



FONDAZIONE CAMPANIA WELFARE - ASP
già "Fondazione Banco Napoli per l'assistenza all'infanzia"
Azienda Pubblica di servizi alla persona – Ente Pubblico non economico

Regolamento sul divieto di pantouflage

Approvato con deliberazione del C.d.A. n. 32 del 26.05.2025

SOMMARIO

| | |
|---|--------|
| PREMESSA - Quadro normativo di riferimento..... | 3 - 4 |
| Art. 1 - Il divieto di pantouflage..... | 4 - 7 |
| Art. 2 - Pubbliche amministrazioni ed enti in provenienza | 7 - 9 |
| Art. 3 - Ambito oggettivo di applicazione..... | 9 - 11 |
| Art. 4 - Misure per la prevenzione del divieto di pantouflage..... | 11 |
| Art. 5 - Modello operativo per la verifica sul divieto di pantouflage..... | 11 |
| Art. 6 - Conseguenze a seguito della violazione del divieto di pantouflage..... | 12 |

PREMESSA

Come previsto dall'ANAC nel PNA 2022 e nelle Linee guida sul c.d. divieto di pantouflage di cui alla Delibera n. 493 del 25/09/2024, tra le misure di prevenzione della corruzione particolare rilievo assume il divieto di pantouflage. In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione.

Si tratta di un'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. 8 aprile 2013, n. 39 "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 di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La disciplina del pantouflage è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013, di seguito riportati.

L'art. 53 del d. lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge 190/2021, disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto.

A seguito della suindicata modifica normativa, con l'intento di evitare il verificarsi di situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario, il Legislatore ha prescritto per le pubbliche amministrazioni di dotarsi di appositi regolamenti con cui individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi espressamente vietati ai propri dipendenti e quelli sottoposti alla preventiva autorizzazione.

Per quanto sopra, l'Autorità nel PNA 2019/2021 (punto 1.7) raccomanda alle amministrazioni di:

- dare evidenza nel PTPC del Regolamento adottato in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento degli stessi;
- effettuare una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali e definire chiaramente una procedura per la presentazione della richiesta ed il rilascio dell'autorizzazione, dandone conto nel PTPC;
- valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché della valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Il Regolamento oltre a disciplinare l'iter da seguire per la richiesta dell'autorizzazione, indica dettagliatamente gli incarichi aventi incompatibilità assoluta, oltre a quelli non soggetti ad autorizzazione.

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni del d. lgs. 165/2001, ha come finalità quella di evitare che lo svolgimento di certe/attività funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e

posizioni assimilate che possono comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita.

L'art. 20 del d. lgs. 39/2013 pone in capo a tutti i dirigenti, l'obbligo di rilasciare all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione dell'efficacia dell'incarico.

ART. 1 - IL DIVIETO DI PANTOUFLAGE

La Fondazione, procede al momento del conferimento degli incarichi dirigenziali all'acquisizione, conservazione e pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del Sito istituzionale, della dichiarazione sull'assenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità, resa ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 39/2013.

Anche nell'ambito nella formazione delle commissioni di gara e di concorso, la Fondazione procede a richiedere ai componenti individuati, la dichiarazione sull'assenza delle cause di inconferibilità.

Per il conferimento di incarico si procederà con la richiesta delle autodichiarazioni:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze di illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d. lgs. 39/2013;
- nel corso dell'incarico presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

1.1 Incompatibilità nella formazione di commissioni e assegnazione agli uffici

La prevenzione della corruzione deve dispiegare la sua efficacia anche in via anticipatoria, al momento di individuazione di determinati organi che sono deputati a prendere decisioni e a esercitare un potere nelle amministrazioni, per questo motivo, con il presente regolamento si dispongono divieti di svolgere determinate attività in presenza di particolari condizioni soggettive degli interessati ed in particolare il divieto ricorre quando:

l'affidabilità dell'interessato sia condizionata da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione ovvero da sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

In merito all'ambito oggettivo, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione), il divieto si concretizza:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnatari, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Divieto espressamente richiamato per le commissioni giudicatrici dal codice dei contratti pubblici.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Ove la causa di divieto intervenga successivamente, durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

1.2 Trasparenza e Integrità

Il presente regolamento è volto anche al rispetto della trasparenza amministrativa la quale assume rilievo non solo per la realizzazione di una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire fenomeni corruttivi o di malamministrazioni, oltre a promuovere la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Come indicato dall'Autorità nel PNA 2019/2021 l'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento, comporta che i Soggetti istituzionali tenuti all'attuazione del principio, non devono limitarsi al mero adempimento degli obblighi di pubblicazione ma, invece, alla piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D.lgs. 33/2013, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

L'ANAC nel PNA 2022, aggiornamento anno 2023, ha dedicato una parte speciale riguardante la disciplina sulla trasparenza in materia di contratti pubblici, alla luce delle novità introdotte dal nuovo Codice (cfr. D.lgs. 36/2023).

L'Autorità ha fornito (Delibera n. 264/2023 come integrata con dalla Delibera n. 601/2023 in materia di trasparenza) le indicazioni per avviare il processo di digitalizzazione del ciclo dei contratti pubblici e introdurre il principio *once only* o una tantum secondo il quale, cittadini, imprese ed enti forniscono soltanto una volta i propri dati alle autorità pubbliche e queste ultime possono dialogare, scambiandosi, su richiesta dell'utente, dati e documenti ufficiali.

Per quanto concerne il rispetto degli obblighi di pubblicazione, in particolare con riferimento agli affidamenti avvenuti a partire dal 01/01/2024, nella Delibera 264/2023 l'ANAC ha chiarito che tali adempimenti sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9bis del D.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'art. 10 della Delibera ANAC 261/2023;
- con l'inserimento nella Sezione "Amministrazione Trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'Ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente", dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'All. 1 della Delibera ANAC 264/2023 e ss.mm.ii.

A completamento del succitato quadro normativo, l'ANAC ha fornito ulteriori precisazioni circa gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 01/01/2024. Nello specifico, la Delibera 261/2023 individua all'art. 10 i dati e le informazioni che costituiscono oggetto di trasmissione alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche, come di seguito elencati:

a) Programmazione

1. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture;

b) Progettazione e pubblicazione

1. gli avvisi di preinformazione,
2. i bandi e gli avvisi di gara;
3. avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici;

c) Affidamento

1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità;
2. gli affidamenti diretti;

d) Esecuzione

1. la stipula e l'avvio del contratto;
2. gli stati di avanzamento;
3. i subappalti;
4. le modifiche contrattuali e le proroghe;
5. le sospensioni dell'esecuzione;
6. gli accordi bonari;
7. le istanze di recesso;
8. la conclusione del contratto;
9. il collaudo finale;

e) Ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal Codice e ss.mm.ii.

La Fondazione, in ossequio alle disposizioni di cui agli artt. 25 e 26 del nuovo Codice dei contratti pubblici, per tutte le procedure dovrà utilizzare piattaforme di approvvigionamento digitale oltre al portale MePA, la Fondazione utilizza la piattaforma Traspare sviluppata dalla società L&G Solution.

Per dare attuazione alla digitalizzazione, è stato realizzato un complesso ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale (eProcurement), fondato sull'infrastruttura tecnologica della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDNP) e che ha come fulcro la

BDNCP, gestita da ANAC, la quale interagisce da una parte con le piattaforme certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti e dall'altra con le banche/dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti.

1.3 Adempimenti di pubblicazione

Nel PIAO saranno individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli articoli 10 e 43, c. 3 del D.lgs. n. 33/2013.

1.4 Monitoraggio

L'attività periodica di monitoraggio della Sezione Amm.ne Trasparente del Sito Istituzionale proseguirà da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con il supporto del Servizio "Affari Generali e supporto agli organi istituzionali".

La già menzionata attività si realizzerà mediante la verifica trimestrale sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'invio dei risultati del monitoraggio al NIV della Fondazione.

Il NIV, tenuto conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo svolta dal RPCT sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, effettuerà la verifica di monitoraggio sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda di monitoraggio tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ove ai sensi dell'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013, segnalando nessuna inadempienza rispetto agli obblighi di pubblicazione.

ART. 2 - PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ED ENTI IN PROVENIENZA

2.1 Pubbliche amministrazioni

Il divieto di pantouflage trova applicazione anche alle pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, 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 30 luglio 1999, n. 3008, ed il CONI.

2.2 Enti pubblici economici

Il divieto di pantouflage dovrà applicarsi anche a coloro che svolgono determinati incarichi nella Fondazione Campania Welfare. Ciò in quanto l'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 estende l'applicazione del divieto in esame agli incarichi di cui al medesimo decreto, tra cui rientrano anche quelli svolti presso gli enti pubblici, anche da consulenti esterni per periodi superiori a 6 mesi.

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

comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione ..., ovvero i cui amministratori siano da questa nominati". Tenuto conto che la norma non fa distinzione tra ente pubblico economico e non, l'ANAC ritiene che la ratio di tale norma sia compatibile anche con la provenienza da enti pubblici economici. Dunque, tali enti sono anch'essi ricompresi nell'ambito di applicazione del divieto di pantouflage.

2.3. Enti di diritto privato in controllo pubblico

Con riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico si deve tener conto di quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013.

Sulla base di quanto sopra esposto, la Fondazione Campania Welfare è esposta al divieto di pantouflage:

- in entrata, nel caso intenda assumere o affidare un'attività professionale ad uno dei soggetti di cui al par. 2.2. (provenienti da Pubbliche amministrazioni, enti pubblici economici e non ed enti di diritto privato in controllo pubblico) nell'ipotesi in cui questi abbiano esercitato un potere autoritativo o negoziale nei confronti della Fondazione stessa;
- in uscita, al momento della cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico per i soggetti indicati dal d.lgs. 39/2013.

2.4 A quali dipendenti pubblici si applica il divieto di pantouflage

Con riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 d.lgs. n. 165/2001: o i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; o il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo; o 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'art. 1, co. 2, lett. i), del d.lgs. n. 39/2013 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'art. 1, co. 2, lett. j) del d.lgs. n. 39/2013 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;
- c. gli incarichi dirigenziali esterni, definiti dall'art. 1, co. 2, lett. k) del d.lgs. n. 39/2013, 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, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001 e gli incarichi cd. a contratto affidati a soggetti individuati in base ad appositi regolamenti ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267/200012.

I soggetti sopra individuati sono destinatari del divieto laddove esercitino poteri autoritativi e/o negoziali nei confronti di soggetti privati presso cui sono poi chiamati a svolgere un incarico/prestare servizio.

L'occasionalità dell'attività svolta nell'ente in provenienza non influisce sull'applicazione o meno del divieto. È solo l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte del dipendente a costituire presupposto per l'applicazione del divieto e non anche lo svolgimento di tali poteri in forma stabile e continuativa. Ne deriva quindi che il divieto di pantouflage trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale ("una tantum").

2.5 Enti privati in destinazione

Fra i "soggetti privati" presso i quali il "dipendente pubblico" potrebbe svolgere, una volta cessato dal servizio, la propria attività lavorativa o professionale, vi 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.

Il divieto di pantouflage non trova applicazione, invece, agli enti privati in destinazione costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente. Inoltre, l'ANAC ritiene che il divieto non si applichi agli enti in house in quanto tali enti costituiscono longa manus delle PA. Lo svolgimento di incarico in un ente 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 agli enti 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.

ART. 3 - AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

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 PA 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 valutazione deve essere effettuata 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.

Si attribuirà rilievo a tutte quelle situazioni in cui il potere autoritativo e negoziale viene esercitato per conto dell'amministrazione nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio in modo "concreto ed effettivo" cioè, in maniera non astratta e formalistica ma sostanziale e tale da incidere su una determinata situazione giuridica.

Sono da ricondursi 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 propria amministrazione/ente.

Sono riconducibili tra gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile unico del progetto-RUP (art. 15 d.lgs. 36/2023), 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.

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 ritenersi espressione di poteri autoritativi e negoziali.

Infine, gli atti adottati nell'esercizio di poteri ispettivi (sia quelli che si collocano nella fase istruttoria di un procedimento finalizzato all'emanazione di un provvedimento distinto dalle ispezioni stesse sia gli atti che configurano un vero e proprio procedimento dotato di autonomia che si conclude con l'emanazione di un provvedimento amministrativo) sono da ritenersi come espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale.

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

L'attività lavorativa o professionale è da intendersi 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 all'interno del "soggetto privato" in destinazione.

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 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.

L'esclusione della configurabilità del divieto di pantouflage per l'occasionalità delle attività svolte vale solo per le attività presso gli enti in destinazione.

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

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

ART. 4 - MISURE PER LA PREVENZIONE DEL DIVIETO DI PANTOUFLAGE

La Fondazione assicura il rispetto delle seguenti misure di prevenzione per assicurare il rispetto del divieto di pantouflage:

1. dichiarazione da parte dei dipendenti del rispetto del presente regolamento all'atto dell'assunzione;
2. dichiarazione resa dai collaboratori esterni, imprese di qualsiasi tipologia assegnatarie e concessionarie, esecutrici di lavori, servizi, forniture di rispettare il presente regolamento di pantouflage.

ART. 5 - MODELLO OPERATIVO PER LA VERIFICA SUL DIVIETO DI PANTOUFLAGE

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Fondazione Campania Welfare, avvalendosi della collaborazione del proprio ufficio, assicura l'applicazione del seguente modello operativo per verificare il rispetto del divieto di pantouflage "in uscita":

1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage: gli uffici aziendali, ognuno per quanto di propria competenza, procedono ad acquisire le dichiarazioni indicate con il presente regolamento.
2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione: la Fondazione, nella figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, effettua verifiche, in via prioritaria, nei confronti dei soggetti di cui al paragrafo 2.2. che non abbiano reso la dichiarazione d'impegno al rispetto del divieto di pantouflage. Nell'ambito delle proprie verifiche, raccoglie informazioni utili ai fini della segnalazione ad ANAC circa l'eventuale violazione del divieto di pantouflage, anche attraverso l'interrogazione di banche dati, liberamente consultabili o cui abbia accesso per effetto di apposite convenzioni nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali (ad es. Telemaco). Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione contenente le predette informazioni.
3. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto: nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza prende in esame solo quelle ben circostanziate. Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso la Fondazione – previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione ad ANAC. Nell'ipotesi in cui, invece, non sia stata resa detta dichiarazione, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario, procede secondo quanto indicato al punto 2.

ART. 6 - CONSEGUENZE A SEGUITO DELLA VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI PANTOUFLAGE

In caso di violazione del divieto di pantouflage 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.

In particolare:

1. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono nulli. È inoltre previsto l'obbligo per l'ex "dipendente pubblico" di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi. 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. 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, con il dettaglio seguente:
 - a. la violazione del divieto di pantouflage determina 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 Fondazioni in house;
 - b. il divieto di contrattare include 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 stesso l'erogazione di prestazioni di pubblico servizio da parte della Pubblica Amministrazione;
 - c. il divieto 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 nulla ex lege a seguito dell'accertamento della violazione del divieto di pantouflage, con indicazione della data di termine del divieto.