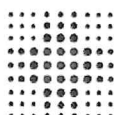


SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

Direzione Amministrativa

Il Direttore Amministrativo



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

Il Responsabile per la Trasparenza
e Prevenzione della Corruzione

Ai *Direttori di Dipartimento*
Direttori dei Servizi Tecnici e
Amministrativi

e, p.c. *Al Direttore Generale*
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
Alla Direttrice Assistenziale

OGGETTO: *Indicazioni e chiarimenti in materia di divieto di Pantouflage*

Facendo seguito a quanto è stabilito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO) aziendale e, in particolare, nella sezione anticorruzione e trasparenza - la quale prevede le misure generali adottate dall'Azienda in materia di divieto di *pantouflage* - si vuole con la presente fornire dei chiarimenti anche con riferimento alle Linee Guida Anac adottate con delibera dell'Autorità n. 493 del 25 settembre 2024.

Come è noto, il divieto di *pantouflage* è una misura di prevenzione della corruzione che agisce nella fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una Pubblica Amministrazione. Si tratta, in sostanza, di una ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge alle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, in quanto hanno come ratio comune quella di prevenire e contrastare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni pubbliche, assicurando il rispetto del principio di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 97 Cost.

La disciplina dell'istituto *de quo* è contenuta:

- **nell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001** il quale, testualmente sancisce:

"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. 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”;

- **nell’art. 21 del d.lgs. n. 39/2013**, il quale dispone 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”.

Scopo della disciplina di cui trattasi è quello evidentemente di scoraggiare comportamenti del dipendente pubblico, che eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto della PA, a preconstituirsì in virtù della posizione rivestita delle situazioni vantaggiose riguardanti futuri rapporti di lavoro presso soggetti privati con cui è entrato in contatto esercitando i suddetti poteri. In sostanza, il legislatore ha inteso eliminare la possibilità che vengano conclusi accordi fraudolenti del dipendente pubblico con i soggetti privati destinatari dell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali e, al contempo, che i soggetti privati medesimi possano esercitare delle pressioni o condizionamenti sull’attività del dipendente pubblico.

Proprio in relazione a ciò, come anticipato, con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, l’ANAC ha adottato le Linee guida sul tema. Di particolare rilievo sono i seguenti aspetti.

a) A quali dipendenti pubblici si applica il divieto di pantouflage.

La disciplina si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 cessati dal servizio. Si intendono quali dipendenti pubblici:

- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo;
- I titolari di incarichi indicati dall’art. 21 del d.lgs. 39/2013 – 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 - ovvero:

1. gli incarichi amministrativi di vertice, quindi gli incarichi di livello apicale, o posizioni assimilate nella PA che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e di gestione;
2. gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;
3. Gli incarichi dirigenziali esterni, cioè gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportino 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.

b) Esercizio di poteri autoritativi e negoziali

Il potere autoritativo e negoziale implica nella PA l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari nei tre anni precedenti alla cessazione del servizio. Si tratta, in particolare, di conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la PA e l'adozione di provvedimenti espressione di potere negoziale che producono effetti favorevoli per il soggetto privato destinatario.

Tale presupposto comporta una valutazione concreta anche riguardo all'attività di altri soggetti, dipendenti pubblici, coinvolti nell'istruttoria del procedimento interessato che abbiano preso parte all'adozione dell'atto finale.

c) L'attività lavorativa o professionale presso soggetti privati in destinazione

Il divieto di Pantouflage riguarda qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con soggetti privati, pertanto sia rapporti di lavoro a tempo determinato che indeterminato, sia incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati stessi. Le prestazioni lavorative presso il "soggetto privato" in destinazione devono essere connotate dal carattere di continuità e stabilità. Inoltre, il divieto suddetto trova applicazione sia alle attività professionali svolte a titolo oneroso che gratuito. L'incarico gratuito potrebbe, infatti, trasformarsi sulla base di un eventuale accordo collusivo, una volta previsto il periodo di raffreddamento imposto dalla norma "tre anni" in un incarico a titolo oneroso.

d) Periodo di raffreddamento

La disciplina in tema di divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale non a tempo indeterminato opera per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, periodo ritenuto idoneo e sufficiente a ridurre il rischio di comportamenti non imparziali del dipendente.

e) Conseguenze e sanzioni in caso di violazione del divieto di *pantouflage*

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* sono:

1. Nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto
2. Obblighi di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati da parte dell'ex dipendente pubblico al soggetto privato che ha erogato i compensi
3. Divieto per i soggetti privati che hanno concluso il contratto o conferito l'incarico, di contrattare con l'Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. Tale divieto include tutte le forme di contrattazione relative alle prestazioni commerciali dell'operatore economico colpito dal divieto.

Pertanto, le misure adottate da questa Azienda per prevenire detto fenomeno sono le seguenti:

1. previsione del divieto di *pantouflage* nel Codice di Comportamento aziendale, approvato con delibera n. 8 del 26 gennaio 2024 (in particolare, artt. 4, 16 e 20);
2. previsione nei contratti di assunzione del personale riferiti a dipendenti sia tempo determinato che indeterminato ovvero relativi a incarichi di vertice e/o dirigenziali del divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
3. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti della condizione soggettiva 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. Pertanto, al momento della sottoscrizione del contratto, il soggetto affidatario dovrà rendere suddetta dichiarazione, mediante la previsione di un apposito articolo nello schema di contratto, o mediante apposita dichiarazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000;

4. previsione dell'obbligo per il dipendente al momento della cessazione dal servizio o dell'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Gli uffici competenti per materia, ovvero afferenti al Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale, gli uffici e i servizi che si occupano di contratti pubblici e/o affidamenti di servizi e prestazioni sono tenuti all'attuazione delle misure di cui ai punti 2-4 e si impegnano a trasmettere alla scrivente, in qualità di RPCT, un report annuale di monitoraggio.

La presente nota sarà pubblicata nel sito aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti", "Prevenzione della Corruzione".

Certi della massima collaborazione, l'occasione è gradita per inviarVi i migliori saluti

Il Direttore Amministrativo
Cosimo Palazzo


Il Direttore Amministrativo
AOU MODENA
Avv. Cosimo Palazzo

**Il Responsabile per la Trasparenza
e Prevenzione della Corruzione**
Monica Cagarelli

