



UNIVERSITÀ
DI FOGGIA



Responsabile della Prevenzione e Corruzione
Dott. Tommaso Campagna
Area Trasparenza, anticorruzione e formazione
Dott.ssa Raffaella Mazzamurro
Servizio Trasparenza e Anticorruzione
Dott.ssa Alba Mazzardo

**Ai Referenti per la prevenzione della
corruzione e trasparenza**

**e p.c. Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale**

Loro Sedi

Oggetto: Misure anticorruzione - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ("*pantouflage*"). **Aggiornamento**

Nell'ambito delle misure generali e obbligatorie di contrasto alla corruzione e ad integrazione di quanto descritto nella precedente nota dell'8 aprile 2021, prot. n. 18365, si comunica che l'ANAC nel [PNA 2022](#), adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ha dato particolare rilevanza al divieto di "*pantouflage*", di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs n. 165/2001, richiamando l'attenzione su alcuni punti specifici relativi all'ambito soggettivo di applicazione, all'esercizio del potere autoritativo e negoziale da parte del dipendente pubblico e ai soggetti privati destinatari di tali poteri, cercando di chiarirne confini e contenuti. Sono state anche suggerite possibili misure da inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO riportate infatti nel nostro PIAO 2024-2026 a pagina 52-53.

Tenuto conto di quanto riportato in premessa e nel PNA 2022, al quale si rinvia per gli opportuni approfondimenti, vi invito, per chi non avesse già provveduto nel 2023 e ad ognuno per quanto di propria competenza ad:

- inserire apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedano specificamente il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla conclusione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente e l'impegno da parte sua, di rispettare tale divieto;
- far sottoscrivere, in caso di soggetti esterni ai quali l'amministrazione conferisca uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni ed esterni, incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico), una dichiarazione, da rendere all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* (allegato 1);
- acquisire, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, la dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* (allegato 2);



- prevedere nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto (allegato 3);
- acquisire la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* (allegato 4), da parte soggetti affidatari e dei percettori di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 o di inserire analoga formula negli schemi di contratto o di atti analoghi;
- introdurre nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle convenzioni comunque stipulate dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi:

- di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità;
- non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione stipulati al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR per i quali il legislatore ha escluso espressamente il divieto di *pantouflage*;
- nell'ambito degli enti *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico;
- nell'ambito di Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente, che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Ricordo che alla violazione del divieto indicato dalla norma consegue, da un lato, la sanzione della nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti e, dall'altro, che i soggetti privati che abbiano eluso tale normativa non possano contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Le predette disposizioni sono valide per molte strutture di ateneo ed alcune per le strutture dipartimentali e, pertanto, considerata la delicatezza e l'importanza della materia trattata, si invitano le SS.LL. in indirizzo, in qualità di referenti anticorruzione, ad assicurare la massima diffusione, all'interno degli uffici di rispettiva competenza, del contenuto di tale aggiornamento, ricordando che la stessa è visionabile anche sul sito istituzionale, sezione "amministrazione trasparente", sottosezione "altri contenuti – prevenzione della corruzione", al seguente link: <https://www.unifg.it/en/node/1300>.

Si ricorda, altresì, che tale misura di prevenzione della corruzione è soggetta a monitoraggio semestrale e che pertanto saranno richiesti i dati relativi al numero di dichiarazioni richieste agli operatori, ai dipendenti che cessano il rapporto di lavoro, al numero di clausole inserite negli atti, contratti, ecc.