



Piazzetta Ceschi, 1 - 38051 Borgo Valsugana (TN)
 Tel. 0461 755555 - fax 0461 755592
 P. IVA 02189180223 - C.F. 90014590229
 www.comunitavalsuganaetesino.it
 comunita@pec.comunita.valsuganaetesino.tn.it

Settore: Segreteria, Istruzione e Personale
Servizio: Organi Istituzionali
Tel.: 0461 755555
e-mail: segreteria@comunitavalsuganaetesino.it
PEC: segreteria@pec.comunita.valsuganaetesino.tn.it
CUU: GX5F4H
Funzionario Responsabile: dott.ssa Sonia Biscaro
Referente: Tiso Barbara – Dellamaria Valentina
Prot. n. cvt_tn-

Numero e data di protocollo indicati nella segnatura
 allegata alla trasmissione dell'atto

Alla cortese attenzione dei
 DIPENDENTI
 Comunità Valsugana e Tesino

**Oggetto: CIRCOLARE - Disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.
 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors).**

In riferimento all'oggetto, richiamando il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - triennio 2022/2024 (di seguito PTPCT 2022/2024), si ritiene opportuno informare il personale dipendente sul cd. pantouflage, istituto che riguarda lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, e che si colloca tra le principali misure in materia di anticorruzione.

L'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che: *"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"*.

L'art. 21 del D.lgs. 39/2013, precisa inoltre, ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. n. 165/2001, che: *"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 di controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico"*.

Per *"dipendenti"*, interessati dal divieto di cui all'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. n. 165/2001, si intendono quindi oltre ai dipendenti a tempo indeterminato anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Per *"dipendenti con poteri autorizzativi e negoziali"* si intendono i soggetti che concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, emanano provvedimenti amministrativi e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente (soggetti apicali nell'organizzazione); sia dipendenti che, pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (Artt. 3 bis e 71 D. Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).



determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Il divieto di pantouflage si applica pertanto non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato attivamente al procedimento di formazione dello stesso.

Tra i *"poteri autoritativi e negoziali"* rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, con relativi atti prodromici, sia i provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere.

Da ultimo per *"soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione attraverso poteri negoziali e autoritativi"* presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale, si intendono i soggetti privati (società, imprese e studi professionali) e i soggetti, che pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

I predetti "dipendenti", nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i *"soggetti privati"*, come sopra individuati, che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

In relazione al limite temporale fissato per il divieto, si specifica che esso concerne solo i poteri autoritativi e negoziali esercitati nei tre anni precedenti la cessazione dal servizio ed opera solo nei tre anni successivi a detta cessazione.

Per il caso di violazione del disposto di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, sono previste le seguenti sanzioni:

- i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono **nulli**;
- i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Sulla base di quanto sopra richiamato, si indicano, di seguito, gli adempimenti da adottare in relazione alle rispettive competenze:

PROCEDURE DI AFFIDAMENTO

In sede di gara o in caso di affidamento di incarichi, deve essere richiesta, dalla Pubblica Amministrazione al soggetto con cui entra in contatto, una dichiarazione atta a garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012. Attraverso tale dichiarazione il destinatario del provvedimento afferma in primo luogo 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 della pubblica amministrazione, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (Artt. 3 bis e 71 D. Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).



Si precisa a tal fine che per gli affidamenti di importo inferiore ai € 5.000,00.-, effettuati fuori dal Mercato Elettronico, la dichiarazione già in uso presso il nostro Ente, resa dagli operatori, ai sensi dell'art. 46 e 47 del DPR 445/2000, sulla insussistenza dei motivi di esclusione di cui all'art. 80 comma 1 del D.lgs. 50/2016, contempla già i motivi di esclusione previsti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001, pertanto tale adempimento si ritiene assolto con l'acquisizione della dichiarazione già in uso. Per affidamenti di importo superiore a € 5.000,00.-, effettuati all'interno Mercato Elettronico, la dichiarazione è resa dagli operatori già all'interno dalla banca dati utilizzata (ME-PAT o Consip o ME-PA).

Risulta inoltre necessario inserire nei bandi di gara e/o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la previsione relativa alla insussistenza, in capo al soggetto, delle condizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001.

Allo stesso modo, al momento della sottoscrizione del contratto (o di atto analogo), dovrà essere inserita apposita clausola mediante la previsione di un apposito articolo nello schema di contratto (vedi articolo anticorruzione già in uso nei schemi di contratto utilizzati dall'Ente).

CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO:

Nei contratti di assunzione del personale, nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato ovvero relativi a incarichi di vertice e/o dirigenziali/ direttoriali, nei contratti di lavoro autonomo, andrà inserita la clausola relativa al così detto divieto di pantouflage. La clausola da inserire nella fattispecie potrebbe avere la seguente formulazione, o analoga alla seguente:

- "ART. ____ - CLAUSOLA PANTOUFFLAGE: Il/La dipendente è consapevole che, a norma dell'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, gli/le è fatto divieto nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il/la medesimo/a dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali."

Al momento della cessazione del rapporto/incarico andrà acquisita, da parte del soggetto cessando, la dichiarazione di consapevolezza del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come da modulistica allegata alla presente (vedi allegato A).

*** **

In allegato alla presente si riportano i moduli di seguito indicati:

Allegato A - Divieto di pantouflage per i dipendenti cessati;

E' disposta la pubblicazione della presente circolare sul sito internet istituzionale della Comunità Valsugana e Tesino nella sezione "Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Atti-amministrativi-general" ai sensi dell'articolo 12 comma 1 del D.Lgs 33/2013 dell'articolo 1 comma 1 della LR 29 ottobre 2014 n. 10.

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (Artt. 3 bis e 71 D. Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).





Piazzetta Ceschi, 1 - 38051 Borgo Valsugana (TN)
Tel. 0461 755555 - fax 0461 755592
P. IVA 02189180223 - C.F. 90014590229
www.comunitavalsuganaetesino.it
comunita@pec.comunita.valsuganaetesino.tn.it

Sul sito internet istituzionale nella sezione “Area riservata dipendenti interni” viene pubblicata, contestualmente alla presente, la modulistica utilizzabile al fine di effettuare le comunicazioni previste.

Si resta a vostra disposizione per eventuali richieste di chiarimento.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott.ssa Sonia Biscaro

Allegati: c.s.

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (Artt. 3 bis e 71 D. Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).





Divieto di pantouflage dipendenti cessati

**MODELLO DICHIARAZIONE
"PANTOUFLAGE"
Art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001**

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a _____ il _____,
in qualità di dipendente della Comunità Valsugana e Tesino, con cessazione del rapporto di lavoro a far data
dal _____, sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze penali previste
dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 per le false attestazioni,

D I C H I A R A

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs.165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012 (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – pantouflage o revolving doors), di conoscere il divieto valido per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Comunità Valsugana e Tesino, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Comunità Valsugana e Tesino svolta attraverso i medesimi poteri.

Borgo Valsugana _____

(firma)