



**COMUNE DI FANO**  
(Provincia di Pesaro e Urbino)  
***Ufficio Prevenzione della corruzione – Ufficio Trasparenza***

Direttiva 1/2023  
Fano, 03/10/2023

Ai Dirigenti  
Alla Coordinatrice dell'ATS n. 6  
Alle Posizioni Organizzative

**OGGETTO: DISCIPLINA INTERNA RELATIVA ALL'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (“PANTOUFLAGE”)**

Il “pantoufage” (o c.d. fenomeno delle “porte girevoli” o “revolving doors”) è la pratica per cui i pubblici dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per le pubbliche amministrazioni vengono successivamente assunti dagli stessi soggetti privati destinatari dei provvedimenti.

Tale pratica è espressamente proibita dall’art. 53 comma 16 ter del T.U. sul Pubblico Impiego (D.Lgs. n. 165/2001), in base al quale **i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001<sup>1</sup> che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali<sup>2</sup>, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto alcuna attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.**

Si intendono esclusi dall’ambito di applicazione del *pantoufage* i seguenti soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione :

- 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 (cfr PNA 2022 pag. 67 - 68)

La norma prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto (3 anni) per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti, ed è di diretta derivazione del principio costituzionale di imparzialità dell’Amministrazione e del principio che impone ai pubblici impiegati di essere “*al servizio esclusivo della Nazione*” (artt. 97 e 98 Cost.), nonché del disposto di cui all’art. 54 della Costituzione (“*I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle, con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge*”).

Il rischio valutato dalla norma è che, durante il periodo di servizio, il dipendente pubblico possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all’interno della pubblica amministrazione di appartenenza per ottenere un lavoro per lui attraente presso l’impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto (Consiglio di Stato - sentenza n. 9684 del

<sup>1</sup> 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. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, 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 (PNA 2022).

<sup>2</sup> Il potere autoritativo della PA implica l’adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari: vengono in considerazione quindi 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 può ricomprendersi anche 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.

4.11.2022). Si configurerebbe quella che ANAC ha più volte definito come una ipotesi di “incompatibilità successiva”.

Le **sanzioni** stabilite per la violazione del divieto di *pantouflag* colpiscono sia il rapporto negoziale instaurato con l'ex dipendente pubblico, essendo prevista la **nullità del contratto o dell'incarico**, sia specificamente il soggetto privato che ha concluso il contratto o conferito l'incarico, per il quale è sancito un **divieto a contrarre con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni**.

Il divieto di *pantouflag* è previsto nel vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2023 – 2025 del Comune di Fano (ora confluito nel PIAO, approvato con DG n. 197 del 04.05.2023) nella misura generale di prevenzione n. 9 *“Implementazione della disciplina interna relativa alla attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (“pantouflag”)*.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto nel vigente PTPCT si forniscono le seguenti indicazioni/suggerimenti

I dipendenti sono tenuti – nello svolgimento della propria attività lavorativa e successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro:

- 1) a prevedere nei bandi di gara, negli atti prodromici agli affidamenti e nei contratti la c.d. clausola di *pantouflag* (*vedi Allegato 1*) ovvero a prevedere tra i requisiti generali di partecipazione (previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione), la condizione che l'operatore economico non ha concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001;
- 2) ad acquisire dagli operatori economici, la dichiarazione di cui all'*Allegato 2*.

Si specifica che la dichiarazione di cui all'allegato 2 dovrà essere acquisita in occasione dell'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Per quanto riguarda l'applicazione del divieto di *pantouflag* in relazione alle vicende che interessano il rapporto di lavoro del pubblico dipendente (assunzione/cessazione), si invita il Settore Risorse Umane e Tecnologiche a:

- 1) ad inserire nel provvedimento di cessazione una specifica clausola come da *Allegato 3*;
- 2) ad acquisire dal dipendente cessato la specifica dichiarazione di cui all'*Allegato 4*;
- 3) ad inserire nei contratti di lavoro dei neo assunti apposita clausola di *pantouflag* come da *Allegato 5*.

Si rammenta che l'inosservanza delle disposizioni del PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali o contabili o amministrative.

Si invitano i destinatari della presente direttiva a diffonderla tra i dipendenti del proprio Settore.

La presente direttiva sarà inserita sul sito istituzionale dell'ente nella sezione **“Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione”**.

Il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza  
Segretario Generale  
Dott. Stefano Morganti  
f.to digitalmente

**CLAUSOLA DA INSERIRE IN BANDI DI GARA E/O ATTI PRODROMICI AGLI  
AFFIDAMENTI**

Al fine dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – **pantouflag e revolving doors**) l'OPERATORE ECONOMICO dichiara:

- 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 confronti dell'Impresa di cui sopra, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- di essere consapevole che, ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.



## **COMUNE DI FANO**

*(Provincia di Pesaro e Urbino)*

**Allegato 02**

### **Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**

**(D.P.R. 28/12/2000, n. 445)**

Il/La sottoscritto/a ..... nato/a a ..... il .../.../.....

**in qualità di titolare/legale** rappresentante dell'Impresa .....

con sede in .....

partita IVA .....

telefono .....

e-mail .....

valendosi delle disposizioni di cui all'art. 47 del DPR 28.12.2000, N. 445 consapevole che, in caso di mendace dichiarazione, verranno applicate nei propri riguardi, ai sensi degli articoli 75 e 76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, le sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia di falsità negli atti, oltre alle conseguenze amministrative connesse alla procedura,

#### **DICHIARA**

- di accettare l'obbligo, per l'Impresa sopra indicata, e per suo tramite, per i suoi dipendenti e/o collaboratori a qualsiasi titolo, al rispetto degli obblighi di condotta previsti dal combinato disposto dagli artt.. 2, c. 3 del D.P.R. n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, e 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165" nonché dal Codice di comportamento del Comune di Fano vigente, e di essere consapevole che la violazione degli obblighi di comportamento in questione comporterà la risoluzione del contratto

#### **DICHIARA INOLTRE**

al fine dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – **pantouflag o revolving doors**):

- 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 confronti dell'Impresa di cui sopra, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- di essere consapevole che, ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

**IL DICHIARANTE**

f.to digitalmente

**Allegato 03****CLAUSOLA DA INSERIRE IN PROVVEDIMENTO DI CESSAZIONE**

Il dipendente si obbliga a non svolgere, nei tre anni successivi dalla data di cessazione dal servizio qualsiasi attività lavorativa o professionale (a tempo determinato o indeterminato, incarichi o consulenze) in violazione del divieto di *pantoufle* di cui all'art. 53 comma 16 *ter* del Dlgs 165/2001



**COMUNE DI FANO**  
*(Provincia di Pesaro e Urbino)*

**Allegato 04**

**DICHIARAZIONE DIPENDENTI CESSATI**

**“PANTOUFLAGE”**  
**Art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001**

Il/La sottoscritto/a .....  
nato/a ..... il ....., in qualità di dipendente del Comune di Fano 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 essere a conoscenza del divieto valido per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune di Fano, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività del Comune di Fano svolta attraverso i medesimi poteri.

Fano , lì .....

Il dichiarante

**CLAUSOLA DA INSERIRE IN CONTRATTO DI LAVORO**

Il sig./sig.ra \_\_\_\_\_ dichiara di essere 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.

Il dichiarante