



- già I.A.C.P. della PROVINCIA di TARANTO -
Servizio AA.GG./RPCT

Tratto dalla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 dell' A.N.A.C.

(Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione)

e da "Italia Oggi" del Novembre 2018

Pantouflage - Incompatibilità successiva non solo per i dipendenti apicali.

... "L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto 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, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi sotto diversi profili, riguardanti in particolare la delimitazione dell'ambito di applicazione dell'attività negoziale esercitata dal dipendente e dei soggetti privati destinatari della stessa."...

Secondo l' Anac in prima battuta **sono da considerare come dipendenti che dispongono di poteri autoritativi e negoziali coloro che li esercitano concretamente ed effettivamente con «l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell' ente».**

Dunque, l'esercizio di poteri deve necessariamente sfociare nell' adozione di provvedimenti, atti e decisioni tali da costituire, regolare, modificare o estinguere situazioni giuridiche nei confronti di soggetti terzi. La incompatibilità successiva è voluta dal legislatore proprio allo scopo di evitare la tentazione che soggetti privati possano condizionare le decisioni dei dipendenti pubblici, allettandoli con incarichi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro pubblico. Lo schema di Pna fornisce un elenco esemplificativo dei soggetti che dispongono degli effettivi poteri autoritativi e negoziali: si tratta dei dirigenti, anche incaricati a contratto ai sensi dell' art. 19, comma 6, del dlgs 165/2001 o dell' art. 110 del dlgs 267/2000, nonché «coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all' esterno dell' ente (cfr. orientamento Anac n. 2 del 4 febbraio 2015)».

Ma non basta.

Il rischio di conflitto di interessi, secondo lo schema di piano, si estende anche **«al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione».**

Quindi, il divieto di pantouflage non riguarda esclusivamente i dipendenti inquadrati nei vertici organizzativi che dispongono di poteri di azione e decisione, ma si estende «a coloro che abbiano partecipato al procedimento». È evidente che la portata del divieto, così inteso, è estesissima. Come molto ampia è anche la elencazione dei provvedimenti tipici dell' esercizio dei poteri autoritativi e negoziali: si tratta di contratti per la acquisizione di beni e servizi, come anche dei provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, nonché degli atti di concessione di vantaggi o utilità al privato, come autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

a cura del RPTC
dr C. Marturella