



Giunta Regionale della Campania
Responsabile per la prevenzione della corruzione e
Responsabile della trasparenza della Giunta Regionale
D.P.G.R. n. 454 del 25/11/2013

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2016. 0455582 05/07/2016 10,53

Mitt. : 9401 Prevenzione della corruzione R...

Ass. : 5101 Direzione Generale per la Pres...

Classifica : 94.1. Fascicolo : 3 del 2016



*Ai Direttori Generali – Referenti
anticorruzione*

*Al Referente anticorruzione degli Uffici
di Diretta Collaborazione del Presidente*

*All'Autorità di Audit
-Referente anticorruzione*

*Ai Responsabili degli Uffici Speciali
-Referenti anticorruzione*

*Al Responsabile della Struttura di
Missione "UOGP"
-Referente anticorruzione*

*Alle UU.OO.DD. per il tramite delle
Direzioni Generali/uffici Speciali*

Al Dirigente UOD 55-14-10

e, p.c.

*All'Assessore alle Risorse Umane
Al Capo di Gabinetto del Presidente
Ai Capi Dipartimento*

trasmessa via pec

Circolare n 12

Oggetto: Modifica e sostituzione della Circolare n.2/2014 ad oggetto: Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

La circolare n 2 del 17/06/2014 ad oggetto: Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors) si intende così sostituita:

In osservanza della L. n. 190/2012 e smi recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni" la Regione Campania, con D.P.R.C. n. 41/14, ha approvato tra l'altro il **Piano triennale per la prevenzione della corruzione**, strumento con il quale vengono elaborate le strategie per realizzare la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello regionale.

Il documento in questione ha fatto proprie le misure obbligatorie di prevenzione e contrasto alla corruzione, previste nell'allegato 1 del P.N.A. predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nell'ambito di queste, vi è anche la misura riguardante "Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro" (pantouflage – revolving doors), nel rispetto dell'art. 53 comma 16-ter del d.lgs n 165/2001 e successive modificazioni, che ad ogni buon fine si riporta integralmente :

"I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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 l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

Con deliberazione di GRC n 257 dell'8/05/2015, esecutiva dal 1 giugno 2015, è stato approvato il PTPC 2015-2017, poi aggiornato con DGR n 15 del 26/01/2016.

Nell'ambito del piano 2015-2017, al paragrafo 5.1.8 sono previste, tra l'altro, le seguenti misure obbligatorie anti-pantouflage:

- Formulazione Clausola standard anti-pantouflage da inserire nei contratti di assunzione del personale
- Formulazione clausola standard anti-pantouflage da inserire nell'ambito delle procedure di scelta del contraente
- Verifica dell'effettivo inserimento della clausola standard nei contratti di assunzione e negli atti di scelta del contraente
- Effettuazione controlli interni (anche su base campionaria)
- Creazione (e periodico aggiornamento) di una black list dei soggetti che hanno violato le clausole anti-pantouflage

L'aggiornamento al piano triennale, 2015-2017, al paragrafo 2.8 prevede, poi, quale misura obbligatoria, il monitoraggio della clausola anti-pantouflage.

Pertanto, per le strutture deputate agli atti di scelta del contraente, dei contratti pubblici, nonché in sede di predisposizione di bandi di gara e/o atti prodomici, l'inserimento della clausola con riferimento alla condizione soggettiva (soggetti privati) *“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 dell'amministrazione regionale nei loro confronti, per il triennio successivo alla loro cessazione del rapporto di lavoro”*.

Ne consegue quindi in concreto la previsione, in sede di predisposizione di bandi di gara e/o atti prodomici, di acquisire specifiche dichiarazioni rese dai soggetti privati interessati, ai sensi del DPR n 445/2000 e successive modificazioni.

Mentre per le strutture deputate al reclutamento del personale in sede di predisposizione dei contratti di assunzione, l'inserimento della clausola

“Il Sig. nato a il dichiara di osservare le disposizioni contenute nell'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs 165/2001, introdotto dall'art. 1 comma 42 della legge 190/2012, e quindi qualora eserciti poteri autoritativi o negoziali per conto della Giunta Regionale Campania, si impegna sin d'ora, per i tre anni successivi alla cessazione del suo rapporto di lavoro, a non accettare incarichi lavorativi o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione regionale, svolta attraverso i medesimi poteri”.

In ottemperanza a quanto disposto dal PTPC, si evidenzia che così come indicato nella nota prot 328216 del 12/05/2016, per una corretta ed agevole fruibilità dei dati relativi al personale che cessa il proprio rapporto di lavoro con l'amministrazione regionale, il dirigente della U.O.D. 55 14 10 avrà cura, per quanto di competenza, di disporre semestralmente un elenco aggiornato dei dipendenti cessati che sarà a disposizione delle strutture regionali richiedenti.

L'obiettivo che il P.T.P.C. regionale intende realizzare è quello di garantire una trattazione unitaria nonché una omogeneizzazione d'azione all'interno dell'amministrazione sul tema in oggetto al fine di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma, infatti, è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contratto.

La norma introduce quindi un divieto temporaneamente e soggettivamente circoscritto, prevedendo che nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere alcuna attività lavorativa o professionale, autonoma o subordinata, presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi sottoscritti nell'esercizio di quei poteri.

Sanzione

Alla violazione del divieto indicato dalla norma consegue, da un lato, la sanzione della *nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti* e, dall'altro, *che i soggetti privati che abbiano eluso tale normativa non possano contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo*; pertanto, tale ultima sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Ambito di applicazione

L'allegato 1 del PNA delimita il campo di applicazione della norma a "coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, c.8 e 11 del d. lgs. N. 163 del 2006.

Va precisato, inoltre, che l'art. 21 del d.lgs n 39 del 2013, stabilisce "*Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'art. 53, del d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165/2001, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.*"

Sulla base dell'orientamento anac del 21 ottobre 2015 n 24 i dipendenti destinatari delle prescrizioni dettate dal comma in questione non sono solo i dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche i dipendenti che pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri- sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, "*ancorchè redatto e sottoscritto dal funzionario competente*".

Si ritiene pertanto che sono destinatari del divieto anche tutti i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, che con il loro apporto decisionale determinano il contenuto di un provvedimento, anche se redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Attesa la delicatezza e l'importanza della materia trattata si invitano le SS.LL. in indirizzo, in qualità di Referente anticorruzione, ad assicurare la massima diffusione all'interno degli uffici di rispettiva competenza, del contenuto di tale circolare, ricordando che la stessa è visionabile anche sul sito istituzione della Regione, sezione "trasparenza" sottosezione "Altri contenuti".

Infine, si precisa che la presente circolare ha valore di misura di prevenzione del vigente PTPC e che pertanto la violazione della stessa ai sensi dell'art.1 c. 14 della L. n 190/2012 costituisce illecito disciplinare.

Per eventuali informazioni e/o chiarimenti in merito è possibile contattare la dott.ssa Maria Stefania Panza al nr 081/7962135 o la dott.ssa Giuseppina Di Micco al nr 081/7962387, oppure inviare una mail all'indirizzo trasparenza.anticorruzione@regione.campania.it

Il Dirigente UOD 551405

dott.ssa Maria Stefania Panza



dott.ssa Giovanna Paolantonio

