



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

PG/2025/298471 del 31.03.2025

- Ai Responsabili di Area
(anche per l'inoltro ai dirigenti dei Servizi e ai responsabili unici anticorruzione e trasparenza)
- Ai Responsabili delle U.O.A.
(anche per l'inoltro ai responsabili unici anticorruzione e trasparenza)
- Ai Direttori di Municipalità
(anche per l'inoltro ai responsabili unici anticorruzione e trasparenza)
- p.c. All'Assessore alla Legalità
Al Direttore Generale
Al Capo di Gabinetto
Al Responsabile dell'Area Risorse Umane
Al Dirigente del Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa
Al Dirigente del Servizio Contratti
Al Presidente della Commissione consiliare paritetica per la trasparenza

Oggetto: Misura MG6 “Monitoraggio sull’attuazione dell’art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001” - Fase 1. Modello Operativo divieto di *pantouflage* – Verifiche a campione sulle dichiarazioni acquisite dai dipendenti cessati dal servizio.

Con riferimento al Modello Operativo indicato in oggetto, si richiama l’attenzione della dirigenza e di tutto il personale sulla necessità - segnalata anche dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con le Linee Guida adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 “*in tema di c,d divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001*” - di prevenire il rischio di possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti ai dipendenti pubblici, al fine di salvaguardare l’imparzialità dell’azione amministrativa.

La disciplina del divieto di *pantouflage* ovvero della cd. “incompatibilità successiva”, è contenuta nell'[art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) e nell'[art. 21 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39](#).

La richiamata normativa dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. periodo di



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

raffreddamento), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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

La *ratio* della norma è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, approfittando della propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituire situazioni di vantaggio nella prospettiva di ottenere un incarico presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando poteri autoritativi o negoziali. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che gli stessi soggetti privati possano, a propria volta, esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dell'attività istituzionale dei dipendenti, prospettando loro l'opportunità di una assunzione ovvero di ricevere incarichi una volta cessato il rapporto di servizio.

Tenuto conto della complessità della materia e di alcuni dubbi interpretativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto, negli ultimi anni l'Anac ha prodotto due diversi approfondimenti sul divieto di *pantouflage*.

Con il PNA 2022 sono stati forniti importanti chiarimenti ed è stata ribadita la necessità che le pubbliche amministrazioni adottino misure adeguate a garantire l'attuazione del divieto, onde evitare che eventuali violazioni possano pregiudicare il conseguimento dei vantaggi e delle opportunità di crescita derivanti dal PNRR.

Con le Linee guida di cui alla recente Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, sono stati forniti indirizzi interpretativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto, ad integrazione di quanto già indicato nel PNA 2022.

A quali dipendenti si applica il divieto di *pantouflage* nelle pubbliche amministrazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 1, co. 2 e 21 del d.lgs. n. 39/2013 sono soggetti al divieto di *pantouflage*:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo;
- i titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013, ovvero:



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

- a) gli incarichi amministrativi di vertice, ossia gli incarichi di livello apicale, o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione (Segretario generale, Capo Dipartimento, Direttore Generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni);
- b) gli incarichi dirigenziali interni, come elencati nell'art. 1, co. 2, lett. j) del d.lgs. n. 39/2013, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione (si tratta, ad esempio, dei dirigenti di cui all'art. 15 del d.lgs. n.165/2001);
- c) gli incarichi dirigenziali esterni, definiti dall'art. 1, co. 2, lett. k) del d.lgs. n. 39/2013, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni (a titolo esemplificativo gli incarichi dirigenziali assegnati, in caso di carenza di organico, ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001 e gli incarichi ex art. 110 del d.lgs. n. 267/2000)

Come evidenziato nel PNA 2022, con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR, il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione, per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co 16 ter d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda, invece, gli incarichi dirigenziali (cfr. art. 1, decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per l'efficienza della giustizia, conv. con modificazioni dalla legge n. 113/2021).

Ambito oggettivo di applicazione

I soggetti sopra individuati sono destinatari del divieto di *pantouflage* laddove esercitino poteri autoritativi e/o negoziali nei confronti di soggetti privati presso i quali sono poi chiamati a svolgere un incarico o a prestare servizio.

Le Linee guida Anac forniscono maggiori dettagli sul concetto di **“potere autoritativo o negoziale”**, già definito dal PNA 2022 quale potere che implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

La *ratio* della norma è volta ad attribuire rilievo a tutte quelle situazioni in cui il potere autoritativo e negoziale viene esercitato per conto dell'amministrazione nei tre anni precedenti alla cessazione



Il Segretario Generale

Responsabile della Prevenzione della corruzione

Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza

Responsabile della Trasparenza

dal servizio in modo “concreto ed effettivo”, cioè in maniera non astratta e formalistica ma sostanziale e tale da incidere su una determinata situazione giuridica.

L’Anac ha quindi esemplificato tale interpretazione, chiarendo che costituisce esercizio di potere autoritativo o negoziale l’adozione di atti:

- afferenti a contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la P.A. (affidamenti diretti o procedure di gara);
- unilaterali e modificativi di situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (autorizzazioni, concessioni);
- che producono effetti favorevoli per il destinatario (sovvenzioni, contributi).

Le Linee guida prevedono l’estensione della nozione di potere autoritativo o negoziale agli atti endoprocedimentali, qualora la loro adozione possa incidere in modo significativo sul contenuto oggetto del provvedimento finale, anche se sottoscritto da altri enti. Secondo la stessa *ratio*, sono inclusi nei poteri autoritativi e negoziali anche quelli relativi alle attività ispettive e di controllo, qualora prepedeutiche all’emanazione di un provvedimento amministrativo.

L’Anac ha invece escluso che costituisca espressione di poteri autoritativi e negoziali l’adozione di atti di carattere generale, ovvero di quei provvedimenti - funzionali alla cura concreta di interessi pubblici - destinati ad una pluralità di soggetti non necessariamente determinati nel provvedimento, ma determinabili a posteriori.

Un’ulteriore riflessione ha riguardato gli atti adottati nell’esercizio di poteri ispettivi. Ci si riferisce sia al caso delle ispezioni come atti che si collocano nella fase istruttoria di un procedimento finalizzato all’emanazione di un provvedimento distinto dalle ispezioni stesse (ad esempio, sanzionatorio), che di atti che configurano un vero e proprio procedimento dotato di autonomia che si conclude con l’emanazione di un provvedimento amministrativo. In entrambe le ipotesi gli atti sono espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale.

È opportuno chiarire che il divieto di *pantouflage* non dipende dall’occasionalità dell’attività svolta. Al riguardo l’Anac ha precisato che è solo l’esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte del dipendente a costituire presupposto per l’applicazione del divieto e non anche lo svolgimento di tali poteri in forma stabile e continuativa.

Pertanto, il divieto trova applicazione anche quando viene esercitata un’attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale (“*una tantum*”). L’Autorità ritiene che l’esigenza di garantire il rispetto dei principi di efficienza, imparzialità e buon andamento dell’azione amministrativa attraverso il divieto di *pantouflage*, sussista a prescindere dalla durata dell’incarico ricoperto.

Cod. Prot. Inf. 3.17.0.0.0 - tel. 0817954423; 0817954919

Piazza Municipio – Palazzo San Giacomo – 80133 NAPOLI – ITALIA – anticorruzione.trasparenza@comune.napoli.it;
anticorruzione.trasparenza@pec.comune.napoli.it; responsabile.trasparenza@pec.comune.napoli.it -



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

Attività professionale” e “Rapporto di lavoro”

Con riferimento alla nozione di “attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione”, il PNA 2022 stabilisce che per “**attività lavorativa o professionale**” si possa intendere qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati, quindi rapporti di lavoro a tempo determinato, indeterminato, incarichi o consulenze a favore di soggetti privati.

Per la precisione, il divieto di *pantouflage* concerne:

- sia i rapporti di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli incarichi dirigenziali);
- sia gli incarichi conferiti per ricoprire determinate posizioni nell’ente privato in destinazione.

La misura interessa sia l’assunzione di posizioni di vertice che l’assunzione di posizioni di livello inferiore nell’ambito dell’organizzazione soggetto privato con il quale viene instaurato il rapporto di lavoro; il divieto trova applicazione anche alle attività professionali svolte a titolo oneroso o a titolo gratuito.

Il divieto di *pantouflage* presuppone lo svolgimento di prestazioni lavorative presso il “soggetto privato” in destinazione continue e stabili. Come chiarito nel PNA 2022 “*l’assenza di stabilità e continuità dell’incarico fa venire meno anche il carattere di “attività professionale” richiesto dalla norma, che si caratterizza per l’esercizio abituale di un’attività autonomamente organizzata.*

L’esclusione della configurabilità del divieto di *pantouflage* per l’occasionalità delle attività svolte vale solo per le attività svolte presso gli enti in destinazione.

Profili sanzionatori

Conseguenza diretta dell’accertamento della violazione del divieto di *pantouflage* è:

- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- l’obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, dove per destinatario della restituzione si intende il soggetto privato che ha erogato i compensi al dipendente pubblico cessato dal servizio, mentre quest’ultimo è il soggetto obbligato alla restituzione;
- il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, gravante sui soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto,



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

Il divieto di contrarre, che include non solo i contratti disciplinati dal codice dei contratti pubblici, ma ogni altro tipo di contratto stipulato con la pubblica amministrazione, vale solo nei confronti dell'Amministrazione/Ente di provenienza del dipendente pubblico cessato e non nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni.

Con particolare riferimento ai **poteri delle Stazioni Appaltanti di escludere gli operatori economici**, secondo le Linee Guida Anac:

- nel caso in cui una Stazione Appaltante (qui intesa come ente in provenienza), in corso di gara, ritenga che un operatore economico abbia assunto un ex dipendente di altra Stazione Appaltante – violando il divieto di *pantouflage* – la stessa è tenuta a trasmettere tempestivamente all'Anac la segnalazione per l'adozione degli atti di competenza;
- in presenza di un precedente provvedimento dell'Anac di accertamento della violazione del divieto di *pantouflage*, la Stazione Appaltante è tenuta a escludere l'operatore economico, anche eventualmente per dichiarazione non veritiera, segnalandolo all'Autorità;
- in mancanza di un precedente provvedimento di accertamento di violazione del divieto di *pantouflage* da parte dell'Anac, la Stazione Appaltante è tenuta ad effettuare una valutazione sulla dichiarazione resa che, ove ritenuta non veritiera, comporterà l'esclusione dell'operatore economico ai sensi dell'art. 98, comma 3, lett. b), d.lgs. 36/2023 e la tempestiva segnalazione all'Anac per l'avvio del procedimento di accertamento della violazione del divieto.

MG6 – Fase 1 : Modello Operativo divieto di Pantouflage - Circolare esplicativa verifiche a campione

Alla luce di quanto sopra riportato e chiarito, è ancor più evidente il particolare rilievo che assume la previsione nei piani anticorruzione di adeguate misure di controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione del divieto di *pantouflage*.

A tal fine, in continuità con i Piani precedenti, alla luce delle indicazioni operative fornite al riguardo dal PNA 2022, dalle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 493/2024 nonché delle indicazioni fornite dal Consiglio comunale nella delibera n. 158 del 17 dicembre 2024 di “Approvazione delle linee di indirizzo per la predisposizione della sotto sezione *Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2025-2027*”, la Misura Generale MG6 “*Disciplina per lo svolgimento dell'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, cd. Pantouflage - Monitoraggio sull'attuazione dell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001*” è stata rimodulata nella sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO 2025-2027, rafforzando e integrando le azioni già in precedenza programmate.

Cod. Prot. Inf. 3.17.0.0.0 - tel. 0817954423; 0817954919

Piazza Municipio – Palazzo San Giacomo – 80133 NAPOLI – ITALIA – anticorruzione.trasparenza@comune.napoli.it;
anticorruzione.trasparenza@pec.comune.napoli.it; responsabile.trasparenza@pec.comune.napoli.it -



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

In particolare, la fase 1 della Misura MG6 ha previsto la definizione di una procedura (Modello Operativo) ai fini delle verifiche a campione sulle dichiarazioni acquisite dai dipendenti cessati, a cura del Servizio Anticorruzione e trasparenza.

Il Modello Operativo, che di seguito si riporta nel dettaglio, integra le azioni già previste dalla misura **MG 6 - Fase 4, 5, 6, 7 e 8** che, alla luce del quadro normativo delineato, si rafforzano attraverso la definizione di una procedura di verifica delle dichiarazioni acquisite dai dipendenti cessati dal servizio.

In linea con le disposizioni di cui sopra, la misura MG6 prevede, nel dettaglio:

Fase 1: la predisposizione e diffusione della presente circolare informativa e la diffusione del Modello Operativo sul divieto di *pantouflage*, con aggiornamento a cura del Servizio Anticorruzione e trasparenza

Fase 3: la verifica a campione delle dichiarazioni acquisite dai dipendenti cessati dal servizio a cura del Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa;

Fase 4 : a) l’inserimento a cura dei Servizi/Direzioni di Municipalità/UOA interessati, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti della clausola relativa alla 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”*, in violazione dell’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto della norma in commento;

Fase 4 b) l’inserimento, a cura dei Servizi/Direzioni di Municipalità/UOA interessati, in ogni contratto o disciplinare d’incarico, di apposita clausola, nella quale l’aggiudicatario attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti del Comune di Napoli che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Ente nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Fase 5: l’obbligo di previsione nei contratti di assunzione di personale stipulati dall’Amministrazione a cura del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane, ovvero negli atti di conferimento a qualsiasi titolo di incarico, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente;



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

Fase 6 : l'obbligo di acquisizione da parte del Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane di una dichiarazione, da parte del dipendente cessato, della conoscenza della specifica clausola informativa sul divieto di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con il Comune di Napoli, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione ;

Fase 7: il monitoraggio sulla corretta applicazione della misura attraverso la verifica sull'effettivo inserimento nei contratti (scritture private semplici) della clausola sul divieto di *pantouflage* in sede di controllo di regolarità successiva a cura del Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità amministrativa;

Fase 8: il monitoraggio sulla corretta applicazione della misura attraverso la verifica sull'inserimento della medesima clausola nei contratti da stipulare con la forma dell'atto pubblico amministrativo o della scrittura privata autenticata a cura del Servizio Contratti;

Fase 9: la previsione di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico, a cura del Servizio Anticorruzione e trasparenza e dell'Area Risorse Umane, d'intesa con il RPC.

Tutti i Servizi/Direzioni di Municipalità/UOA, in occasione della rendicontazione annuale, devono fornire i *report* previsti dalla Fase 4, con l'attestazione sulla corretta attuazione della misura.

Qualora emerga, nell'espletamento di una gara o negli atti prodromici all'affidamento di un contratto, il mancato rispetto della norma in argomento, il titolare dell'azione amministrativa deve disporre l'immediata esclusione del soggetto interessato, dandone tempestiva comunicazione al RPC;

Analogo discorso nel caso in cui nella conduzione di un contratto emerga il mancato rispetto della norma, il titolare dell'azione amministrativa interessata deve disporre l'immediata sospensione dello stesso, dandone tempestiva comunicazione al RPC.

Al fine di rafforzare l'attività di monitoraggio, è stato previsto un controllo a campione sulle dichiarazioni acquisite dai dipendenti cessati (Fase 2 e 3), secondo la procedura operativa che si riporta di seguito nel dettaglio.

Verifiche a campione sulle dichiarazioni dei dipendenti cessati:

A) Predisposizione elenco dirigenti e dipendenti cessati (Fase 2)



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

Entro il mese di gennaio (per il primo anno di attuazione entro il mese di aprile), l'**Area Risorse Umane** predispone l'elenco dei dirigenti e dei funzionari cessati nell'anno precedente (a partire dal 2023), che sottoscrivono la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage*.

L'elenco, in forma anonimizzata, viene inviato al Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa per il controllo successivo.

B) Controllo a campione delle dichiarazioni acquisite (Fase 3)

Il Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa provvede al sorteggio dei dipendenti da sottoporre a controllo mediante procedura informatica, con estrazione casuale di un numero congruo di dirigenti/funzionari in relazione alla platea dei cessati dal servizio.

Il campione, così definito, viene inoltrato all'Area Risorse Umane per l'associazione con i dati identificativi dei soggetti estratti.

Il Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa provvede ad effettuare i controlli del caso, attraverso l'interrogazione di banche dati liberamente consultabili o alle quali abbia accesso per effetto di apposite convenzioni, previo inoltro della comunicazione di avvio del procedimento ai soggetti interessati per il tramite dell'ultima macrostruttura di appartenenza. Gli accertamenti verranno ripetuti per il triennio successivo alla data di cessazione dal servizio del dipendente.

Secondo quanto previsto dalla fase 3 della misura MG6, in caso di accertamento negativo il Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa provvederà ad inviare, entro il mese di dicembre, un *report* al Servizio Anticorruzione e trasparenza.

Nel caso in cui la consultazione delle banche dati dovesse evidenziare la sussistenza di rapporti di lavoro/collaborazione instaurati durante il periodo di raffreddamento, il Servizio Verifiche Ispettive e di Regolarità Amministrativa procederà all'inoltro al Servizio Contratti di una richiesta di accertamento in merito all'eventuale sussistenza di rapporti contrattuali tra il soggetto privato e il Comune di Napoli, e a comunicare la chiusura del procedimento.

Il Servizio Anticorruzione e trasparenza, in caso di accertamento positivo, richiede all'ultima Struttura di appartenenza se il dipendente, nel triennio antecedente alla cessazione, abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell'operatore economico, evidenziando che il divieto di *pantouflage* si applica anche al personale che ha il potere di incidere in maniera determinante sul contenuto del provvedimento, collaborando all'istruttoria mediante elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in maniera significativa la decisione (cfr., in particolare, parere Anac AG/74 del 21.10.2015 - orientamento



Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della corruzione
Il Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Responsabile della Trasparenza

24/2015).

Nel caso in cui dalle verifiche svolte emergano violazioni del divieto di *pantouflage*, deve essere tempestivamente informato il RPC, il quale, disposte le opportune verifiche, inoltrerà all'Anac una segnalazione qualificata, dandone notizia all'interessato.

Il Segretario Generale
Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Monica Cinque

Il Dirigente
Servizio Anticorruzione e Trasparenza
Francesco Tanda

La sottoscrizione, in formato digitale, è stata apposta sul presente atto ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 7/03/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD).

Istruttoria a cura del Funzionario in E.Q. Michela Secondulfo