



**REGIONE
PUGLIA**

SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA

**SEZIONE AFFARI ISTITUZIONALI, PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY**

Gabinetto del Presidente

Segreteria Generale della Presidenza

Segreteria Generale della Giunta Regionale

Avvocatura Regionale

Dipartimento Bilancio, Affari Generali e Infrastrutture

Dipartimento Sviluppo Economico

Dipartimento Ambiente, Paesaggio e Qualità Urbana

Dipartimento Mobilità

Dipartimento Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale

Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere Animale

Dipartimento Welfare

Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione

Dipartimento Turismo, Economia della Cultura e Valorizzazione del
Territorio

Dipartimento Personale e Organizzazione

Dipartimento Protezione Civile e Gestione delle emergenze

Dipartimento per la Transizione digitale

Segreteria Generale del Consiglio Regionale

Dirigenti di Sezione, Struttura speciale e Servizio

OGGETTO: Trasmissione D.D. n. 11 del 12/12/2025 ad oggetto “Adozione del modello operativo regionale per l’attuazione e verifica del rispetto del c.d. divieto di *pantouflage* (art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001 e art. 21 D.lgs. n. 39/2013) ed istituzionalizzazione del ‘Tavolo tecnico *Pantouflage*”.

Con la presente si trasmette la Determina dirigenziale n. 11 del 12/12/2025, con la quale si è proceduto all’adozione del “Modello operativo regionale per l’attuazione e verifica del rispetto del divieto di *pantouflage* (art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 e art. 21 d.lgs. n. 39/2013)”, finalizzato a fornire alle Strutture regionali indicazioni operative in merito all’applicazione del “*divieto di post-employment (cd. pantouflage) introdotto dall’art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dalla L. n. 190/2012 e dal D.Lgs. n. 39/2013, in base al quale i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano 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", come peraltro previsto dal vigente PIAO 2026-2028 approvato con D.G.R. 1700/2025.

Con il medesimo atto dirigenziale si è provveduto, altresì, ad istituzionalizzare il *'Tavolo tecnico Pantouflage'* quale organismo collegiale permanente di valutazione delle violazioni accertate in materia di pantouflage e delle relative sanzioni, con la seguente composizione, di volta in volta estensibile ad altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti:

- RPCT Regione Puglia;
- Dirigente della Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy della Giunta Regionale;
- Dirigente della Sezione Personale della Giunta Regionale;
- Dirigente della Sezione Trattamento Economico della Giunta Regionale;
- Dirigente del Servizio Appalti della Giunta Regionale;
- Dirigente della Sezione Opere Pubbliche ed Infrastrutture della Giunta Regionale;
- Dirigente Servizio Contratti e Programmazione Acquisti della Giunta Regionale;
- Dirigente della Struttura Speciale Supervisione Controlli interni della Giunta Regionale;
- Segretario Generale del Consiglio Regionale;
- Dirigente Sezione Risorse Umane del Consiglio Regionale;
- Dirigente Sezione Servizi ICT, Programmazione Acquisti e Contratti del Consiglio Regionale.

Si invitano le SS.LL. a prendere visione della Determina in oggetto, al fine di porre in essere gli adempimenti di rispettiva competenza e di garantirne la più ampia diffusione tra il personale dipendente.

Il Dirigente della Sezione
Affari Istituzionali, Prevenzione della Corruzione,
Trasparenza e Privacy
ed RPCT Regione Puglia
(Rossella Caccavo)



**REGIONE
PUGLIA**

Segreteria Generale della Presidenza

Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della
corruzione, Trasparenza e Privacy

ATTO DIRIGENZIALE

Codifica adempimenti L.R. 15/08 (trasparenza)	
Ufficio istruttore	Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy
Tipo materia	Anticorruzione e Trasparenza
Materia	
Sotto Materia	
Riservato	NO
Pubblicazione integrale	SI
Obblighi D.Lgs 33/2013	Art. 23, co. 1, D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
Tipologia	Nessuno
Adempimenti di inventariazione	NO

N. 00011 del 12/12/2025 del Registro delle Determinazioni della UOR 166

Codice CIFRA (Identificativo Proposta): 166/DIR/2025/00015

OGGETTO: Adozione del modello operativo regionale per l'attuazione e verifica del rispetto del c.d. divieto di pantouflage (art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001 e art. 21 D.lgs. n. 39/2013) ed istituzionalizzazione del 'Tavolo tecnico Pantouflage'.





Il giorno 12/12/2025,

IL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA PROPONENTE

VISTI:

- La legge 241/1990 e s.m.i.;
- Gli artt. 4 e 5 della legge regionale 4 febbraio 1997, n. 7 recante “Norme in materia di organizzazione dell'amministrazione regionale”;
- La deliberazione di Giunta regionale n. 3261 del 28 luglio 1998 concernente la separazione delle attività di direzione politica da quelle di gestione amministrativa;
- Gli articoli 4, 16 e 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 contenente “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Il Decreto Legislativo n.118 del 26 giugno 2011;
- Il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 443 del 31 luglio 2015;
- La Deliberazione di Giunta Regionale n. 1974 del 7 dicembre 2020, avente ad oggetto “Approvazione Atto di Alta Organizzazione. Modello Organizzativo MAIA 2.0” e ss.mm.ii.;
- L'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici;
- L'art. 18 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” in merito ai principi applicabili ai trattamenti effettuati dai soggetti pubblici;
- Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- La D.G.R. n. 1466 del 15 settembre 2021 recante “*Approvazione del documento strategico “AGENDA DI GENERE. Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia”*”;
- La D.G.R. n. 1295 del 26 settembre 2024 recante “*Valutazione di Impatto di Genere (VIG). Approvazione indirizzi metodologico-operativi e avvio fase strutturale*”;
- La D.G.R. n. 1375 del 30/09/2025 con la quale è stato conferito l'incarico di Dirigente della Sezione Affari Istituzionali e Giuridici, poi ridenominata Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy giusta DGR n. 742/2025 e conseguenti DPGR n. 555 del 17/11/2025 e DPGR n. 574 del 4/12/2025.

Premesso che:

- La Legge 6 novembre 2012 n. 190 – “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della Pubblica Amministrazione” ha introdotto, nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001, il comma 16-ter secondo il quale “*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”.

- L'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 ha esteso poi l'ambito di applicazione del menzionato divieto, prevedendo che *“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 disposizioni – che disciplinano le situazioni di cd. “incompatibilità successiva” – sono volte a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo 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.
- L'ANAC negli ultimi anni ha affrontato la tematica del *pantouflage* attraverso numerosi orientamenti e pareri, che hanno riguardato essenzialmente l'ambito di applicazione del divieto - con una interpretazione estensiva della nozione di “dipendenti” della P.A. - , l'individuazione dei soggetti che esercitano nell'Amministrazione “poteri autoritativi e negoziali”, la definizione dei “soggetti privati” destinatari dell'attività della P.A., l'ambito temporale (triennale) fissato per il divieto. Nello specifico:
 - Con il PNA 2019 (Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019), l'Autorità ha fornito chiarimenti sull'applicazione della norma, alla luce dell'esperienza maturata dall'Autorità nell'esercizio della propria funzione consultiva, oltre a fornire prime indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno dei PTPCT al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione in parola;
 - Nel PNA 2022 (Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023) l'Autorità ha dedicato all'istituto in parola un'apposita Sezione del Piano, indicando alle Amministrazioni/Enti e ai relativi RPCT alcune possibili misure - da inserire nei Codici di comportamento e nei PTPCT o documenti assimilabili - per prevenire e far emergere eventuali violazioni del divieto di pantouflage, mettendo a disposizione un modello operativo per la verifica di situazioni di pantouflage, improntato ai criteri di gradualità e



sostenibilità delle misure suggerite, come di seguito articolato: 1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage; 2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione; 3. Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno; 4. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto.

- Con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 (<https://www.anticorruzione.it/-/news.13.11.24.linee.guida.pantouflage>)

l'ANAC ha inoltre approvato le “Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001”, con cui vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage, allo scopo di orientare in maniera più puntuale le Amministrazioni/Enti nell'individuazione di misure di prevenzione.

Considerato che:

- Sulla questione il RPCT della Regione Puglia negli anni precedenti ha avviato una serie di iniziative: in particolare, con nota prot. n. AOO_175/758 del 27.4.2018 si richiamava l'attenzione di tutte le Strutture regionali su quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs n. 165/2001 in tema di c.d. *pantouflage*, rinviando agli orientamenti ANAC n. 1-2-3-4/2015 e ai pareri ANAC del 4/2/2015, 18/2/2015 e 21/10/2015 ed evidenziando altresì le sanzioni e le responsabilità dirigenziali conseguenti al mancato rispetto della citata normativa. Con la medesima nota regionale si richiedeva espressamente ai dirigenti apicali di tutte le Strutture di prevedere che negli avvisi, nei bandi e più in generale negli atti amministrativi regionali rivolti a soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione e per i quali debba trovare applicazione il divieto di pantouflage, fosse richiamato espressamente l'art. 53 comma 16-ter del D.lgs n. 165/2001, prevedendo la sanzione dell'esclusione dalla procedura nei confronti dei soggetti per i quali emergesse il mancato rispetto del requisito previsto dalla norma e richiedendo ai soggetti privati l'attestazione dell'avvenuto rispetto di siffatta disciplina: a tale fine, si allegava un modello-tipo di dichiarazione, da compilare da parte del legale rappresentante del soggetto privato, attraverso cui attestare – in applicazione dell'art. 53 comma 16-ter del D.lgs n.165/2001 – che la “*Ditta/Società non ha concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, non ha attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Amministrazione regionale che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Regione Puglia nei propri confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la Regione Puglia*”.
- La Regione Puglia è poi intervenuta in modo più strutturato sul tema *pantouflage*, anche tenendo conto dei più recenti indirizzi di ANAC, con l'Aggiornamento per il 2024 al PIAO regionale 2023-2025, adottato con D.G.R. n. 33 del 31.01.2024, che nel Documento di prevenzione della corruzione allegato ha previsto l'estensione per il triennio 2023-2025 di una serie di misure di prevenzione ulteriori in materia di *pantouflage*, come di seguito:



- Inserire nel “Codice di comportamento dei dipendenti regionali” uno specifico obbligo per i dipendenti di sottoscrivere, entro 3 anni dalla cessazione dal servizio e previa comunicazione via PEC da parte della Sezione Personale della Regione, una dichiarazione con cui si prende atto della disciplina del *pantouflage* e si assume l’impegno di rispettarne il relativo divieto (ciò al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma in esame).
 - Inserire apposite clausole di divieto di *pantouflage* negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale;
 - Prevedere, per i 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, una dichiarazione da rendere all’inizio dell’incarico, con cui l’interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
 - Garantire l’inserimento in tutti i bandi di gara dell’Amministrazione, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, di apposite clausole di divieto di *pantouflage* (con relativo obbligo di dichiarazione da parte dell’operatore economico) e delle connesse sanzioni previste per i soggetti che violino le previsioni dell’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.
 - Definire un modello operativo teso a verificare/assicurare l’effettiva osservanza del divieto di *pantouflage*, strutturato sulla base dello schema di modello operativo suggerito dall’ANAC nel PNA 2022 [...].
 - Proseguire nella promozione di attività di approfondimento e sensibilizzazione sul tema ed intensificare l’azione formativa rivolta ai dipendenti regionali in materia di *pantouflage*.
- Nel corso del 2025 è stata portata a compimento l’attuazione delle misure di prevenzione suelencate, completando la strutturazione e messa a sistema degli interventi in materia, come evidenziato dal RPCT regionale nella nota prot n. 0547594/2024 del 07/11/2024, con la quale lo stesso ha invitato le Strutture in indirizzo, per quanto di rispettiva competenza, a porre in essere gli adempimenti richiesti in materia di *pantouflage* ed a vigilare contestualmente circa la loro corretta attuazione da parte dei soggetti interni/esterni di volta in volta interessati, come di seguito richiamato:
 - Il nuovo “Codice di Comportamento del personale dipendente della Regione Puglia” (approvato con D.G.R. n. 1513/2024), elaborato in applicazione della novella normativa di cui al D.P.R. n. 81/2023 oltre che delle Linee guida ANAC n. 177/2020 sulla procedura di formazione dei Codici di Comportamento, nell’ambito dell’art. 7 rubricato “Comunicazione degli interessi finanziari o di altra natura, conflitti d’interesse e obbligo di astensione”, al co. 9 prevede espressamente quanto segue: *“Al fine di prevenire potenziali situazioni di conflitto di interessi successivo alla cessazione del rapporto d’impiego, il personale dipendente che negli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali è tenuto, all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, a rendere alla*



Struttura competente in materia di Gestione del Personale una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001". La Sezione Personale dovrà pertanto avviare in modo strutturato l'attività di richiesta e raccolta di tali dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* da parte del personale dipendente (anche elaborando apposito fac-simile di dichiarazione), da prestare all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ovvero entro un determinato termine antecedente ritenuto idoneo (ad esempio, uno-due-tre anni prima della cessazione dal servizio) previa richiesta via PEC da parte dell'Amministrazione. Per dare effettività all'impegno del dipendente di cui innanzi, si suggerisce di inserire nel fac-simile di dichiarazione anche l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro. Dell'avvenuta esecuzione di tale attività e delle relative modalità, ivi compresi i moduli fac-simile elaborati, occorre dare notizia al RPCT regionale.

- Occorre garantire l'inserimento di apposite clausole di divieto di *pantouflage* in tutti gli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale. A tale riguardo la Sezione Personale, e tutte le altre Strutture che effettuino eventualmente assunzioni a tempo determinato e/o su progetti specifici, dovranno verificare e portare a regime l'adempimento in questione, inserendo specifiche clausole di divieto di *pantouflage* in tutti gli atti di assunzione del personale, sia a tempo indeterminato che determinato. Dell'avvenuta esecuzione e delle modalità di tale attività occorre dare notizia al RPCT regionale.
- L'obbligo di dichiarare l'impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* va applicato – secondo l'accezione "estensiva" della nozione di dipendenti pubblici indicata da ANAC e da giurisprudenza costante – anche ai soggetti esterni con i quali l'Amministrazione regionale stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, a tempo determinato ovvero ai quali l'Amministrazione regionale conferisce uno degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013 (incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nell'Ente Regione, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico). Tutte le Strutture regionali che stabiliscano rapporti di lavoro, subordinato o autonomo, a tempo determinato con soggetti esterni, ovvero conferiscano a soggetti esterni uno dei suddetti incarichi di cui al D.lgs. 39/2013, dovranno dunque richiedere a tali soggetti una dichiarazione (anche elaborando apposito fac-simile), da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*. Dell'avvenuta esecuzione di tale attività e delle relative modalità, ivi compresi i moduli fac-simile elaborati, occorre dare notizia al RPCT regionale.
- L'inserimento in tutti i bandi di gara dell'Amministrazione, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, di apposite



clausole di divieto di *pantouflage* (con relativo obbligo di dichiarazione da parte dell'operatore economico) e delle connesse sanzioni, previste per i soggetti che violino le previsioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, viene già da tempo effettuato. Al riguardo, le Strutture regionali sono tenute a verificare e presidiare l'adempimento in questione, inserendo in tutti i bandi di gara di propria competenza, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere ad enti privati, apposite clausole di divieto di *pantouflage* (con relativo obbligo di dichiarazione da parte dell'operatore economico) con le connesse sanzioni in caso di violazione. Dell'avvenuta esecuzione e delle modalità di tale attività occorre dare notizia al RPCT regionale.

- E' stata da tempo avviata dalla Struttura del RPCT regionale e prosegue annualmente la promozione di attività di approfondimento, aggiornamento e formazione rivolta ai dipendenti regionali in materia di *pantouflage*. Occorre che le singole Strutture supportino e promuovano la formazione dei propri dipendenti sul tema, ponendo in essere altresì attività di idonea sensibilizzazione.
- Nella medesima nota prot. n. 0547594/2024 del 07/11/2024 il RPCT evidenziava inoltre come si rendesse necessaria la definizione di un modello operativo teso a verificare/assicurare l'effettiva osservanza del divieto di *pantouflage*, strutturato sulla base dello schema di modello operativo suggerito dall'ANAC nel PNA 2022 innanzi richiamato.

Considerato altresì che:

- Con nota del RPCT regionale prot. n. 0186218/2025 del 09/04/2025 è stato costituito un "*Tavolo tecnico per la definizione di un modello operativo regionale in materia di *pantouflage**", che ha visto il coinvolgimento delle Strutture regionali interessate *ratione materiae* (Sezione Personale, Servizio Contratti e Programmazione Acquisti, Sezione Trattamento Economico, Sezione Opere Pubbliche ed Infrastrutture, Servizio Appalti e Struttura Speciale "Autorità di Audit" della Giunta Regionale, nonché Sezione Risorse Umane e Sezione Servizi ICT, Programmazione Acquisti e Contratti del Consiglio Regionale) e che ha avviato i propri lavori nel marzo 2025.
- Ad esito dei lavori del richiamato Tavolo tecnico – conclusi nel novembre 2025 e per cui si rinvia ai relativi verbali archiviati agli atti della Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy – è stato definito un modello operativo per garantire il rispetto, all'interno dell'Ente Regione Puglia, del divieto di *pantouflage* ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
- Nello specifico, il modello operativo definito in seno al Tavolo Tecnico - articolato in fasi e strutturato sulla base dello schema suggerito dall'ANAC nel menzionato PNA 2022 - disciplina le attività di verifica e i soggetti coinvolti secondo le seguenti determinazioni metodologiche:

1. La "popolazione" di riferimento per la verifica dell'effettivo rispetto del



divieto di *pantouflage* è costituita dai soggetti titolari di poteri autoritativi o negoziali nell'ambito dell'Ente Regione, ovvero Dirigenti, Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e RUP, cessati nelle tre annualità precedenti alla data del controllo. Sono viceversa esclusi consulenti e collaboratori, che per la natura del relativo incarico non si ritiene possano esercitare poteri autoritativi o negoziali;

2. Come sistema di campionamento verrà utilizzato un generatore di numeri casuali, individuando quale seme il mese, il giorno e l'ora (hh/mm/sec) relativi al momento in cui avviene l'operazione (dunque ripetibile e "verificabile" in qualsiasi momento). Tramite il predetto sistema si procederà, in sede di prima applicazione per l'anno 2025, ad un campionamento casuale sull'intera popolazione di riferimento da un elenco unico, in cui ogni unità della popolazione di riferimento – indipendentemente dalla categoria di appartenenza – ha la medesima probabilità di essere selezionata;
3. Posta l'esigenza di individuare una percentuale di campionamento gestibile dal punto di vista operativo, ma al contempo statisticamente consistente per garantire l'efficacia delle verifiche, è stato previsto un controllo su un campione pari al 5% della popolazione complessiva come individuata sub. 1), con un minimo garantito di n. 20 unità per anno;
4. All'attività di campionamento fa seguito apposita istanza all'Agenzia delle Entrate, volta a verificare se i nominativi estratti abbiano percepito o meno – nei tre anni successivi alla cessazione – redditi da lavoro da Soggetti privati (con qualunque tipologia di rapporto di lavoro o professionale, ivi compresi gli incarichi di consulenza) e, in presenza di risultanze positive, si avvia un'analisi organizzativa ed un'interlocuzione con la/le Struttura/e di afferenza del dipendente interessato o con la Sezione Bilancio, per ricostruire eventuali correlazioni fra soggetto cessato e Società o altri soggetti privati beneficiari dell'Ente Regione, ossia per valutare l'eventuale ruolo del soggetto cessato nell'aggiudicazione di appalti o concessioni e/o nell'erogazione di contributi, sussidi, sovvenzioni o altri vantaggi economici – se esistenti – nei confronti del Soggetto privato per cui l'ex dipendente regionale presta attività lavorativa.
5. Rispetto alle attività di controllo e verifica – in via transitoria e nelle more dell'individuazione di una Struttura *ad hoc* – per la Giunta Regionale la competenza è posta in capo alla Sezione Affari Istituzionali e Giuridici (poi ridenominata Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy), con il supporto della Sezione Personale per la ricognizione dei dipendenti cessati per anno e con il supporto della Struttura Speciale "Audit FSE+" (le cui funzioni sono, poi, transitate nella Struttura Speciale Supervisione Controlli interni) per le operazioni di campionamento e, ove necessario, di controllo. Per il Consiglio Regionale, invece, tale attività verrà effettuata dalla Sezione Risorse Umane del Consiglio.
6. Nel caso in cui dall'interlocuzione con l'Agenzia delle Entrate e dalle



attività di controllo e verifica sub. 4 emergessero risultanze positive, e dunque dovesse rilevarsi un'effettiva violazione del divieto di *pantouflage*, nonché profili di criticità comportanti sanzioni in capo al soggetto privato/operatore economico, si procederà alla convocazione del Tavolo Tecnico – allargato ad altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti – al fine di condividere gli esiti dell'attività istruttoria e assumere collegialmente le determinazioni conseguenti.

- Le determinazioni metodologiche assunte dal Tavolo Tecnico come innanzi richiamate sono state, da ultimo, recepite nell'ambito del *“Documento di programmazione delle strategie per la prevenzione della corruzione e la trasparenza della Regione Puglia”*, All. A3 del P.I.A.O. 2026 – 2028 della Regione Puglia, approvato con D.G.R. n. 1700 del 10/11/2025, il quale prevede espressamente, tra l'altro, che:
 - il modello operativo volto a garantire l'effettiva osservanza del divieto di *pantouflage* definito in seno al Tavolo Tecnico dovrà essere approvato *“attraverso apposito Atto dirigenziale entro la fine del 2025”*.
 - il 'Tavolo tecnico Pantouflage', originariamente istituito per lo sviluppo di un modello operativo di verifica del rispetto del divieto, *“diventerà a regime un organismo collegiale permanente di valutazione delle violazioni accertate e delle relative sanzioni”*.

Ritenuto pertanto necessario:

- procedere all'approvazione del modello operativo regionale per l'attuazione e verifica del rispetto del c.d. divieto di *pantouflage* (ex art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001 e art. 21 D.lgs. n. 39/2013) come definito ad esito dei lavori del Tavolo tecnico a ciò preposto;
- istituzionalizzare il 'Tavolo tecnico *Pantouflage*', con la medesima composizione, quale organismo collegiale permanente di valutazione delle violazioni accertate in materia di *pantouflage* e delle relative sanzioni.

VERIFICA AI SENSI DEL D. LGS. 196/03 E S.M.I. Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'albo, salve le garanzie previste dalla legge n. 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D.lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali, come integrato e modificato dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, recante “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, nonché dal Regolamento Regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE

Ai sensi della D.G.R. n. 1295 del 26/09/2024 la presente deliberazione è stata



sottoposta a Valutazione di impatto di genere.

L'impatto di genere stimato risulta: NEUTRO

ADEMPIMENTI CONTABILI AI SENSI DEL D.LGS. 118/2011 e ss.mm.ii.

La presente determinazione dirigenziale non comporta alcun mutamento qualitativo e quantitativo di entrata e di spesa a carico del bilancio regionale né a carico degli enti per i cui debiti i creditori potrebbero rivalersi sulla Regione e che è escluso ogni ulteriore onere aggiuntivo rispetto a quelli autorizzati a valere sullo stanziamento previsto dal bilancio regionale.

DETERMINA

Di prendere atto di quanto espresso in narrativa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si intende integralmente riportato.

1. di approvare il "Modello operativo regionale per l'attuazione e verifica del rispetto del c.d. divieto di *pantouflage* (art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001 e art. 21 D.lgs. n. 39/2013)", **Allegato A)** al presente atto dirigenziale;
2. di istituire il '*Tavolo tecnico Pantouflage*' quale organismo collegiale permanente di valutazione delle violazioni accertate e delle relative sanzioni, nella seguente composizione, di volta in volta estensibile ad altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti:
 - RPCT Regione Puglia;
 - Dirigente della Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy della Giunta Regionale;
 - Dirigente della Sezione Personale della Giunta Regionale;
 - Dirigente della Sezione Trattamento Economico della Giunta Regionale;
 - Dirigente del Servizio Appalti della Giunta Regionale;
 - Dirigente della Sezione Opere Pubbliche ed Infrastrutture della Giunta Regionale;
 - Dirigente Servizio Contratti e Programmazione Acquisti della Giunta Regionale;
 - Dirigente della Struttura Speciale Supervisione Controlli interni della Giunta Regionale;
 - Segretario Generale del Consiglio Regionale;
 - Dirigente Sezione Risorse Umane del Consiglio Regionale;
 - Dirigente Sezione Servizi ICT, Programmazione Acquisti e Contratti del Consiglio Regionale;
3. Di dare atto che il presente provvedimento è unicamente formato con mezzi informatici e firmato digitalmente e sarà conservato sui sistemi informatici regionali CIFRA2.
4. Di notificare il presente provvedimento a tutti i dirigenti regionali, oltre che ai componenti del '*Tavolo Tecnico Pantouflage*', per opportuna conoscenza e per gli adempimenti conseguenti.



Il presente provvedimento, redatto in un unico originale, consta di n. 17 fascie incluse l'allegato parte integrante dello stesso.

ALLEGATI INTEGRANTI

Documento - Impronta (SHA256)
Allegato A).docx - 05c14366e157aa44ab334ef472197efb6497599e5f6f7e756bba2b94fc17e734

Il presente Provvedimento è direttamente esecutivo.

Vista Proposta: Codice Cifra 166/DIR/2025/00015

Sottoscrittori Proposta:

- Istruttore Proposta
Raffaele Malerba
- E.Q. Prevenzione della corruzione e misure antifrode
Carmela Errico

Firmato digitalmente da:

Il Dirigente della Sezione Affari Istituzionali e Giuridici
Rossella Caccavo



MODELLO OPERATIVO REGIONALE PER L'ATTUAZIONE E VERIFICA DEL RISPETTO DEL DIVIETO DI PANTOUFLAGE (ART. 53, COMMA 16-TER, D.LGS. 165/2001 E ART. 21 D.LGS. N. 39/2013).

A. Quadro normativo, ambito di applicazione e regime sanzionatorio.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 – “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della Pubblica Amministrazione” ha introdotto, nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001, il comma 16-ter secondo il quale *“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”*.

L'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 ha esteso poi l'ambito di applicazione del menzionato divieto, prevedendo che *“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 disposizioni – che disciplinano le situazioni di cd. “incompatibilità successiva” – sono volte a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro; allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo 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. Come rilevato infatti dall'ANAC nel PNA 2019 (Delibera ANAC n. 1064/2019) e poi nel PNA 2022 (Delibera ANAC n. 7/2023), la ratio della disciplina è quella di *“ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'Amministrazione l'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)”*.

A tal fine, con il menzionato PNA 2022 l'Autorità ha suggerito una serie di misure di prevenzione da inserire nei Codici di comportamento e nei Piani Anticorruzione degli Enti pubblici. Successivamente, con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, ad integrazione di quanto già disposto con il predetto PNA 2022, l'ANAC ha adottato le *“Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001”*, con le quali ha fornito indirizzi interpretativi e operativi in materia di *pantouflage*, al fine di

supportare con maggiore efficacia le Amministrazioni e gli Enti nell'individuazione di adeguate misure di prevenzione del fenomeno.

Tanto premesso, la normativa vigente in tema di *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: tale previsione, in uno con il combinato disposto degli artt. 1, co. 2, e 21 del D.Lgs. n. 39/2013, consente di ritenere – anche secondo quanto disposto dalle menzionate Linee Guida ANAC del 2024 – che sono soggetti al divieto di *pantouflage*:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o con rapporto di lavoro autonomo;
- i titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013.

Con specifico riferimento ai soggetti che le Amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR, il divieto di *pantouflage* è stato poi espressamente escluso - come evidenziato nel PNA 2022 – per gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione, per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, D.Lgs. n. 165/2001.

Rispetto agli Enti privati di destinazione, l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 si riferisce genericamente a “soggetti privati”, tra cui l'ANAC ritiene debbano rientrare associazioni, fondazioni, federazioni con natura privatistica, imprese e studi di professionisti abilitati. Ci si riferisce, a titolo meramente esemplificativo, a studi legali o a studi di ingegneria/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.

Come chiarito dall'Autorità nelle menzionate Linee Guida, il divieto di *pantouflage* non trova applicazione, invece, nei confronti degli enti privati di destinazione costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente (cfr. per i dettagli PNA 2022, § 1.3 *pantouflage*) né tantomeno nei confronti delle Società *in house*, costituendo queste ultime una *longa manus* delle PA., salvo che non si accerti nel caso concreto la sussistenza di un dualismo di interessi.

Con riferimento all'ambito oggettivo di applicazione del divieto di *pantouflage*, 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 o a prestare servizio. Nelle menzionate Linee Guida 2024 l'ANAC chiarisce che il “*potere autoritativo e negoziale*” 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 genere¹.

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 dunque valutare di volta in volta:

¹ 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. 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'ANAC 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 - 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 endo-procedimentali 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 di ANAC 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.

- 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.

Con riferimento al regime sanzionatorio, ai sensi dell'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, conseguenze dirette dell'accertamento della violazione del divieto di *pantouflage* sono:

- la nullità dei contratti stipulati e degli incarichi conferiti in contrasto con il divieto;
- l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti, qualora accertati;
- il divieto, per i soggetti privati che abbiano conferito incarichi o concluso contratti in violazione del divieto di *pantouflage*, di instaurare rapporti contrattuali con le Pubbliche Amministrazioni per i tre anni successivi. Sul punto, con le menzionate Linee Guida, l'ANAC ha chiarito che tale preclusione si estende sia ai contratti regolati dal Codice dei Contratti Pubblici sia a qualsiasi altra tipologia di accordo stipulato con la Pubblica Amministrazione e che la medesima preclusione opera esclusivamente nei confronti dell'Amministrazione o Ente di provenienza del dipendente pubblico cessato; inoltre, il divieto di contrarre 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 economico, destinatario dell'interdizione, l'erogazione di prestazioni di pubblico servizio da parte della P.A.

Rispetto, invece, ai poteri dell'Amministrazione in qualità di "Stazione Appaltante", con riferimento al potere di esclusione degli operatori economici le menzionate Linee Guida ANAC prevedono che:

- qualora una Stazione Appaltante (ente di provenienza) ritenga, nel corso di una procedura di gara, che un operatore economico abbia assunto un ex dipendente di altra Stazione Appaltante in violazione del divieto di *pantouflage*, è tenuta a trasmettere tempestivamente la relativa segnalazione all'ANAC per l'adozione degli atti di competenza;
- in presenza di un provvedimento ANAC che accerti la violazione del divieto di *pantouflage*, la Stazione Appaltante deve procedere all'esclusione dell'operatore economico, anche per dichiarazione mendace, dandone comunicazione all'Autorità;
- in assenza di un provvedimento di accertamento ANAC relativamente alla violazione del divieto di *pantouflage*, la Stazione Appaltante è chiamata a valutare la veridicità della dichiarazione rilasciata; laddove questa risulti infondata, dovrà escludere l'operatore economico ai sensi dell'art. 98, comma 3, lett. b), d.lgs. 36/2023, procedendo contestualmente alla segnalazione ad ANAC per l'avvio del procedimento di accertamento della violazione del divieto.

B. Modello operativo per l'attuazione e la verifica del rispetto del divieto di *pantouflage*.

La Regione Puglia, alla luce delle indicazioni operative fornite dall'ANAC nel PNA 2022 e nelle Linee Guida adottate con la Delibera n. 493/2024 e contestualizzandole alle specificità dell'Amministrazione regionale, attraverso i lavori di apposito "*Tavolo tecnico per la definizione di un modello operativo regionale in materia di pantouflage*" istituito con nota del RPCT regionale prot. n. 0186218/2025 del 09/04/2025 – conclusi nel novembre 2025 e per cui si rinvia ai relativi verbali archiviati agli atti della Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy – ha strutturato un modello operativo teso a garantire l'effettiva osservanza del divieto di *pantouflage*.

Tale modello è articolato nelle fasi che si riportano di seguito nel dettaglio.

Fase 1 – Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *Pantouflage*

La prima fase del modello si riferisce all'acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* nell'ambito delle diverse aree di attività dell'Ente Regione che lo rendano necessario.

In particolare:

- La Sezione Personale della Giunta Regionale e tutte le altre Strutture regionali che effettuano assunzioni a tempo determinato e/o su progetti specifici inseriscono all'interno degli atti di assunzione del personale, sia a tempo indeterminato che determinato, specifiche clausole che prevedono l'impegno al rispetto delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- Le Strutture regionali che stabiliscano rapporti di lavoro, subordinato o autonomo, a tempo determinato con soggetti esterni, ovvero conferiscano a soggetti esterni uno degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013, richiedono a tali soggetti una dichiarazione (anche elaborando apposito fac-simile), da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*.
- La Sezione Trattamento Economico della Giunta Regionale richiede a tutti i dipendenti regionali che cessano dal servizio (per quiescenza o per dimissioni) la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di *pantouflage*, acquisendo tali dichiarazioni agli atti d'ufficio;
- Tutte le Strutture regionali inseriscono nei bandi di gara di propria competenza o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, apposite clausole di divieto di *pantouflage* ed obbligo della relativa dichiarazione da parte dell'operatore economico, indicando espressamente le connesse sanzioni previste per i soggetti che violino le previsioni dall'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001. La suddetta dichiarazione dell'operatore economico [di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti regionali in violazione del divieto di *pantouflage*] è acquisita dalle Strutture regionali competenti *ratione materiae* ed archiviata ai relativi atti.

Fase 2 – Controlli e verifiche sulle dichiarazioni rese dal dipendente_

La Regione Puglia effettua ordinariamente verifiche “a campione” rispetto ai dipendenti cessati dal servizio che abbiano reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage*, oltre che verifiche “a tappeto” nei confronti degli ex dipendenti che non abbiano reso la predetta dichiarazione.

Le suddette verifiche vengono condotte secondo le modalità e procedure di seguito descritte:

1. La “popolazione” di riferimento per le verifiche in questione – al fine di operare il relativo campionamento – è costituita dai soggetti titolari di “poteri autoritativi o negoziali” nell'ambito dell'Ente Regione, ovvero i dirigenti, i funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e i RUP, cessati nelle tre annualità precedenti alla data del controllo. Sono viceversa esclusi consulenti e collaboratori, che per la natura del relativo incarico non si ritiene possano esercitare poteri autoritativi o negoziali propriamente detti.
2. Il sistema di campionamento prevede l'utilizzo di un generatore di numeri casuali, individuando quale seme il mese, il giorno e l'ora (*hh/mm*) relativi al momento in cui avviene l'operazione (dunque ripetibile e “verificabile” in qualsiasi momento). Tramite il predetto sistema si procede ad un campionamento casuale sull'intera popolazione di riferimento da un elenco unico, in cui ogni unità della popolazione di riferimento – indipendentemente dalla categoria di appartenenza – ha la medesima probabilità di essere selezionata.
3. Posta l'esigenza di individuare una percentuale di campionamento gestibile dal punto di vista operativo, ma al contempo statisticamente consistente per garantire l'efficacia delle verifiche, è stato previsto un controllo su un campione pari al 5% della popolazione complessiva come individuata sub. 1), con un minimo garantito di n. 20 unità per anno; detta percentuale potrà essere rimodulata di anno in anno, tenendo conto della dotazione organica o dei flussi pensionistici dell'Ente. Il criterio scelto consente di adattarsi alle fluttuazioni annuali del numero dei cessati (es. anni con basso n. di pensionamenti), evitando che il campione risulti eccessivamente ridotto. Delle operazioni di campionamento viene redatto apposito verbale.

4. Conclusa l'attività di campionamento, prendono avvio le attività di controllo, volte a verificare rispetto ai soggetti campionati la presenza di eventuali rapporti di lavoro intercorsi, nei tre anni successivi alla cessazione dal servizio, con soggetti privati ai quali gli stessi abbiano precedentemente attribuito contributi, sussidi, sovvenzioni o altri vantaggi economici, in virtù della funzione loro svolta all'interno dell'Ente Regione. La procedura di controllo prevede da un lato il ricorso all'interrogazione di banche-dati in uso presso l'Ente Regione (es. TELEMACO, SINTESI, ecc.), e dall'altro formali richieste di accesso agli atti da parte dell'Amministrazione regionale nei confronti dell'Agenzia delle Entrate, mediante trasmissione di apposite istanze – anche cumulative – recanti richiesta di verifica della presenza di redditi da lavoro dipendente o autonomo percepiti da ex dipendenti regionali nei tre anni successivi alla cessazione, con l'indicazione delle relative Società o altri soggetti privati eroganti.
5. Rispetto alle attività di controllo e verifica – in via transitoria e nelle more dell'individuazione di una Struttura *ad hoc* – per la Giunta Regionale la competenza è posta in capo alla Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy (già Sezione Affari Istituzionali e Giuridici), con il supporto della Sezione Personale, della Sezione Trattamento Economico e della Struttura Speciale "Audit FSE+, secondo le seguenti fasi:
 - a) La Sezione Personale comunica annualmente alla Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy l'elenco dei dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo triennio, disaggregati per singola annualità, oltre che per categoria ed area di inquadramento, come da Conto Annuale di riferimento. Tale elenco verrà utilizzato per le verifiche "a campione" come innanzi richiamate.
 - b) La Sezione Trattamento Economico comunica annualmente alla Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy i nominativi degli ex dipendenti cessati dal servizio nell'ultimo triennio che non abbiano reso la dichiarazione d'impegno al rispetto del divieto di *pantouflage*. Tali nominativi saranno oggetto delle verifiche "a tappeto" come innanzi richiamate.
 - c) Rispetto alle attività di campionamento della "popolazione" di riferimento come definita sub. 1), la Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy sarà supportata dalla Struttura Speciale "Audit FSE+".
 - d) Anche per le attività di controllo come definite sub. 4), e segnatamente per l'interrogazione di banche-dati in uso presso l'Ente Regione, la Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy si avvale del supporto della Struttura Speciale "Audit FSE+". Per il Consiglio Regionale, le suddette attività di controllo sono effettuate direttamente dalla Sezione Risorse Umane del Consiglio.
6. Qualora, ad esito dell'interrogazione di banche-dati ovvero a seguito di riscontro dell'Agenzia delle Entrate, emergano risultanze positive in capo ad uno o più soggetti (ad es. presenza di redditi derivanti da rapporti di lavoro o professionali, anche sotto forma di incarichi di consulenza, con Società o altri soggetti privati), la Sezione Affari Istituzionali, Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy :
 - a) acquisisce dalla Sezione Personale ulteriori informazioni circa la/e Struttura/e regionale/i di ultima assegnazione dell'ex dipendente interessato dalla verifica nel triennio precedente la cessazione ;
 - b) formula apposita richiesta alla Sezione Bilancio, al fine di verificare se la Società/soggetto privato dal quale l'ex dipendente risulta aver percepito redditi sia stato beneficiario, nel triennio precedente la cessazione, di pagamenti da parte dell'Ente Regione a seguito di procedimento riconducibile alla/e Struttura/e di ultima assegnazione del soggetto interessato ;
 - c) nel caso in cui la verifica sub b) si concluda con esito positivo, chiede alla/e Struttura/e regionale/i coinvolta/e di conoscere la tipologia di potere esercitato dal soggetto, con indicazione degli atti/provvedimenti da questi emanati rispetto al procedimento di riferimento,

ovvero (nel caso di personale non dirigente) il grado di coinvolgimento nell'istruttoria e l'incidenza che il soggetto ha avuto ai fini dell'adozione dell'atto finale.

7. Per il Consiglio Regionale le attività descritte sub 6) sono effettuate direttamente dalla Sezione Risorse Umane del Consiglio.

Fase 3 – Esito delle verifiche e azioni conseguenti_

Dal combinato disposto dell'art. 53, co. 16 ter, del d.lgs. 165/2001 e delle *“Linee Guida n. 1/2024 in tema di c.d. divieto di pantouflage - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001”*, approvate con Delibera del Consiglio dell'ANAC n. 493/2024, emerge – quale regime sanzionatorio in ipotesi di violazione del divieto di *pantouflage* – che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del predetto divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati/operatori economici che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la Pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Occorrerà, dunque, effettuare una valutazione caso per caso, tenendo presenti le indicazioni fornite sul tema nel tempo da ANAC, alla luce delle citate Linee guida n. 1/2024 e del *“Regolamento di vigilanza e sanzionatorio in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter”*, approvato con Delibera ANAC n. 493-bis del 25 settembre 2024, che definiscono i criteri di valutazione delle fattispecie di *pantouflage* e precisano il ruolo dell'Autorità nella verifica di tali ipotesi.

Ciò premesso, nel caso in cui dalle verifiche di cui ai punti sub 5) e 6) della precedente fase dovesse rilevarsi un'effettiva violazione del divieto di *pantouflage*, con conseguenti profili di criticità comportanti sanzioni in capo al soggetto privato operatore economico interessato, si procederà alla convocazione del *“Tavolo tecnico Pantouflage”* – allargato, ove necessario, anche ad altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti – al fine di condividere gli esiti dell'attività istruttoria e assumere collegialmente le determinazioni conseguenti, ivi compresa l'eventuale segnalazione qualificata del RPCT regionale ad ANAC per l'esercizio dei relativi poteri sanzionatori.