

www.uniparthenope.it



Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

Via Amm. F. Acton, 38
80133 - Napoli
ITALY

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: *dott.ssa Alessia RICCIARDI*
Recapiti: 0815475645
Email: alessia.ricciardi@uniparthenope.it
Struttura responsabile del procedimento:
Ufficio di Supporto al RPCT – Rosanna Colucci
Recapiti: 0815475246
Email: rosanna.colucci@uniparthenope.it
supportorpcct@uniparthenope.it

Modalità di trasmissione: *TITULUS*

Ai Presidenti delle Scuole Interdipartimentali
Direttori di Dipartimento
Dirigenti delle Ripartizioni

Ai Segretari di Dipartimento
Capi delle Strutture

A Tutto il Personale di Ateneo

e p.c. Al Direttore Generale

Oggetto: Divieti post-employment (*pantouflage*) e orientamenti ANAC.

Com'è noto, l'art. 1, co. 42, lett. l), della L. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.lgs. 165/2001 il comma 16-ter, che 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, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (c.d. divieto di *pantouflage*).

Pertanto, si forniscono alcune precisazioni per la corretta applicazione della succitata norma sulla scorta del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, di alcuni pareri sulla normativa (Pareri ANAC AG2 del 4 febbraio 2015, AG8 del 18 febbraio 2015, AG74 del 21 ottobre 2015), nonché di numerosi orientamenti dell'ANAC in materia (Orientamenti nn. da 1) a 4) e 24) del 2015).

Ambito di applicazione

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica:

- ai dipendenti a tempo **indeterminato** (personale tecnico amministrativo e personale docente e ricercatore);
- ai soggetti con rapporto di lavoro a tempo **determinato** (personale tecnico amministrativo e personale docente e ricercatore) o **autonomo**, secondo quanto disposto dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 a tenore del quale, ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, sono da considerarsi dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al citato Decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Amministrazione, stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015; da ultimo PNA 2019).

Università degli Studi di Napoli "Parthenope"

P.IVA 018-773-20-638

C.F. 800-182-40-632



Per "dipendenti con poteri autoritativi e negoziali", cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, del D.lgs. 165/2001, devono intendersi:

- i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano, pertanto, in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti ed i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 (cfr. Orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015).

Tuttavia, l'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte delle strutture di riferimento. Per tali soggetti, la stessa Corte Costituzionale ha inteso rafforzare, rispetto ad altre tipologie di dirigenti, presidi di trasparenza anche in funzione di prevenzione della corruzione (Corte cost., 21/02/2019, n. 20).

Si è ritenuto, inoltre, *che il rischio di precostituirsì situazioni lavorative favorevoli* possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente (pertanto, non solo dirigenti, ma altresì funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabili del procedimento, etc.) (cfr. Parere ANAC 67 AG/74 del 21 ottobre 2015, Orientamento n. 24/2015, Delibera ANAC n. 88 del 8 febbraio 2017). **Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento (cfr. PNA 2019).**

L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a., sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017 e PNA 2019).

Per "soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione" occorre ricomprendere:

- sia i soggetti privati;
- sia i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico.

I dipendenti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, **qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per**



raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi (Cfr. PNA 2019).

Sanzioni

Per la violazione del disposto di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, sono previste le seguenti sanzioni:

- i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Pertanto, alla luce di quanto specificato, si raccomanda di osservare, per i processi di competenza, quanto di seguito indicato per garantire l'attuazione della disposizione sul *pantouflage*:

Misure introdotte con il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022:

- previsione nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, che a soggetti esterni con rapporto di lavoro autonomo, della seguente clausola «Art. ____ - (Svolgimento di Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro). Il/La sottoscritto/a _____ si impegna, con la sottoscrizione del presente contratto al rispetto del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001».
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- 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 attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del D.Lgs. n. 50/2016.

In conclusione, si rappresenta che sul rispetto di tale obbligo vigila il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente segnala detta violazione all'ANAC, ai vertici dell'Amministrazione ed al soggetto interessato.

Il Responsabile
della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
(Alessia RICCIARDI)