



AZIENDA SOCIALE CREMONESE

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA
DISCIPLINA E LA VERIFICA SUL
DIVIETO DI PANTOUFLAGE**

Approvato dal C.d.A. di ASC con deliberazione del 27 gennaio 2025

INDICE

1. Il divieto di pantouflage. Riferimento normativo, definizione e Linee Guida ANAC...	pag. 3
2. Ambito di applicazione del Pantouflage per l'Azienda Sociale Cremonese quale " <i>Ente in provenienza</i> "	pag. 3
3. Gli "Enti in destinazione"	pag. 4
4. Ambito oggettivo di applicazione.....	pag. 4
5. Nozione di attività lavorativa o professionale presso soggetti privati in destinazione....	pag. 5
6. Il periodo di raffreddamento.....	pag. 5
7. Profili sanzionatori.....	pag. 5
8. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage da parte dell'Azienda Sociale Cremonese	pag. 5
9. Verifiche in caso di omessa dichiarazione.....	pag. 6
10. Verifiche dell'Azienda Sociale Cremonese nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno	pag. 6
11. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto...	pag. 7
12. Approvazione del Regolamento.....	pag. 7

Art. 1

Il divieto di pantouflage. Riferimento normativo, definizione e Linee Guida ANAC.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage (alla francese) o revolving doors (all'inglese).

La fonte normativa è l'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., secondo cui *«I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono 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 quanto previsto dal presente comma 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»*.

Si tratta, quindi, del fenomeno del passaggio dei funzionari pubblici dal settore pubblico a quello privato, sfruttando la loro posizione precedente presso il nuovo datore di lavoro, nella fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una Pubblica amministrazione.

Il pantouflage è 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 Decreto legislativo. 8 aprile 2013, n. 39. 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.

Il Legislatore ha attribuito alla Autorità Nazionale Anticorruzione - Anac diverse competenze in materia di pantouflage: emanazione di pareri ed esercizio di un potere regolatorio, che consiste nella formulazione di indirizzi in materia anche mediante apposite Linee guida.

La Giurisprudenza ha riconosciuto ad Anac anche la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia, come ricordato, da ultimo, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022. Per supportare le Amministrazioni nell'applicazione del divieto, con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, ANAC ha fornito indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage.

Il presente Regolamento viene quindi stilato in coerenza alle predette Linee Guida ANAC.

Art. 2

Ambito di applicazione del Pantouflage per l'Azienda Sociale Cremonese – ASC quale “Ente in Provenienza”

Premesso che il divieto di pantouflage è finalizzato, come precisato all'art. 1, 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*”, alla luce delle indicazioni delle Linee Guida ANAC approvate con Deliberazione n.493/2024, l'Azienda Sociale Cremonese - ASC rientra fra le Pubbliche amministrazioni / Enti da cui proviene il dipendente (cd. “*enti in provenienza*”), ritenendosi tale norma sia compatibile anche con la provenienza da enti pubblici economici.

Con riferimento agli Enti pubblici economici sono soggetti al divieto di Pantouflage 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.

Art. 3 **Gli “Enti in destinazione”.**

Con riferimento ai “soggetti privati” quali Enti in destinazione, di cui all'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001, rientrano fra gli stessi tutti gli Enti privati quali Associazioni, Fondazioni, Federazioni con natura privatistica, Imprese e Studi di professionisti abilitati nei confronti dei quali l'ex dipendente / amministratore / collaboratore di ASC 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 o l'incarico del collaboratore / amministratore.

Art. 4 **Ambito oggettivo di applicazione**

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.

Posto che ANAC ravvede in tali provvedimenti anche la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la P.A. 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, stante la natura di Ente Pubblico Economico dell'Azienda Sociale Cremonese, si ritiene questa seconda tipologia di provvedimenti quella più afferente con le funzioni e competenze dell'Azienda.

Sono ricondotti a tale ambito gli 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 aziendali.

Art. 5

Nozione di attività lavorativa o professionale presso soggetti privati in destinazione

Il divieto di pantouflage implica che il dipendente, alla cessazione dal servizio, non svolga *“attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione”*.

Il divieto concerne:

- rapporti di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato, ivi compresi gli incarichi dirigenziali);
- incarichi di lavoro autonomo o libera professione per ricoprire determinate posizioni nell’ente privato;
- l’assunzione di posizioni di vertice;
- posizioni di livello inferiore a quella di vertice (es. funzionari) all’interno del “soggetto privato” in destinazione;

Tali incarichi devono riguardare prestazioni lavorative o professionali aventi presupposti di stabilità e continuità.

Il divieto trova applicazione tanto alle attività professionali svolte a titolo oneroso quanto a quelle svolte a titolo gratuito, né rileva ai fini dell’applicazione del divieto un’eventuale rinuncia personale al compenso da parte del soggetto che riceve l’incarico.

Art. 6

Il periodo di raffreddamento

Il divieto di svolgimento di attività lavorativa o professionale, nei limiti di cui sopra, vale per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 7

Profili sanzionatori.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto di cui al presente Regolamento, in ossequio a quanto previsto dall’articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., sono nulli.

I compensi eventualmente percepiti e accertati in ragione del contratto conferito devono essere restituiti, in considerazione della nullità ex tunc del contratto di lavoro stipulato.

Il divieto di contrattare da parte dell’ex dipendente opera non solo nei confronti della struttura di provenienza, 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.

Art. 8

Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage da parte di ASC

La Direzione Generale, l’Area Amministrazione (Gestione Personale, Contabilità e Bilancio) e l’Area Affari Generali e comunque tutte le Aree dell’Azienda Sociale Cremonese coinvolte nell’affidamento di incarichi, prestazioni, consulenze:

- a. inseriscono all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-pantouflage;
- b. acquisiscono, 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.

Oltre alle dichiarazioni da parte del dipendente, l'Azienda acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici - 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 nel bando tipo n. 1/2023 adottato dall'Autorità Anticorruzione.

Art. 9

Verifiche in caso di omessa dichiarazione

Considerato che il numero di assunzioni e di incarichi affidati è di dimensioni sostenibili, nel caso di omessa dichiarazione l'Azienda procederà a opportune verifiche.

ASC potrà 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 si abbia accesso per effetto di apposite convenzioni nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

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. Per segnalazione qualificata è da intendersi una dichiarazione che abbia i seguenti requisiti:

- a) fondatezza;
- b) completezza;
- c) oggetto rientrante nella competenza dell'Autorità;
- d) non fondata su questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante.

Art. 10

Verifiche di ASC 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'Azienda effettuerà verifiche a campione in base al Regolamento di ASC sui controlli delle Autocertificazioni.

Tali verifiche possono essere svolte preliminarmente mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità dell'Azienda. 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.

Per segnalazione qualificata è da intendersi una dichiarazione che abbia i seguenti requisiti:

- a) fondatezza;
- b) completezza;
- c) oggetto rientrante nella competenza dell'Autorità;
- d) non fondata su questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante.

Art. 11

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 RPCT prende in esame solo quelle adeguatamente 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, previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC.

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

Art. 12

Approvazione del Regolamento

Il presente Regolamento è approvato con delibera del CdA dell'Azienda Sociale Cremonese-ASC.