

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 22 luglio 2024, n. 29*

Fra le norme che tendono a garantire la correttezza dell'operato dei dipendenti pubblici la più antica, ed ancora vigente, è sicuramente quella che **vieta al dipendente pubblico di svolgere altre attività senza il consenso dell'amministrazione di appartenenza** (art. 53 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165). Per questo caso era prevista una sanzione pecuniaria, a carico del datore di lavoro o del committente, pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma; fermo restando il divieto, la sanzione è stata dichiarata incostituzionale nel 2015 (C. Cost. 5 giugno 2015, n. 98).

Per prevenire comportamenti scorretti più subdoli (**pantouflage o revolving door**) è stata introdotta nel **2012** una norma (art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165) per cui i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (il c.d. periodo di raffreddamento) attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I **rischi** per i privati derivanti dalla violazione della suddetta norma sono molteplici:

- i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione sono nulli;
- è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Con la legge 28 giugno 2024, n. 90 (Disposizioni in materia di personale dell'Agenzia per la

cybersicurezza nazionale) sono stati introdotti **due nuovi limiti**.

Il **primo limite**, previsto dall'art. 12, si riferisce al personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale che abbia partecipato a specifici percorsi formativi di specializzazione: queste persone non possono lavorare presso privati nell'ambito della cybersicurezza per i due anni successivi. L'eventuale contratto stipulato in violazione del divieto è nullo. La disposizione sembra voler riservare all'Agenzia un vantaggio conoscitivo rispetto ai privati tramite una formulazione innovativa nell'ambito del pubblico impiego.

Il **secondo limite**, previsto dall'art. 13, si riferisce al personale degli organismi di informazione per la sicurezza (Dipartimento delle informazioni per la sicurezza - DIS, Agenzia informazioni e sicurezza esterna - AISE, Agenzia informazioni e sicurezza interna - AISI). Da un lato, **questo secondo limite è del tutto equivalente a quello previsto dall'articolo 12**. Da un altro lato, **alcune persone che hanno ricoperto incarichi di livello elevato non possono lavorare presso soggetti privati per due o tre anni**, in alcuni casi con un divieto generale in altri casi con un divieto limitato a determinati committenti. Anche per il secondo limite l'eventuale contratto stipulato in violazione del divieto è nullo.

In questa sede di prima rapida analisi, ci limitiamo a rilevare che:

- la sanzione della nullità del contratto di lavoro va coordinata col dispositivo dell'articolo 2126 del codice civile per capire quali siano gli effetti concreti di tale sanzione;
- la mancata previsione di sanzioni dirette a carico del committente sembra rendere poco incisiva la nuova disposizione;
- il datore di lavoro, anche se solo in alcuni casi limitati, dovrà inserire una nuova verifica nelle procedure di assunzione dei dipendenti per evitare le violazioni sopra esposte.

**Ettore Scudeller**

Consulente del Lavoro

