PNA 2019, successivamente nel PNA 2022 ( delibera n.7 del 17 gennaio 2023) e nel 2024 con le delibere nn. 493

(<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/ba91a700-0dd1-8382->)

10ec-e3b83b57964d e 493 bis che recano puntuali linee guida e definiscono

il regime sanzionatorio ( <https://www.anticorruzione.it/-/regolamento.25.09.2024.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 chiarisce che 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.

Il presupposto è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali : *“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 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.”*

Si tratta dunque, di dipendenti che in relazione al ruolo e/o funzioni ricoperte 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 in primis ma anche eventualmente funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di incarichi di funzione e responsabili di procedimento ove gli stessi abbiano esercitato i poteri autoritativi di cui sopra).

Nel PIAO 2025/2027 / sottosezione rischi corruttivi è stata individuata la misura

obbligatoria generale ed il soggetto competente (Ufficio Organizzazione e valorizzazione delle risorse umane ) a porla in essere.

Si allega un possibile modello di dichiarazione ( allegato 1) e si rammenta l'inserimento della clausola di divieto di pantouflage anche negli atti di assunzione e di incarico, oltre nelle fasi di cessazione.

Le verifiche, da effettuarsi secondo le indicazioni operative del PNA, sono a carico dell'Ufficio sopra menzionato e sono oggetto di monitoraggio da parte dell'RPCT.

Anac inoltre, precisa la rilevanza del tema del divieto di pantouflage in materia di appalti con potere conferito alla S.A. di esclusione dell'operatore economico che abbia operato in violazione del divieto o con attestazione mendace e conseguente dovere di trasmissione di segnalazione per l'adozione degli atti di competenza.

Si allega un possibile modello da farsi sottoscrivere dagli O.E. ( allegato 2).

Cordiali saluti

L'RPCT dott.ssa Beatrice Rossi

*Allegati :            modello sub 1*

*Modello sub 2*

*Delibere ANAC 493 e 493 bis*