



Regione Calabria  
*Responsabile della Prevenzione della Corruzione e  
della Trasparenza della Giunta Regionale*

Prot. n. 223873 del 26/03/2024

Ai Dirigenti Generali dei Dipartimenti  
della Giunta Regionale e Strutture Equiparate  
Ai Dirigenti Referenti PCT

**OGGETTO:** Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 - PIAO - Allegato 4 Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza – **PANTOUFLAGE**

Gent.mi,

facendo seguito alla DGR n. 29/2024 di approvazione del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 - PIAO - Allegato 4 Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - si rammenta che lo stesso PIAO prevede quale misura di prevenzione della corruzione il cosiddetto “Pantouflage”

La Regione Calabria attua la suddetta misura di prevenzione:

- inserendo nei contratti di assunzione del personale la 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 o di contratti conclusi con l’apporto decisionale del dipendente;
- inserendo in tutti i contratti relativi agli incarichi dirigenziali la clausola che prevede l’impegno del dirigente al rispetto delle disposizioni di cui all’art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e pertanto, ove negli ultimi tre anni di servizio eserciti poteri autoritativi o negoziali, è fatto divieto allo stesso, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di svolgere attività lavorativa di tipo subordinato ed autonomo presso soggetti privati destinatari dell’attività svolta attraverso i suddetti poteri;
- inserendo nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a soggetti già dipendenti dell’Amministrazione regionale che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- prevedendo l’obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- prescrivendo l’esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- agendo giudizialmente, per il tramite dell’Avvocatura Regionale, per ottenere il risarcimento del danno nei confronti dei soggetti già dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell’art. 53, comma 16 ter, D.lgs. 165/2001, nella misura pari agli emolumenti liquidati complessivamente, ivi

compreso la liquidazione dell'indennità di risultato nei confronti di soggetti già dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti segnalati. L'attuazione di questa misura è posta in capo a tutti i dirigenti di Settore/Generali competenti ed al Dipartimento Organizzazione Risorse Umane, che avranno cura di segnalare al RPCT eventuali inosservanze nell'ambito di rispettiva competenza;

- inserendo nel Codice di Comportamento, il dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro tre anni prima della cessazione dal servizio, previa comunicazione via PEC da parte della Regione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

L'attuazione di questa misura, riproposta anche dal presente Piano, è posta in capo a tutti i dirigenti di Settore/Generali competenti ed al Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane", che avranno cura di segnalare al RPCT, nell'ambito di rispettiva competenza, eventuali inosservanze.

Nel 2021 è stata inserita una forma di controllo a campione di almeno il 10% del personale cessato di qualifica dirigenziale e di categoria D (con riferimento all'anno solare precedente) al fine di verificare eventuali incarichi svolti dopo la cessazione dal servizio. Tale controllo, di competenza del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane, si è sostanziato nella richiesta alla Agenzia delle Entrate territorialmente competente di verificare se i nominativi estratti abbiano percepito redditi dallo svolgimento di attività lavorativa o professionale presso soggetti privati (con riferimento a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale, sia mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato sia mediante l'affidamento di incarico o consulenza).

Nel 2023, con circolare prot.211136 del 10.05.2023, il RPCT ha informato tutti i dirigenti di Settore/Generali competenti e il Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane" sulle misure relative al divieto di pantouflage previste, condividendo anche il report (corredato da apposite istruzioni) e il format per la raccolta delle attestazioni, necessari a dare riscontro RPCT, secondo le tempistiche indicate nel Piano, ai fini del monitoraggio. Il termine di riscontro è fissato al 15 gennaio di ciascun anno per i controlli posti in capo al Dipartimento Risorse Umane mentre le attività di monitoraggio poste in capo a ciascun Dipartimento sono fissate al 15 dicembre di ciascun anno.

Come previsto dal PNA 2022, per il 2023 sono state queste ulteriori misure:

- in caso di incarico di consulenza e di rapporto di lavoro a tempo determinato, deve essere rilasciata una dichiarazione da rendere all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- il RPCT ha fornito, ove richiesto, specifica consulenza o supporto agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico vorranno valutare l'eventuale violazione del divieto.

Inoltre, per il 2024 il RPCT chiederà all'ufficio formazione del personale di predisporre specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico (considerando che l'ANAC ha in programma di approvare apposite Linee guida sull'argomento).

Per il 2024 si ripropone il medesimo monitoraggio secondo la tempistica sotto riportata.

Adozione misure relative al pantouflage

ATTIVITÀ	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	REPONSABILITÀ	TERMINI TEMPORALI
Monitoraggio in materia di attività successive alla cessazione dal servizio (divieto di pantouflage)	Report	Dirigenti Generali – Referenti PCT	15 dicembre 2024
Inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del Personale	Adeguamento contratti	Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”	Continuo
Inserimento di specifica clausola nei contratti relativi agli incarichi dirigenziali	Adeguamento contratti	Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”	Continuo
Inserimento di specifica clausola nei bandi e negli atti prodromici all’affidamento di contratti pubblici	Adeguamento contratti	Dirigenti di Settore e Dirigenti Generali	Continuo
Controllo a campione sul 10 per cento del personale cessato nell’anno solare precedente di qualifica dirigenziale e di categoria D a mezzo richiesta Agenzia delle Entrate Territorialmente competente	Richiesta Agenzia delle Entrate Territorialmente competente e trasmissione Report al RPCT	Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane	15 gennaio 2024
Acquisizione informativa sul pantouflage dai dipendenti dirigenti che cessano dal rapporto di Servizio	Acquisizione informativa	Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”	Al momento della cessazione del rapporto
Acquisizione dichiarazione al conferimento di incarico di consulenza e di rapporto di lavoro a tempo determinato	Acquisizione informativa	Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”	Al momento della cessazione del rapporto
Consulenza e supporto ad ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico vorranno valutare l’eventuale violazione del divieto	Parere RPCT	RPCT	In caso di richiesta
Verifiche della violazione art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a seguito di segnalazioni ed esposti	Verifiche e trasmissione esiti a ANAC, uffici responsabili, OIV, UPD, Corte dei conti	RPCT	In caso di ricezione di segnalazioni ed esposti

Monitoraggio attuazione misura	Trasmissione Report	Dirigenti Generali Dipartimento e/o struttura equiparata/Referenti PCT	15 dicembre 2024
--------------------------------	---------------------	--	------------------

Cordiali saluti.

AMATRUDA