



Prot. (*)
Torino (*)

Struttura A00

(*) *segnatura di protocollo riportata nei metadati del sistema documentale DoQui ACTA*

Ai/Alle Dirigenti
dei Dipartimenti e delle Direzioni

e p.c. Al Sindaco Metropolitano
Stefano Lo Russo

Al Vicesindaco Metropolitano
Jacopo Suppo

Alla Direttrice Generale
Dott.ssa Monica Sciajno

Al Segretario Generale
dr. Giuseppe Formichella

Al Comitato Unico di Garanzia

Al Nucleo di Valutazione

Ai Consiglieri Delegati

Oggetto: Linee Guida CMTo 2025 in materia di c.d. divieto di *pantouflage*.

Rif. Normativi D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Legge n. 190/2012 e s.m.i..

D. Lgs n. 39/2013 e s.m.i..

Deliberazione Anac n. 493 del 25 settembre 2024.

Alleg. Parere Anac del 18 giugno 2025 [*Fasc. Anac n. 2114/2025*].

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI

E-mail: direzione.affari-istituzionali@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra, 7 – 10138 Torino

indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it



Le presenti premesse descrivono sinteticamente le motivazioni e gli obiettivi che hanno portato all'adozione delle **Linee Guida 2025**, interne all'Amministrazione Metropolitana di Torino, in tema di **c.d. divieto di *pantouflage*** [art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.] dando conto delle ragioni delle scelte operate dall'Ente con riferimento, in particolare, alle osservazioni più significative formulate dall'**Anac** con la recente **Deliberazione n. 493 del 25 settembre 2024**.

L'Autorità ha già approfondito il tema del *pantouflage* nel Pna 2019 [si confronti il paragrafo 1.8 *divieti post-employment (pantouflage)*] con l'intento di fornire chiarimenti circa l'applicazione della norma, alla luce della propria esperienza maturata nell'esercizio della funzione consultiva e tenendo conto dei dubbi interpretativi sorti intorno all'istituto di cui si discute.

L'attuazione della disciplina sul *pantouflage* è stata, poi, oggetto di un nuovo approfondimento nel Pna 2022 [Deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023] all'interno del quale è stata dedicata all'istituto un'apposita sezione con la finalità di indicare, in particolare, alle/agli Amministrazioni/Enti e ai RPCT alcune possibili misure da inserire nei Codici di Comportamento e nella Sezione Anticorruptiva del Piao per prevenire e far emergere eventuali violazioni del divieto in argomento.

In questa prospettiva di sistema, come del resto già anticipato nel citato Pna 2022, l'Anac ha ritenuto di svolgere un'ulteriore riflessione sul richiamato divieto, con l'intento di fornire indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto di *pantouflage* non esaminati nel medesimo Pna, nel tentativo di orientare ancor meglio le/gli Amministrazioni/Enti nella individuazione di misure a contrasto e prevenzione del *pantouflage*.

Le **Linee Guida 2025 in materia**, interne alla Città Metropolitana di Torino, si pongono il fine di uniformarsi alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e sono articolate in tre **Parti**: la **Prima** è dedicata all'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, la **Seconda** attiene ai profili sanzionatori, la **Terza** si concentra sulla ricognizione provvedimentale e organizzativa interna all'Ente e sul Monitoraggio di primo livello.

PARTE PRIMA

1. Quadro normativo di riferimento

Tra le misure di prevenzione della corruzione particolare rilievo assume il c.d. divieto di *pantouflage*, misura che agisce in particolare sulla fase successiva alla cessazione del



rapporto di lavoro/consulenza con la Città Metropolitana di Torino [Pubblica Amministrazione].

Si tratta di una ipotesi di *incompatibilità successiva* che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di *inconferibilità*, ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di *incompatibilità*, ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. [*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico*]. Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e degli incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La disciplina del *pantouflage* è contenuta all'articolo 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. introdotto dall'articolo 1 comma 42, lett. l), della Legge n. 190/2012 e s.m.i..

La norma 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 raffreddamento] attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex dipendente pubblico presso il soggetto privato nuovo datore di lavoro e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico.

La disposizione in questione è di carattere generale e la *ratio* è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'Amministrazione, potrebbero precostituirsi situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

In altri termini, il legislatore ha inteso eliminare la convenienza di accordi fraudolenti per il dipendente pubblico e il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti assegnati al dipendente di un'Amministrazione, anche avvantaggiandosi successivamente delle relazioni che il dipendente ha maturato all'interno dell'Amministrazione.

Uno dei presupposti del divieto è, infatti, la sussistenza di un dualismo di interessi, pubblico da una parte e privato dall'altra. In ragione di tali interessi contrapposti, il dipendente potrebbe arrecare un danno all'interesse pubblico orientando il proprio agire ad un interesse personale, ovvero quello di essere assunto o ricevere un incarico presso un soggetto privato alla cessazione del proprio rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione, con pregiudizio sia ai principi di efficienza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa [art. 97 Cost.] che a quello secondo cui i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione [art. 98 Cost.].



2. Ambito soggettivo di applicazione.

2.1 A quali Pubbliche Amministrazioni/Enti si applica il divieto di *pantouflage*.

Il divieto di *pantouflage* è volto, come precisato, a ridurre i rischi connessi all'uscita del dipendente da una Pubblica Amministrazione e al suo passaggio, per qualsivoglia ragione, ad un soggetto privato prima della decorrenza di un *periodo di raffreddamento*.

In sede consultiva, l'Anac ha riscontrato difficoltà a perimetrare correttamente i concetti di Amministrazione/Ente di provenienza e di *soggetto privato in destinazione*, attesa la mancanza di elementi chiari ricavabili dal combinato disposto di cui agli articoli 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i..

Appare, pertanto, necessario chiarire tali dubbi interpretativi distinguendo tra:

- le **Pubbliche Amministrazioni/Enti** da cui proviene il dipendente [cd. *Enti in provenienza*];
- i **soggetti privati** che assumono il dipendente [cd. *Enti in destinazione*].

2.1.1 Pubbliche Amministrazioni ed *Enti in provenienza*.

Di seguito si forniscono indicazioni in merito a quali siano le Pubbliche Amministrazioni e gli Enti diversi dalle Pubbliche Amministrazioni da cui proviene il *dipendente pubblico* a cui si applica il c.d. divieto di *pantouflage*.

Pubbliche Amministrazioni - il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle Pubbliche Amministrazioni come definite dall'articolo 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., quali *Enti in provenienza* del dipendente. Si tratta di tutte le Amministrazioni dello Stato, compresi istituti, scuole e istituzioni educative, le Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità Montane e loro consorzi e associazioni, le Istituzioni Universitarie, gli Istituti Autonomi Case Popolari, le Camere di Commercio, gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, l'Aran, le Agenzie di cui al Decreto Legislativo n. 3008/1999, ed il Coni.

Enti pubblici economici - il divieto di *pantouflage* si applica anche a coloro che svolgono determinati incarichi negli Enti pubblici economici. Ciò in quanto l'art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. estende l'applicazione del divieto in esame agli incarichi di cui al medesimo Decreto, tra cui rientrano anche quelli svolti presso gli Enti pubblici.

Per l'individuazione di quali siano gli Enti pubblici a cui occorre fare riferimento, l'interpretazione va ricercata nell'articolo 1 comma 2, lett. b), del citato Decreto n. 39/2013 che li definisce quali *Enti di diritto pubblico non territoriali nazionali, regionali o locali*,

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI

E-mail: direzione.affari-istituzionali@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra, 7 – 10138 Torino

indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it



comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla Pubblica Amministrazione ..., ovvero i cui amministratori siano da questa nominati.

2.1.2 A quali dipendenti pubblici si applica il divieto di *pantouflage*.

Occorre chiarire a quali dipendenti pubblici e soggetti ad essi assimilati si applichi il divieto di *pantouflage*.

Si rappresenta che la norma sul *pantouflage*, nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, si riferisce espressamente ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. cessati dal servizio.

Tuttavia, come già precisato, l'articolo 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. estende l'ambito soggettivo di applicazione del divieto, per cui il combinato disposto degli articoli 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. consente di ritenere che sono soggetti al divieto di *pantouflage*:

- con riferimento alle **Pubbliche Amministrazioni** di cui all'articolo 1 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.:

- 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:

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. A tal fine occorre fare riferimento alla definizione contenuta nell'articolo 1 comma 2, lett. i), del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. che definisce quali *incarichi amministrativi di vertice* quelli di Segretario Generale, Capo Dipartimento, Direttore Generale o posizioni assimilate nelle Pubbliche Amministrazioni.

b. gli incarichi dirigenziali interni, che l'articolo 1 comma 2, lett. j), del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. elenca, ovvero gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano 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 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 e s.m.i.;

c. gli incarichi dirigenziali esterni, definiti dall'articolo 1 comma 2, lett. k), del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., cioè gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano 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. Possono citarsi al riguardo gli incarichi dirigenziali assegnati, in caso di carenza di organico, a soggetti in possesso di



determinati requisiti ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e gli incarichi cd. a contratto affidati a soggetti individuati in base ad appositi regolamenti ai sensi dell'articolo 110 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

2.2 Enti privati in destinazione.

Il divieto di *pantouflage*, come si è visto, presuppone che un *dipendente pubblico* [inteso in senso ampio] svolga, una volta cessato dal servizio, la propria attività lavorativa o professionale presso un **soggetto privato** nei cui confronti abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali.

L'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., infatti, si riferisce genericamente a *soggetti privati* quali **Enti in destinazione**, lasciando dubbi interpretativi.

La formulazione della disposizione consente una lettura ampia della nozione di **soggetti privati**, tra cui rientrano Enti privati quali associazioni, fondazioni, federazioni con natura privatistica, imprese e studi di professionisti abilitati. Ci si riferisce, tra l'altro, ad esempio, a studi legali e studi di ingegneria e architettura nei confronti dei quali l'ex dipendente potrebbe aver esercitato quei poteri autoritativi e negoziali che sono il presupposto per l'applicazione del divieto.

Come già chiarito dall'Autorità nel Pna 2022, il divieto di *pantouflage* non trova applicazione, invece, agli Enti privati in destinazione costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente [si confronti il Pna 2022, paragrafo 1.3 *pantouflage*].

L'Anac, superando l'orientamento espresso nel citato Pna 2022, ritiene che il divieto in esame non si applichi alle società *in house* in quanto tali enti costituiscono *longa manus* delle Pubbliche Amministrazioni. Lo svolgimento di incarico in una società *in house* è comunque volto al perseguimento di interessi pubblici. Non si configura, dunque, quella contrapposizione tra interesse pubblico/privato che costituisce il presupposto per l'applicazione del divieto di *pantouflage*. Pertanto, l'applicazione del divieto di *pantouflage* alle società *in house* quali **Enti in destinazione** è di norma da ritenersi escluso, salvo che non si accerti nel caso concreto la sussistenza di un dualismo di interessi.

3. Ambito oggettivo di applicazione.

Per la definizione dell'**ambito oggettivo di applicazione** del divieto di *pantouflage* è necessario:

- perimetrare il concetto di **poteri autoritativi e negoziali** esercitati dal dipendente pubblico nei tre anni prima della cessazione del servizio nei confronti del soggetto privato presso cui poi andrà a lavorare [requisito richiesto nella valutazione della condotta dell'ex dipendente nell'*Ente di provenienza*];
- chiarire il concetto di **attività professionale** e di **rapporto di lavoro** svolti nell'*Ente in destinazione* anche con riguardo all'ipotesi in cui tali attività siano svolte a titolo gratuito;

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI

E-mail: direzione.affari-istituzionali@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra, 7 – 10138 Torino

indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it



- tenere in considerazione il c.d. *periodo di raffreddamento* stabilito dal legislatore.

3.1 I poteri autoritativi e negoziali.

Il *potere autoritativo e negoziale* in una Pubblica Amministrazione implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tra queste situazioni può ricomprendersi la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la Pubblica Amministrazione e 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.

La normativa sul *pantouflage* è molto generica sul punto. Dunque, è importante che la valutazione sia fatta caso per caso al fine di individuare correttamente gli atti adottati nell'esercizio di quei *poteri autoritativi e negoziali* che costituisce il presupposto del divieto di *pantouflage*.

Occorre quindi valutare:

- il potere esercitato e il tipo di atto emanato per verificare se si tratti effettivamente dell'esercizio di un *potere autoritativo o negoziale*;
- il ruolo ricoperto all'interno dell'Amministrazione e la posizione del soggetto che ha adottato l'atto alla luce del contesto procedimentale di riferimento;
- l'incidenza che il soggetto ha avuto ai fini dell'adozione dell'atto finale e in quale modo tale soggetto sia stato coinvolto nell'istruttoria e abbia preso parte all'adozione dell'atto finale.

Nella valutazione di quali possano essere gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica ricoperta, sono da ricondurre a tale ambito, ad esempio, gli atti adottati non solo dai titolari di incarichi dirigenziali, ma anche dai titolari di incarichi amministrativi di vertice in virtù dei compiti di estremo rilievo loro conferiti e in ragione del peso determinante che potrebbero avere sull'adozione di decisioni/provvedimenti della/del propria/o Amministrazione/Ente.

Sono riconducibili, ancora, tra gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile Unico del Progetto [Rup] nelle diverse fasi del procedimento di gara, dalla predisposizione alla pubblicazione del bando di gara, dall'aggiudicazione dell'appalto alla fase di gestione del contratto.

Da escludere, invece, che costituisca espressione di *poteri autoritativi e negoziali* di cui all'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. 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. La natura astratta e generale di tali atti, a differenza di quella concreta e particolare tipica dei provvedimenti amministrativi, li rende infatti inidonei ad incidere direttamente e in maniera effettiva sulla posizione

giuridica di uno specifico e predeterminato soggetto.

Diversamente, gli atti endoprocedimentali obbligatori [ad esempio pareri, perizie, certificazioni] la cui adozione è tale da incidere in maniera significativa sul contenuto della decisione oggetto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto da altri, sono da ritenere espressione di **poteri autoritativi e negoziali**.

Un'ulteriore riflessione riguarda 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 un provvedimento sanzionatorio], sia al caso 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 in questione sono espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale. Il divieto di *pantouflage* trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un **potere autoritativo o negoziale** in maniera **occasionale** [una tantum].

3.2 Nozione di attività lavorativa o professionale presso soggetti privati in destinazione.

Il divieto di *pantouflage* implica, tra l'altro, che il *dipendente pubblico*, alla cessazione dal servizio, svolga **attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione**.

Anche in tal caso, la formulazione generica della norma impone una corretta interpretazione di che cosa si intenda per **attività lavorativa o professionale**.

Al riguardo l'Anac, nel Pna 2022, ha valutato preferibile un'interpretazione ampia di tale concetto, ritenendolo esteso a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Vale precisare che il divieto concerne:

- sia rapporti di lavoro subordinato – necessariamente di carattere oneroso [a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli incarichi dirigenziali];
- sia incarichi per ricoprire determinate posizioni nell'*Ente privato in destinazione*.

Ciò significa che il divieto si può applicare sia nel caso di assunzione di posizioni di vertice che di posizioni di livello inferiore [es. Funzionari] all'interno del *soggetto privato in destinazione*. In molte ipotesi, tuttavia, il rischio di lesione dell'imparzialità della Pubblica Amministrazione risulta tanto più elevato quanto più alto è il profilo di responsabilità che un ex dipendente pubblico andrebbe a ricoprire nell'*Ente privato in destinazione*.

Ulteriore aspetto da considerare concerne il fatto che il divieto di *pantouflage* presuppone lo svolgimento di prestazioni lavorative presso il *soggetto privato in destinazione* connotate dai caratteri di **continuità e stabilità**.

Pertanto, non si ritiene in linea con l'intento del Legislatore considerare applicabile il divieto anche alle prestazioni lavorative o professionali in cui difettano i presupposti di



stabilità e continuità in quanto ciò comporterebbe limitazioni eccessivamente afflittive all'autonomia negoziale dei soggetti privati e alla libertà di assumere incarichi per l'ex dipendente. Tale orientamento è stato espresso dall' Anac nella Deliberazione n. 53721 del 5 giugno 2019 con riferimento agli Enti di diritto privato privi di veste societaria quali *Enti in destinazione*. In questa Deliberazione l'Autorità ha escluso l'applicabilità del divieto di *pantouflage* ritenendo che il conferimento dell'incarico di collaborazione nei comitati scientifici del Consiglio Direttivo di un'associazione rivestisse il carattere di attività di collaborazione occasionale, non essendo connotato da un'attività stabile e organizzata, neanche sotto il profilo dell'impegno economico, né tantomeno subordinata.

La natura occasionale è caratterizzata dall'episodicità e dall'assenza di una modalità organizzativa della prestazione resa. In questi casi, secondo l'Anac, non può trovare applicazione il divieto di cui all'articolo 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Giova precisare che l'esclusione della configurabilità del divieto di *pantouflage* per l'occasionalità delle attività svolte vale solo per le attività presso gli *Enti in destinazione*.

3.2.1. Applicabilità del divieto di *pantouflage* alle attività professionali svolte sia a titolo oneroso che gratuito.

Il divieto di *pantouflage* trova applicazione alle **attività professionali** svolte sia **a titolo oneroso** e che **a titolo gratuito**.

Se non vi sono dubbi circa l'applicabilità del divieto alle attività professionali che l'ex dipendente pubblico svolge a titolo oneroso nell'*Ente in destinazione*, l'Autorità si è trovata a esaminare l'ipotesi di applicazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso di incarichi a titolo gratuito.

Secondo un'interpretazione sistematica della disciplina, è utile osservare che l'articolo 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., tra le sanzioni previste in caso di divieto, prevede la *restituzione dei compensi eventualmente percepiti*. L'uso dell'avverbio *eventualmente* sembra di fatto includere nel divieto anche gli **incarichi gratuiti**.

Oltre al dato letterale, si consideri la *ratio* della norma che, come noto, è quella di garantire l'imparzialità del dipendente pubblico che potrebbe essere pregiudicata in prospettiva di un incarico futuro presso l'Ente privato.

Tale rischio, che certamente viene in rilievo nel caso di attività svolte a titolo oneroso, potrebbe configurarsi anche laddove un incarico professionale sia conferito a titolo gratuito. In questa seconda peculiare ipotesi tale incarico potrebbe infatti trasformarsi, in un secondo momento, sulla base di un accordo [collusivo] tra dipendente e impresa privata, in incarico a titolo oneroso, una volta terminato il *periodo di raffreddamento* imposto dalla norma [tre anni].

Pertanto, appare coerente con la finalità del divieto e non in contrasto con la formulazione della disposizione, **ritenere applicabile il divieto di *pantouflage* anche agli incarichi a titolo gratuito** assunti dall'ex dipendente pubblico in un Ente privato.



In ogni caso, è opportuno che risulti chiaramente dall'atto di conferimento di un incarico se si tratta di incarico a titolo gratuito o oneroso.

Non rileva ai fini dell'applicazione del divieto invece un'eventuale rinuncia personale al compenso da parte del soggetto che riceve l'incarico.

Un'ulteriore riflessione ha riguardato gli eventuali rimborsi, indennità o gettoni di presenza percepiti come retribuzione delle spese connesse all'espletamento dell'incarico. L'Autorità ha ritenuto che tali forme di remunerazione non facciano venir meno la gratuità dell'incarico.

3.3. Il periodo di raffreddamento.

La norma dispone il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale, nei limiti di cui sopra, non a tempo indeterminato bensì solo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

In altri termini, è previsto un **periodo di raffreddamento** la cui durata è stata valutata idonea e sufficiente a ridurre il rischio di comportamenti non imparziali del dipendente.

Da tenere in considerazione la questione attinente all'eventuale estendibilità al *pantouflage* dell'orientamento espresso dall'Anac con Deliberazione n. 445 del 27 maggio 2020, avente ad oggetto l'interpretazione relativa al calcolo del *periodo di raffreddamento* previsto per le [differenti] ipotesi di *inconferibilità* di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i..

Nella suddetta Deliberazione l'Autorità ha, infatti, argomentato che *ai fini del calcolo del periodo di raffreddamento, occorre considerare il concreto distanziamento temporale nell'esercizio delle funzioni svolte in relazione agli incarichi oggetto del D. Lgs. 39/2013, al fine di assicurare l'effettivo allontanamento dagli incarichi, secondo le intenzioni del legislatore. Pertanto, nel computo del periodo di raffreddamento, il termine è da intendersi sospeso per tutta la durata di un incarico inconferibile, svolto cioè prima della scadenza del predetto periodo; il termine riprende a decorrere dalla cessazione dell'incarico inconferibile.*

Sulla ragionevolezza di tale principio si è da ultimo espresso il Tar Lazio con la sentenza n. 12999/2022.

Il tema sorge in quanto si rileva che gli istituti dell'*inconferibilità* e del *pantouflage*, pur se accomunati dal medesimo fine di tutelare l'imparzialità della Pubblica Amministrazione nonché dalla medesima tecnica legislativa consistente nel prevedere un *periodo di raffreddamento*, si differenziano dal punto di vista delle conseguenze. Infatti, il D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. non sembra incidere in modo così diretto sull'autonomia contrattuale dei privati che invece contraddistingue la portata dell'articolo 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Le diverse conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* rispetto alla violazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013 inducono a ritenere che, per il periodo di raffreddamento previsto dalle norme [D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. e art 53 comma 16 ter D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.], debba essere effettuata una diversa valutazione in quanto



sembrerebbero coinvolti anche valori giuridici ulteriori.

Per tali ragioni l'Autorità ritiene di privilegiare un'interpretazione più garantista del dato normativo evitando di estendere alla disciplina del *pantouflage* l'orientamento espresso con la Deliberazione n. 445 del 27 maggio 2020.

Permane comunque il problema relativo all'eventuale decorso del **periodo di raffreddamento di tre anni** dalla cessazione dell'incarico pubblico che potrebbe comportare la possibilità per l'ex dipendente pubblico di assumere nuovamente l'incarico, oggetto di contestazione, nonostante il procedimento sanzionatorio sia in ipotesi ancora in corso, considerando che lo stesso legislatore ha strutturato la norma prevedendo due periodi temporali: il primo, c.d. di raffreddamento, decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego e il secondo relativo all'interdizione a contrattare con la Pubblica Amministrazione *per i successivi tre anni*.

È dunque la stessa norma che ammette la possibilità che un tale sfasamento temporale si verifichi: ben può accadere, infatti, che l'incarico presso il privato sia assunto, ad esempio, dopo due anni dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego e quindi, mentre per l'ex dipendente il periodo di raffreddamento si concluderebbe di lì ad un anno [essendo pari a tre anni dalla cessazione dell'incarico pubblico], il divieto per il privato in destinazione di contrattare con la P.A. potrebbe essere ancora attivo.

Tanto comporta che è molto probabile che il soggetto ex dipendente pubblico possa riassumere l'incarico prima che la sanzione interdittiva sia comminata al soggetto privato. Su questo paradosso, a normativa vigente, non appare peraltro potersi allo stato rimediare.

PARTE SECONDA – PROFILI SANZIONATORI

1. Nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto.

Conseguenza diretta ed *ex lege* dell'accertamento degli elementi costitutivi della fattispecie di *pantouflage* è la **nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto** [disciplina analoga a quanto accade con le Delibere che accertano, all'esito di un procedimento di vigilanza, una fattispecie di *inconferibilità* ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. dichiarando la nullità dell'incarico conferito in violazione di tale disciplina].

2. Obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati.

Al fine di fornire le indicazioni relative alla questione di quale sia il soggetto tenuto alla restituzione e quale il destinatario della medesima, è possibile *prima facie* prospettare diverse tesi:

1) il soggetto obbligato alla restituzione è l'ex dipendente pubblico e destinatario della



restituzione è l'Ente in destinazione che lo ha assunto e ha erogato, quindi, i compensi [restituzione derivante dalla nullità *ex tunc* del contratto di lavoro];

2) il soggetto obbligato alla restituzione è colui che ha effettivamente concluso il contratto/conferito l'incarico per conto dell'Ente in destinazione [es. Amministratore Delegato, Direttore Generale, legale rappresentante, etc.] e destinatario della restituzione è il soggetto che ha erogato i compensi, ossia l'Ente stesso [in altri termini, chi ha sottoscritto il contratto con l'ex dipendente pubblico dovrebbe restituire alle casse dell'Ente, secondo tale tesi, l'equivalente dei compensi percepiti dall'ex dipendente pubblico; quest'ultimo, però, non sarebbe in alcun modo coinvolto];

3) i compensi da restituire sarebbero quelli relativi agli eventuali contratti di appalto conclusi tra il soggetto privato e l'Amministrazione, in relazione ai quali possa aver svolto un ruolo l'ex dipendente pubblico.

In merito all'obbligo di restituzione dei compensi, ritenuta non sostenibile la terza tesi in quanto non conforme al dato letterale della norma, preme soffermarsi sulle prime due.

Nulla quaestio sul destinatario della restituzione che, per entrambe le tesi prospettate, è da intendersi il soggetto privato che ha erogato i compensi all'ex dipendente pubblico.

Con riferimento, invece, al soggetto obbligato alla restituzione, l'Autorità ritiene che la prima tesi appaia più confacente al dato normativo [la norma parla di *compensi percepiti* e di *restituzione*], come interpretazione più ragionevole. Si tratterebbe, quindi, di una restituzione derivante dalla nullità legale *ex tunc* del contratto di lavoro.

3. Il divieto di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni.

Il divieto di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni grava, per espressa disposizione normativa, sui soggetti che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi in violazione del divieto.

Rispetto a tale sanzione si pongono molteplici e complessi problemi, sui quali l'Autorità fornirà dappresso la propria interpretazione.

Si va dall'estensione soggettiva del divieto, ossia se operi nei confronti di tutte le Pubbliche Amministrazioni o della sola Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico, all'estensione oggettiva dello stesso, ossia a quali contratti con la Pubblica Amministrazione si riferisca; dal *dies a quo* del divieto, al potere delle Stazioni Appaltanti che, nel corso di una gara, si trovino dinanzi un Operatore Economico [OE] che lo abbia presuntivamente violato; dalla valenza dell'elemento soggettivo per la comminazione della sanzione amministrativa, alla possibile graduazione della sanzione.

3.1 Estensione soggettiva del divieto di contrattare.

Occorre preliminarmente indagare se il divieto operi nei confronti di tutte le Pubbliche Amministrazioni, riferendosi alla categoria generale di Pubbliche Amministrazioni, o solo

con riferimento all'Ente di provenienza del soggetto assunto/incaricato.

A tal fine giova ripercorrere sinteticamente l'evoluzione cronologica delle posizioni assunte nel tempo da Anac sulla tematica:

- inizialmente l'Autorità ha accolto un orientamento restrittivo: l'Allegato 1 al primo Pna 2013, elencando le sanzioni previste per la violazione del divieto in questione, specificava espressamente che *i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni*;
- successivamente l'Autorità, tornata sul punto nel Pna 2019/2021, pur non avendo preso espressamente posizione in merito all'aspetto in questione, ha mostrato di attenersi al dato letterale dell'articolo 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., disponendo che la sanzione a carico del privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi all'ex dipendente pubblico in violazione della disposizione in esame consista nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, riferendosi alla categoria generale di Pubbliche Amministrazioni e non solo a quella di provenienza dell'ex dipendente. In quella sede l'Autorità ha infatti ripreso quanto ribadito nei bandi-tipo emanati in attuazione del D. Lgs. n. 50/2016 [in particolare, nel bando tipo n. 1, approvato con Delibera del 22 novembre 2017, era previsto che *sono esclusi dalla gara gli operatori economici per i quali sussistono cause di esclusione di cui all'art. 80 del Codice. Sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53 comma 16 ter, del D. Lgs. del 2001 n. 165*], ove la condizione dell'operatore economico di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione della disposizione in questione era stata considerata alla stessa stregua dei requisiti generali di partecipazione alle procedure pubbliche di affidamento previsti a pena di esclusione e, conseguentemente, oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti;
- il bando tipo è stato, poi, aggiornato nel 2021, confermando il *pantouflage* tra le cause di esclusione dalle procedure di gara, con una clausola lievemente diversa: *sono esclusi dalla gara gli operatori economici per i quali sussistono cause di esclusione di cui all'art. 80 del Codice. Sono comunque esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53 comma 16 ter, del D. Lgs. del 2001 n. 165 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'Amministrazione affidante negli ultimi tre anni*. Tale previsione è stata confermata nel bando tipo del 2023 secondo cui *sono esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'articolo 53 comma 16 ter del Decreto Legislativo del 2001 n. 165 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'Amministrazione affidante negli ultimi tre anni*;
- da ultimo con la FAQ n. 8.1 relativa al predetto bando tipo l'Autorità ha precisato come dev'essere interpretata la previsione anti-pantouflage contenuta nel bando

tipo n. 1/2023, secondo cui sono esclusi gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'articolo 53 comma 16 ter del Decreto Legislativo del 2001 n. 165 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'Amministrazione affidante negli ultimi tre anni. In particolare, nella FAQ è stato chiarito che per la partecipazione alle procedure di evidenza pubbliche l'operatore economico è tenuto a rendere la dichiarazione contenuta nel DGUE, disvelando se si trovi o meno nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 [pantouflage o revolving door] in quanto ha concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, ha attribuito incarichi ad ex dipendenti della stazione appaltante che hanno cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti del medesimo operatore economico, e che la dichiarazione è resa ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000. Viene inoltre chiarito che, in caso di false dichiarazioni, l'Anac procede, previo accertamento dell'esistenza del pantouflage, alla verifica dell'esistenza delle condizioni per l'applicazione della misura di cui all'articolo 94, comma 5, lettera e), del Codice dei contratti pubblici.

Ebbene al riguardo l'Autorità ritiene, in linea con le indicazioni fornite negli ultimi bandi tipo, che nonostante il tenore letterale della norma, a fronte della indubbia severità e non graduabilità della sanzione, la violazione del divieto di pantouflage, accertata con atto dell'Autorità ovvero con sentenza del Giudice, determini il divieto di contrarre solo nei confronti dell'Amministrazione/Ente di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

Al riguardo si precisa che il divieto di contrattare opera non solo nei confronti della struttura di provenienza dell'ex dipendente pubblico, ma altresì nei confronti degli eventuali uffici periferici della stessa Amministrazione, indipendentemente dalla circostanza che siano centri di imputazione di situazioni giuridiche e di costo differenti, ivi comprese le società *in house* [a titolo meramente esemplificativo, le Prefetture ove l'ex dipendente provenga dal Ministero dell'Interno].

3.2 Estensione oggettiva del divieto di contrattare.

L'Autorità si è anche interrogata sui risvolti relativi all'**estensione oggettiva** del divieto di contrattare, ovvero sulla corretta perimetrazione dell'espressione *ed è fatto divieto [...] di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni*. Il tema è se con tale espressione si intenda solo il divieto di stipulare contratti disciplinati dal Codice dei contratti pubblici [D. Lgs. n. 36/2023] o anche di concludere ogni altro tipo di contratto con la Pubblica Amministrazione.

L'Autorità ritiene che il divieto di contrarre includa tutte le forme di contrattazione relative alle prestazioni commerciali dell'operatore economico colpito dal divieto, fatta eccezione per i contratti destinati a far ottenere all'operatore economico, destinatario



dell'interdizione, l'erogazione di prestazioni di pubblico servizio da parte della Pubblica Amministrazione.

Si ritiene, ancora, di dover chiarire che il divieto di contrattare posto a carico dei privati sia limitato all'interdizione dal contrattare e non includa anche il divieto di ottenere meri provvedimenti autorizzatori da parte della Pubblica Amministrazione che non si esplichino nella conclusione di un accordo negoziale.

Infatti, ove si optasse per un'interpretazione estensiva della norma, si giungerebbe ad impedire *ab origine* l'esercizio dell'iniziativa economica privata, tenuto conto che il nostro ordinamento prevede forme di autorizzazione per lo svolgimento di determinate attività [provvedimenti di tipo autorizzatorio sono, infatti, anche le licenze ovvero il rilascio di titoli ambientali necessari all'esercizio dell'attività].

3.3 Dies a quo del divieto di contrattare.

Quanto al *dies a quo* dell'interdizione, la norma sul *pantouflage* non specifica espressamente se il divieto di contrattare decorra dalla conclusione del contratto di lavoro/incarico nullo ovvero da un momento successivo [coincidente, in particolare, con l'atto che accerti la violazione del divieto di *pantouflage*].

Si pone dunque il problema di quale sia correttamente il *dies a quo* del divieto di contrattare.

A tal fine occorre procedere secondo gli ordinari criteri di interpretazione di una norma di legge e non vi è dubbio che il tenore letterale della norma affermi che *è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni*, sembrandosi dunque riferire ai tre anni successivi al conferimento dell'incarico.

A ciò si aggiunga che l'accertata violazione del divieto di *pantouflage* rappresenta una causa di esclusione dalle gare, in virtù del combinato disposto dell'articolo 94 comma 5, lett. a), del D. Lgs. n. 36/2023 e dell'articolo 53 comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001. Pertanto, da tale natura discende che nei confronti delle aggiudicazioni e dei contratti pubblici eventualmente conclusi a decorrere dalla data di assunzione dell'ex dipendente pubblico operano comunque gli strumenti ordinariamente individuati dal legislatore e dalla giurisprudenza nel caso di aggiudicazione ovvero di stipula del contratto in presenza di una causa di esclusione del concorrente. A titolo di mero esempio, nel caso in cui non fosse stipulato il contratto, e dunque la procedura fosse ancora in una fase pubblicistica, potrebbe operare l'istituto della revoca o dell'annullamento d'ufficio dell'aggiudicazione, ai sensi rispettivamente dell'articolo 21 quinquies e 21 nonies della Legge n. 241/1990 e s.m.i.; diversamente, a contratto concluso potrebbe operare l'istituto del recesso, disciplinato dall'articolo 123 del D. Lgs. n. 36/2023 e della risoluzione di cui all'articolo 122 del D. Lgs. n. 36/2023 [si confronti il parere Anac n. 69/2022 del 11 gennaio 2023, in cui si è esaminata l'applicabilità dell'istituto della risoluzione anche ad ipotesi



diverse rispetto a quelle previste dal Codice].

Ciò posto, il divieto, per il soggetto privato, di contrattare con la Pubblica Amministrazione per un periodo di tre anni decorre dalla data di stipula del contratto di lavoro/incarico con un ex dipendente pubblico, dichiarato nullo *ex lege* a seguito dell'accertamento della violazione del divieto di *pantouflage*, con indicazione della data di termine del divieto.

3.4 Potere delle Stazioni Appaltanti di escludere gli operatori economici.

Strettamente connesso al tema affrontato nel paragrafo precedente è quello relativo ai poteri della Stazione Appaltante, nel corso di una gara pubblica, a fronte di una violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un Operatore Economico.

Essendo il divieto di contrattare limitato alla sola *Stazione Appaltante di provenienza* e alle sue articolazioni, nel presente paragrafo ci si riferisce esclusivamente alle *Stazioni Appaltanti di provenienza* dell'ex dipendente pubblico o assimilato.

Nel diverso caso in cui una Stazione Appaltante in corso di gara ritenga che un Operatore Economico abbia assunto un ex dipendente di altra Stazione Appaltante, e dunque abbia astrattamente violato il divieto di *pantouflage*, la stessa è tenuta a trasmettere tempestivamente all'Anac la segnalazione per l'adozione degli atti di competenza.

Ciò posto l'Autorità ritiene che, in presenza di un precedente provvedimento di Anac di accertamento della violazione del divieto di *pantouflage*, la Stazione Appaltante escluda oltre che ai sensi dell'articolo 94 comma 5 lett. a) del D. Lgs. n. 36/2023 anche eventualmente per dichiarazione non veritiera, segnalando all'Autorità.

Si ritiene, altresì, che in mancanza di un precedente provvedimento di accertamento di violazione del divieto di *pantouflage* da parte di Anac, la Stazione Appaltante sia tenuta, sulla base degli elementi a propria conoscenza, ad effettuare una valutazione sulla dichiarazione resa che, ove ritenuta non veritiera e quindi idonea ad influenzare indebitamente il processo decisionale dell'Ente, comporterà l'esclusione dell'Operatore Economico ai sensi dell'articolo 98 comma 3 lett. b) del D. Lgs. n. 36/2023 e la tempestiva segnalazione ad Anac di quest'ultima esclusione, anche per l'avvio *in primis* del procedimento di accertamento della violazione del *pantouflage*.

3.5 L'elemento soggettivo dell'illecito.

Quanto all'elemento soggettivo nella commissione dell'illecito, la questione è stata già affrontata dall'Autorità nella Deliberazione n. 225/2022 così come nel più risalente Atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020.

Sulla base dell'indiscusso presupposto che il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione sia una sanzione amministrativa [diversamente dalla nullità del contratto di lavoro stipulato che è una conseguenza civilistica prevista *ex lege*], deve



rinviarsi all'art. 3 della Legge n. 689/81 secondo cui *nelle violazioni cui è applicabile una sanzione amministrativa ciascuno è responsabile della propria azione od omissione, cosciente e volontaria, sia essa dolosa o colposa. Nel caso in cui la violazione è commessa per errore sul fatto, l'agente non è responsabile quando l'errore non è determinato da sua colpa.*

3.6 Graduazione della sanzione.

Quanto alla possibile graduabilità del termine triennale della sanzione interdittiva, questa non appare sostenibile in quanto ammissibile nel solo caso in cui sia previsto un minimo e un massimo edittale [si confronti l'articolo 11 della Legge n. 689/81 secondo cui *nella determinazione della sanzione amministrativa pecuniaria fissata dalla legge tra un limite minimo ed un limite massimo e nell'applicazione delle sanzioni accessorie facoltative, si ha riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche*]. Si ritiene, quindi, che la norma abbia voluto individuare un'unica fattispecie, la cui verifica comporta l'automatica sanzione della nullità dell'atto negoziale già esistente tra privati e il divieto di sottoscrivere nuovi atti contrattuali con la Pubblica Amministrazione nei tre anni successivi a detta stipula.

PARTE TERZA – LA CORNICE INTERNA ALLA CMT

1. Ricognizione provvedimentale e organizzativa.

La strutturazione interna alla Città Metropolitana di Torino del divieto di post – employment [cd *pantouflage*] è rinvenibile nella **Parte Descrittiva** della Sezione 2 *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del Piano 2025 – 2027 dell'Ente [**Paragrafo 12**] trattandosi, evidentemente, di misura anticorruptiva di carattere generale.

In linea con l'allegato **Parere Anac del 18 giugno 2025** [Fascicolo Anac n. 2114/2025], le Direzioni dell'Ente interessate al processo di gestione della misura anticorruptiva oggetto delle presenti Linee Guida risultano essere la Direzione Risorse Umane [QA4] e la Direzione Centrale Unica Appalti e Contratti [RA3].

La prima per tutto ciò che attiene all'*inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che devono prevedere specificatamente il divieto di pantouflage, nonché alla previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage* [ciò allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma]; la seconda per quel che attiene, invece, alla *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 di non avere attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di pantouflage*.

DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI

E-mail: direzione.affari-istituzionali@cittametropolitana.torino.it

Corso Inghilterra, 7 – 10138 Torino

indirizzo PEC: protocollo@cert.cittametropolitana.torino.it

www.cittametropolitana.torino.it



2. Monitoraggio di primo livello

In ottica di **Monitoraggio di primo livello**, per il quale si rinvia al **Paragrafo 20** della **Parte Descrittiva** della Sezione 2 *Rischi Corruttivi e Trasparenza* del Piao 2025 – 2027 dell'Ente, le Direzioni Risorse Umane [QA4] e Centrale Unica Appalti e Contratti [RA3] sono invitate, in ottica collaborativa e per ciascuna specifica competenza, a predisporre e produrre al Presidio Anticorruzione [all'indirizzo di posta elettronica grupposupporto_rpct@cittametropolitana.torino.it] il primo **Report semestrale 2025 di Monitoraggio** circa l'idoneità ed attuazione applicativa della Misura del divieto di *pantouflage* che tenga conto, altresì, dell'integrazione o meno della normativa in materia con l'Articolato del Rous CMTTo [Titolo IV – artt. dal 43 al 55 bis] al fine di valutare congiuntamente eventuali margini di criticità.

Al richiesto Report dovrà seguirne un **secondo** [afferente al semestre luglio/dicembre 2025], da predisporre e produrre entro il 31 dicembre in modo tale che le complessive evidenze confluiscano, in tempo utile rispetto alle scadenze temporali indicate annualmente dall'Anac, nella Relazione Annuale del RPCT.

Il Dirigente della Direzione

Affari Istituzionali

dr. Mario De Leo

[firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005]