FONDAZIONE PARSEC

Regolamento sul divieto di pantouflage

Stato revisioni

Rev.	Data approvazione	Descrizione	Approvazione
00	30/01/2025	Prima emissione	Consiglio di amministrazione

Sommario

1. Quadro normativo di riferimento	3
2. A quali enti si applica il divieto di pantouflage.....	4
2.1. Pubbliche amministrazioni ed enti in provenienza	4
2.2. A quali dipendenti pubblici si applica il divieto di pantouflage.....	5
2.3. Enti privati in destinazione	6
3. Ambito oggettivo di applicazione	7
3.1. I poteri autoritativi e negoziali	7
3.2. Nozione di attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati in destinazione	8
4. Misure per la prevenzione del divieto di pantouflage.....	9
5. Modello operativo per la verifica sul divieto di pantouflage	10
6. Conseguenze a seguito della violazione del divieto di pantouflage.....	11

1. Quadro normativo di riferimento

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.

Art. 53. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

[..]

16-ter. 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.

Art. 21. Applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001

1. Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, 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. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.

La ratio della norma è quella di scoraggiare comportamenti impropri dei dipendenti pubblici che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbero preconstituire situazioni vantaggiose, con la prospettiva di un incarico/rapporto di lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entrano in contatto esercitando 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.

2. A quali enti si applica il divieto di pantouflage

Risulta necessario, per individuare il corretto ambito di applicazione della norma, distinguere tra:

- le pubbliche amministrazioni/enti da cui proviene il dipendente (cd. "enti in provenienza");
- i soggetti privati che assumono il dipendente (cd. "enti in destinazione").

2.1. Pubbliche amministrazioni ed enti in provenienza

Di seguito si forniscono indicazioni in merito a quali siano le pubbliche amministrazioni e gli enti diversi dalle pubbliche amministrazioni da cui proviene "il dipendente pubblico" a cui si applica il divieto.

A. Pubbliche amministrazioni

Il divieto di *pantouflage* trova applicazione 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.

B. Enti pubblici economici

Il divieto di *pantouflage* si applica anche 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, 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*.

C. 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 Parsec 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 e citati al par. 2.2., lettera B.

2.2. A quali dipendenti pubblici si applica il divieto di pantouflage

Di seguito si forniscono indicazioni in merito a quali siano i dipendenti pubblici a cui si applica il divieto.

A. 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.

B. 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'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*”).

Si evidenzia che Fondazione Parsec non rientra nella categoria di Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001. Tuttavia, la previsione dell'art. 21 del D.lgs. 39/2013 implica che il divieto di *pantouflage*, nella Fondazione, debba essere rispettato dai soggetti che rivestono gli incarichi di cui all'art. 1 del D.lgs. 39/2013. Il divieto, in particolare, si applica:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore generale;
- i Dirigenti, ove presenti;
- il Responsabile unico del progetto (anche alla luce di quanto indicato al par. 3.1.) e ai responsabili per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione (ove nominati);
- ai dipendenti cui siano attribuiti procure che gli assegnino poteri di spesa e firma di rapporti negoziali con controparti esterne.

2.3. 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.

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.

Secondo l'ANAC la *ratio* della norma è volta ad attribuire 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.

L'Autorità, tenuto conto delle finalità della norma, ha valutato quali possano essere gli atti espressione di tali poteri nello svolgimento della funzione pubblica ricoperta.

Sono stati ricondotti 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.

L'Autorità ha invece escluso costituisca espressione di poteri autoritativi e negoziali di cui all'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001 l'adozione di atti di carattere generale ovvero di quei provvedimenti 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 inadatti 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.

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 ritenuti da ANAC come espressione di un potere capace di incidere in maniera determinante sulla decisione finale.

Nella Fondazione Parsec, per quanto riguarda il divieto di pantouflage "in uscita", gli atti esercizio di poteri autoritativi e negoziali rilevano solo se posti in essere dai soggetti specificati al § 2.2.

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

ANAC, nel PNA 2022, ha valutato preferibile un'interpretazione ampia del concetto di "attività lavorativa o professionale", ritenendolo esteso a 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.

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.

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.

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*:

MISURA	RESPONSABILE	TEMPISTICA
<i>Misure per la prevenzione del divieto di pantouflage “in entrata”</i>		
Inserimento, nei bandi di selezione del personale, della condizione ostativa all'assunzione di cui al divieto di <i>pantouflage</i> e acquisizione della relativa dichiarazione da parte dei candidati		Ad evento
Acquisizione di una dichiarazione da parte dei consulenti, antecedente all'affidamento dell'incarico, con cui questi dichiarano l'assenza della condizione ostativa del <i>pantouflage</i>		Ad evento
Previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, di una causa di esclusione per gli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo del 2001 n. 165 a soggetti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali presso la Fondazione stessa negli ultimi tre anni. In particolare, all'operatore economico deve essere richiesto di rendere la dichiarazione (ai sensi dell'articolo 46 del d.P.R. 445/2000) contenuta nel DGUE disvelando se si trovi o meno nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (<i>pantouflage</i> o revolving door)		Ad evento
<i>Misure per la prevenzione del divieto di pantouflage “in uscita”</i>		
Mappatura dei soggetti che per Fondazione Parsec rientrano nel divieto di <i>pantouflage</i> e invio, con cadenza annuale, di tale mappatura al RPCT. All'interno di tale mappatura, oltre all'elenco dei soggetti destinatari di tale divieto, deve essere riportata la data di sottoscrizione delle dichiarazioni di cui ai successivi punti		Entro 1 mese dall'adozione del presente regolamento e aggiornamento tempestivo al

MISURA	RESPONSABILE	TEMPISTICA
		modificarsi dell'organigramma aziendale
Acquisizione da parte dei soggetti interessati dal divieto di pantouflage che ricoprono attualmente la carica e, per i nuovi entro 15 giorni dall'acquisizione del ruolo, di una dichiarazione (da poter includere nel contratto di assunzione) con cui l'interessato prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto con la Fondazione		Ad evento, dall'approvazione del presente regolamento
Svolgimento di corsi formativi in materia di <i>pantouflage</i> per i soggetti interessati dal potenziale divieto di pantouflage,		Sulla base della programmazione prevista nel PTPCT
Invio di una comunicazione al RPCT in caso di mancata sottoscrizione (entro un mese dalla richiesta) della dichiarazione di cui ai punti precedenti da parte dei soggetti interessati dal divieto di pantouflage		Ad evento
Svolgimento di un'attività di assistenza da parte del RPCT ai soggetti interessati dal divieto di pantouflage che prima di assumere un nuovo incarico vogliono valutare l'eventuale violazione del divieto		Ad evento

5. Modello operativo per la verifica sul divieto di pantouflage

L'RPCT, 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 nella tabella di cui al paragrafo 4.

2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione

La Fondazione, nella figura del RPCT, 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, l'RPCT 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 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 RPCT, 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 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 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 RPCT, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario, procede secondo quanto indicato al punto 2.

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 Fondazione *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.