



CONSORZIO INDUSTRIALE DEL LAZIO

**Linee guida Misura P.T.P.C.T.
*“Pantouflage o revolving door”***

Versione n.00	approvata con delibera del Commissariale n. 293/2024	in data 19/12/2024
---------------	---	--------------------

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La disciplina sul pantouflage è contenuta all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 introdotto dall'art. 1, co. 42, lett. l), della l. n. 190/2012.

La norma 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 (cd. "periodo di raffreddamento"), attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In caso di violazione del divieto 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.

- a. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono, infatti, 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;
- b. 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.

Per evitare l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto, la norma prevede un periodo di raffreddamento di tre anni decorrente dalla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

La disposizione in questione è di carattere generale e la ratio è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituirsì situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando, per l'appunto, poteri autoritativi o negoziali.

In altri termini, il legislatore ha inteso eliminare la convenienza di accordi fraudolenti per il dipendente pubblico e il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti assegnati al dipendente di un'amministrazione, anche avvantaggiandosi successivamente delle relazioni che il dipendente ha maturato all'interno dell'amministrazione.

Il divieto di pantouflage, come si è visto, è inserito all'interno del d.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche". Tuttavia, il suo ambito di applicazione è stato esteso, successivamente, per effetto dell'art. 21 del 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, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012".

Detta disposizione stabilisce che, ai soli fini dell'applicazione del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16-ter d.lgs. n. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi del d.lgs. n. 39/2013, 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.

Pertanto, il divieto si applica non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, bensì anche a coloro che svolgono un incarico in enti pubblici e in enti di diritto privato in controllo pubblico, definizioni quest'ultime da rinvenirsi all'art. 1, co. 2, rispettivamente lett. b) e c) del d.lgs. n. 39/2013 citato.

2. AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il divieto di pantouflage è volto a ridurre i rischi connessi all'uscita del dipendente da una pubblica amministrazione e al suo passaggio, per qualsivoglia ragione, ad un soggetto privato prima della decorrenza di un "periodo di raffreddamento".

Ente in provenienza "Ente pubblico economico"

Il divieto di pantouflage si applica a coloro che svolgono determinati incarichi negli enti pubblici economici. 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. 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, si ritiene che 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.

Pertanto il divieto di pantouflage si applica al Consorzio Industriale del Lazio.

A quali dipendenti pubblici si applica il divieto di pantouflage

Si rappresenta che la norma sul pantouflage, nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, si riferisce espressamente ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio.

Tuttavia, come già precisato, l'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 estende l'ambito soggettivo di applicazione del divieto, ricomprendendo nella nozione di dipendenti pubblici anche i titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013, che, come sopra illustrato, sono incarichi ricoperti non solo nelle pubbliche amministrazioni ma anche in enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico.

Pertanto, ai fini dell'applicazione del divieto, occorre considerare, oltre ai dipendenti pubblici, anche i soggetti che rivestono nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, un incarico riconducibile alle tipologie definite all'art. 1 del d.lgs.

n. 39/2013, nonché i soggetti esterni con i quali l'amministrazione e gli enti sopra citati stabiliscono un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Il combinato disposto degli artt. 1, co. 2 e 21 del d.lgs. n. 39/2013 consente di ritenere che sono soggetti al divieto di pantouflage con riferimento agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico i titolari degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 richiamati dall'art. 21 dello stesso decreto ovvero:

- a. gli incarichi amministrativi di vertice, di livello apicale, conferiti a soggetti interni o esterni all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- b. gli incarichi di amministratore, quali gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato;
- c. gli incarichi dirigenziali interni ed esterni.
- d. i soggetti esterni con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo.

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'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte del dipendente costituisce presupposto per l'applicazione del divieto anche quando viene esercitato in maniera occasionale ("una tantum").

Enti privati in destinazione

Il divieto di pantouflage presuppone che "un dipendente pubblico", inteso in senso ampio, svolga, una volta cessato dal servizio, la propria attività lavorativa o professionale presso un soggetto privato, quale ente in destinazione, nei cui confronti abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali.

La formulazione della disposizione consente una lettura ampia della nozione di "soggetti privati", tra cui 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.

Il divieto non si applichi alle società in house in quanto tali enti costituiscono longa manus delle PA. Lo svolgimento di incarico in una società 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 alle società 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.

3. AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Per la definizione dell'ambito oggettivo di applicazione del divieto di pantouflage è necessario:

- a. perimetrare il concetto di “poteri autoritativi e negoziali” esercitati dal dipendente pubblico nei tre anni prima della cessazione del servizio nei confronti del “soggetto privato” presso cui poi andrà a lavorare (requisito richiesto nella valutazione della condotta dell'ex dipendente nell'ente di provenienza);
- b. chiarire il concetto di “attività professionale” e di “rapporto di lavoro” svolti nell'ente in destinazione anche con riguardo all'ipotesi in cui tali attività siano svolte a titolo gratuito;
- c. tenere in considerazione il c.d. periodo di raffreddamento stabilito dal legislatore.

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.

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.

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.

Gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica ricoperta sono stati ricondotti agli atti adottati non solo dai titolari di incarichi dirigenziali, ma anche dai titolari di incarichi amministrativi di vertice, come sopra definiti in virtù dei compiti di estremo rilievo loro conferiti e in ragione del peso determinante che potrebbero avere sull'adozione di decisioni/provvedimenti del proprio ente.

Sono riconducibili tra gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica quelli adottati dal Responsabile unico del progetto-RUP, di cui all'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.

Sono esclusi invece gli atti di carattere generale ovvero quei provvedimenti - funzionali alla cura concreta di interessi pubblici - destinati ad una pluralità di soggetti non necessariamente determinati nel provvedimento, ma determinabili a posteriori. La natura astratta e generale di tali atti, a differenza di quella concreta e particolare tipica dei provvedimenti amministrativi, li rende infatti inidonei ad incidere direttamente e in maniera effettiva sulla posizione giuridica di uno specifico e predeterminato soggetto.

Diversamente, 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 stati ritenuti espressione di poteri autoritativi e negoziali.

Un'ulteriore riflessione ha riguardato gli atti adottati nell'esercizio di poteri ispettivi. Ci si riferisce sia al caso delle ispezioni come atti che si collocano nella fase istruttoria di un procedimento finalizzato all'emanazione di un provvedimento distinto dalle ispezioni stesse (ad esempio, sanzionatorio), che di atti che configurano un vero e proprio procedimento dotato di autonomia che si conclude con l'emanazione di un provvedimento amministrativo.

In entrambe le ipotesi gli atti sono espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale.

Negli enti pubblici economici gli atti esercizio di poteri autoritativi e negoziali rilevano solo se posti in essere dai soggetti specificati al suindicato paragrafo.

Nozione di attività lavorativa o professionale presso soggetti privati in destinazione

Il divieto di pantouflage implica, tra l'altro, che il "dipendente pubblico", alla cessazione dal servizio, svolga "attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione".

Per "attività lavorativa o professionale" qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi si intendono sia rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato che incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

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 (es. funzionari) all'interno del "soggetto privato" in destinazione. In molte ipotesi, tuttavia, il rischio di lesione dell'imparzialità della pubblica amministrazione risulta tanto più elevato quanto più alto è il profilo di responsabilità che un ex dipendente pubblico andrebbe a ricoprire nell'ente privato in destinazione.

Ulteriore aspetto da considerare concerne il fatto che il divieto di pantouflage presuppone lo svolgimento di prestazioni lavorative presso il "soggetto privato" in destinazione connotate dai caratteri di continuità e stabilità.

Ciò in quanto, da una parte, solo la prospettiva di un incarico stabile e continuativo può comportare un rischio tale, in termini di pregiudizio all'imparzialità del dipendente e di conseguenza anche alla correttezza e al buon andamento dell'attività amministrativa, da giustificare la speciale misura prevista dal Legislatore.

A ciò si aggiunga che l'assenza di stabilità e continuità dell'incarico fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Dall'altra parte, va considerato che il divieto implica limiti di rilievo alla libertà dell'"ex dipendente" di assumere incarichi e a quella del "soggetto privato" di conferirli.

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. La natura occasionale è caratterizzata dall'episodicità e dall'assenza di una modalità organizzativa della prestazione resa.

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

Applicabilità del divieto di pantouflage alle attività professionali svolte sia a titolo oneroso che gratuito

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

Il divieto di pantouflage si applica nel caso di attività professionali che l'ex dipendente pubblico svolge sia a titolo oneroso che a titolo gratuito nell'ente privato in destinazione.

In ogni caso, è opportuno che risulti chiaramente dall'atto di conferimento di un incarico se si tratta di incarico a titolo gratuito o oneroso. Non rileva ai fini dell'applicazione del divieto invece un'eventuale rinuncia personale al compenso da parte del soggetto che riceve l'incarico.

Anche nel caso di forme alternative di remunerazione quali rimborsi, indennità o gettoni di presenza percepiti come retribuzione delle spese connesse all'espletamento dell'incarico, non viene meno la gratuità dell'incarico.

Il periodo di raffreddamento

La norma dispone il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale, nei limiti di cui sopra, non a tempo indeterminato bensì solo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

In altri termini, è previsto un periodo di raffreddamento la cui durata è stata valutata idonea e sufficiente a ridurre il rischio di comportamenti non imparziali del dipendente.

4. MODELLO OPERATIVO

Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage

- Per quanto riguarda le dichiarazioni che devono assumere i dipendenti consortili, l'Ufficio risorse umane:
 - inserisce all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-pantouflage;
 - acquisisce, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'intestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage.

Il personale che si intende assumere, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, dovrà sottoscrivere nel contratto di assunzione, una specifica clausola ad "hoc" che prevede specificatamente il divieto di *pantouflage*.

Il dipendente deve sottoscrivere entro tre anni prima della cessazione dal servizio, una dichiarazione secondo il modello allegato (*Mod. Dich. Pantouflage*) con cui prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettarne il divieto. Nella dichiarazione dovrà essere specificato che il dipendente si obbliga a comunicare l'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto. La richiesta di sottoscrizione della dichiarazione avverrà previa comunicazione via PEC da parte dell'ufficio personale al dipendente interessato.

Nel caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 è prevista la sottoscrizione di una dichiarazione da rendere una tantum, all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

- Per quanto riguarda le dichiarazioni che devono assumere gli operatori economici per la partecipazione alle procedure di evidenza pubbliche, l'Ufficio che si occupa di contratti pubblici:

- acquisisce la dichiarazione contenuta nel DGUE¹, in cui l'operatore economico deve disvelare se si trovi o meno *“nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (pantouflage o revolving door) in quanto ha concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, ha attribuito incarichi ad ex dipendenti della stazione appaltante che hanno cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti del medesimo operatore economico”*.

La dichiarazione è resa ai sensi dell'articolo 46 del d.P.R. 445/2000. In caso di false dichiarazioni, ANAC procede, previo accertamento dell'esistenza del pantouflage, alla verifica dell'esistenza delle condizioni per l'applicazione della misura di cui all'articolo 94, comma 5, lettera e), del Codice dei contratti pubblici.

Con riferimento ai soggetti che negli enti pubblici economici ricoprono una delle cariche di cui all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, il soggetto tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di pantouflage, da rendere al momento della nomina, è l'amministrazione conferente l'incarico, mentre il soggetto deputato alle verifiche sulle dichiarazioni è l'ente presso cui l'incarico è svolto.

Verifiche in caso di omessa dichiarazione di un ex dipendente

L'ente effettua verifiche in via prioritaria nei confronti dell'ex dipendente che non abbia reso la dichiarazione d'impegno.

Nell'ambito delle proprie verifiche, l'ente può raccogliere 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 l'ente abbia accesso per effetto di apposite convenzioni nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali (ad es. Telemaco, INI-PEC).

Il controllo in merito all'osservanza del divieto richiede la stesura di un elenco dei soggetti privati nei cui confronti il dipendente abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.

Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni.

Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno

Qualora il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, l'ente deve svolgere un controllo. Le verifiche possono essere svolte preliminarmente mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità delle amministrazioni. Il controllo in merito all'osservanza del

¹ Si fa riferimento al Modello DGUE previsto nel bando tipo 1/2023 emanato in attuazione del d.lgs. 50/2016 approvato e successivamente aggiornato da Anac.

divieto richiede la stesura di un elenco dei soggetti privati nei cui confronti il dipendente abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.

Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni.

Laddove l'ex dipendente comunichi all'amministrazione, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, l'amministrazione effettua verifiche circa tale comunicazione al fine di valutare se siano stati integrati gli estremi di una violazione della norma sul pantouflage.

Tali verifiche potranno avvenire anche tramite la eventuale consultazione delle banche dati citate e mediante interlocuzione con l'ex dipendente che abbia trasmesso la comunicazione.

Nel caso in cui dalle verifiche svolte emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni, informandone comunque l'interessato.

Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto di un ex dipendente

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 RPCT prende in esame solo quelle ben circostanziate.

Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT, ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione, previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC.

Il controllo in merito all'osservanza del divieto richiede la stesura di un elenco dei soggetti privati nei cui confronti il dipendente abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.

Sarà possibile effettuare verifiche anche tramite accesso agli atti da inoltrarsi all'Agenzia delle Entrate, allo scopo di acquisire elementi utili attraverso la dichiarazione dei redditi dell'ex dipendente.

Nell'ipotesi in cui, invece, non sia stata resa detta dichiarazione, il RPCT, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario, procede secondo quanto sopraindicato.

5. IL RUOLO DEL RPCT

Il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di pantouflage.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione/ente, quali l'ufficio del personale e l'ufficio gare e contratti, per lo svolgimento dei propri compiti.

Il RPCT potrà svolgere specifiche attività di approfondimento e sensibilizzazione sul tema del pantouflage, ivi compresi specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico.

Il RPCT, o altro soggetto incaricato dall'amministrazione, può svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione/ente per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione/ente di appartenenza. A tal fine, il RPCT può raccogliere elementi, valutazioni e informazioni utili attraverso l'interlocuzione con gli uffici, in particolare con l'ufficio del personale, o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, dell'amministrazione.

Resta ferma la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma.

Il RPCT, in ogni caso, è il punto di riferimento per ANAC, che nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di vigilanza, potrà richiedere al RPCT chiarimenti e informazioni funzionali a valutare i casi di segnalazione di eventuale violazione del divieto di pantouflage.

6. IL PROFILO SANZIONATORIO

Per quanto attiene il profilo sanzionatorio relativamente si rimanda alla parte seconda delle Linee Guida n. 1 adottate dall'Anac con delibera n. 496 del 25 settembre 2024.

7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La procedura viene portata a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni tramite pubblicazione sul proprio sito internet, nella relativa sezione dell'amministrazione trasparente.

Allo scopo di assicurare la corretta interpretazione della procedura il Consorzio avvia apposite attività di comunicazione per i soggetti interessati esterni e di formazione per il personale interno.

8. LA MODULISTICA

La modulistica è disponibile anche online al seguente link:

<https://consorziolazio.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/.....>

[Allegato n. 1: Modulo Richiesta Pantouflage rev. 00 del 00/12/2024](#)

Allegato n. 1

DICHIARAZIONE IN MATERIA DI INCOMPATIBILITA' SUCCESSIVA

(Dichiarazione per garantire l'applicazione dell'art. 53,

comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012)

“Pantouflage o Revolving doors”

Il sottoscritto _____, codice fiscale _____, in qualità di:

- ☐ dipendente a tempo determinato/indeterminato presso il Consorzio Industriale del Lazio
- ☐ soggetto titolare di incarico ai sensi del d.lgs. n. 39/2013 (compreso il soggetto esterno con cui il Consorzio Industriale del Lazio ha un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, ad es. incarichi amministrativi di vertice o incarichi dirigenziali esterni ecc.)
- ☐ Altro (specificare) _____

sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze penali previste dall'art. 76 del DPR 445/2000 per le false attestazioni, con cessazione del rapporto di lavoro presso o per conto del Consorzio Industriale del Lazio a decorrere dal _____

DICHIARA

di essere stato informato dal Consorzio Industriale del Lazio circa i contenuti dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, e quindi che:

- è vietato ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di 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 tale prescrizione 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 obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti,
- il divieto opera a far data dalla cessazione dell'incarico.

si obbliga, altresì,

a comunicare l'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

Luogo _____, il ____/____/____

Firma _____

(Allegare fotocopia di un documento di identità in corso di validità. Il documento non va trasmesso se la richiesta è sottoscritta con firma digitale o con altro tipo di firma elettronica qualificata o con firma elettronica avanzata e se inoltrata dal domicilio digitale (PEC-ID). Il documento di identità deve essere allegato anche in caso di trasmissione dell'istanza a mezzo posta elettronica certificata). (art. 65 del d.lgs. 82/2005)

(Il Consorzio Industriale del Lazio si riserva la facoltà di verificare la veridicità delle informazioni contenute nella presente dichiarazione)

Informativa sul trattamento dei dati personali forniti con la richiesta

(ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679)

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali sono oggetto di trattamento informatico e/o manuale e potranno essere utilizzati esclusivamente per gli adempimenti di legge. I dati saranno trattati dal Consorzio Industriale del Lazio, in qualità di titolare, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 con le modalità previste nell'informativa completa pubblicata sul sito www.consorziolazio.it.

Luogo _____, il ____/____/____

Firma _____

- fine del documento -