



APPENDICE AL
PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE TRASPARENZA
2023 – 2025
“PANTOUFLAGE”

Approvata ed adottata con Deliberazione del CDA n. 67/23 del 16.5.2023

Redatta e proposta dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
Dott.ssa Annalisa Liuzzi

Il PNA 2022 ANAC approvato con delibera n. 7/2023 ha fornito importanti chiarimenti in tema di *pantouflage*. Si rammenta che il PNA ANAC riveste il ruolo di atto di indirizzo per gli enti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, D.Lgs. 33/2013 tenuti all'adozione del PTPCT o di misure integrative al "Modello 231", fra cui rientrano anche le società in controllo pubblico, quale è Azienda Municipale Gas Spa.

Il divieto di *pantouflage* è disciplinato dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, il quale prevede il divieto per 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, D.Lgs. 165/2001 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.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto di *pantouflage* 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.

Come chiarito nella Parte Generale del PNA 2022 ANAC il divieto di *pantouflage* si applica, ai sensi dell'articolo 21 D.Lgs. 39/2013, anche a coloro che rivestono negli enti di diritto privato in controllo pubblico uno degli incarichi di cui all'articolo 1 D.Lgs. 39/2013, ossia:

- Agli incarichi amministrativi di vertice (es. Direttore Generale);
- Agli incarichi dirigenziali interni ed esterni laddove, in base a statuto o a specifiche deleghe, abbiano ricevuto specifici poteri autorizzativi o negoziali;
- Agli incarichi di amministratore;
- Ai 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.

Presupposto per l'applicazione del divieto è l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dei predetti soggetti. Secondo ANAC rientrano nella nozione di "esercizio di poteri autoritativi o negoziali":

- provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi;
- provvedimenti adottati unilateralmente dall'ente che incidono sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, modificandole (es. atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere).

La disciplina prevista dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 non si applica, secondo la delibera ANAC n. 1090 del 16.12.2020, alle società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

Ciò, in quanto «nel caso del passaggio tra amministrazione controllante ed ente di diritto privato controllato verrebbe quindi a mancare il rischio che il dipendente pubblico, durante lo svolgimento dell'incarico presso la prima, venga distolto dal perseguimento dell'interesse pubblico in vista del futuro incarico presso la seconda, non potendo identificare un interesse di natura privatistica contrapposto a detto interesse pubblico proprio in considerazione del rapporto di controllo tra gli enti che conferiscono gli incarichi in questione» (il caso su cui si è espressa ANAC ha riguardato l'incarico di Direttore Generale di ATAC Spa, società in house del Comune di Roma, da affidarsi all'ex Direttore Generale del Comune di Roma ed ex Direttore ad interim del Dipartimento delle Partecipate del Comune di Roma).

Per quanto riguarda, invece, le novità introdotte dal PNA 2022, l'ANAC inserisce (al paragrafo 3) misure di prevenzione pertinenti il *pantouflage*, fra le quali si annoverano:

- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico), con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- previsione 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 ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Le misure poste dal combinato disposto dell'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 e 21 D.Lgs. 39/2013 si configurano come misura di prevenzione della corruzione che va prevista nel PTPCT e sulla quale vigila l'ANAC.

Si ritiene, pertanto, operante il divieto di *pantouflage* per gli incarichi amministrativi di vertice e per quelli di amministratore, ricorrendo il presupposto per l'applicazione del divieto previsto dall'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, ossia l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali sviluppato da ANAC nel PNA 2022. Quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, è obbligo degli amministratori e del Direttore Generale, alla cessazione dell'incarico, sottoscrivere una

dichiarazione (che si allega e che di questa appendice costituisce parte integrante) con cui tali soggetti coinvolti si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*.

MODELLO DICHIARAZIONE

“PANTOUFLAGE”

(articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 e articolo 21 D.Lgs. 39/2013)

Il/La sottoscritto/a nato/a a il
C.F. e residente in..... alla via
.....,
nella qualità di..... con cessazione del
rapporto di lavoro a far data dal.....,
sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze penali previste dall'articolo 76 D.P.R.
445/2000 per le false attestazioni,

D I C H I A R A

Ai fini dell'applicazione del combinato disposto dell'articolo 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 42, lett. l), L. 190/2012 (*pantouflage*) e dell'articolo 21 D.Lgs. 39/2013, di essere a conoscenza e di impegnarsi al rispetto del divieto per gli Amministratori e il Direttore Generale che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autorizzativi e negoziali per conto di AZIENDA MUNICIPALE GAS SPA – RETEGAS BARI, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività di AZIENDA MUNICIPALE GAS SPA – RETEGAS BARI svolta attraverso i medesimi poteri.

Bari li ____/____/____

FIRMA

.....

Allegare copia di un documento di riconoscimento.