

			
UNIONE EUROPEA	REPUBBLICA ITALIANA	REGIONE LOMBARDIA	I.C. "DON CAMAGNI"
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "DON CAMAGNI" Sede legale: Via J. E R. Kennedy, 15 - 20861 Brugherio (MB) Tel. 039/879623 - E-mail: mbic8aj009@istruzione.it PEC: mbic8aj009@pec.istruzione.it icdoncamagnibrugherio.edu.it C.M.: MBIC8AJ009 – C.F.: 85018350158 – C.U.: UFPA9W			

Circ. n. 6/DVI/ab

Brugherio, 06.09.2024

Al personale Docente e non docente
Alla DSGA

Al Sito Web
Agli Atti

OGGETTO: L'incompatibilità nel pubblico impiego - lezioni private, cumulo di impieghi, incompatibilità altri impieghi personale docente e non docente, anche in regime di part time (Art. 508 del D.L.297 del 16.04.94) - INDICAZIONI OPERATIVE

Con la presente nota questo ufficio, in qualità di datore di lavoro pubblico, in applicazione delle norme che regolano la materia, fornisce le seguenti **linee di indirizzo**.

L'impiego pubblico è caratterizzato da un rigoroso regime di incompatibilità, in base al quale al dipendente pubblico è preclusa la possibilità di svolgere attività commerciali, industriali, imprenditoriali e professionali in costanza di rapporto di lavoro con la P.A.

La *ratio* di tale divieto, che permane anche nel sistema del pubblico impiego contrattualizzato, va rinvenuta nel principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa a favore del datore pubblico, espressa dall'art. 98, comma 1, Cost. Gli artt. 60 ss. del D.P.R. n. 3 del 1957, declinando il principio del servizio esclusivo della Nazione del pubblico dipendente sancito dall'art. 98 Cost., prevedevano l'incompatibilità assoluta dell'impiego pubblico con l'esercizio di altre attività.

1. Normativa

Il divieto *ut supra* è stato successivamente affievolito dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993, poi trasfuso nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, che ha previsto la possibilità per l'amministrazione di autorizzare il dipendente a svolgere incarichi conferiti da altre pubbliche amministrazioni o soggetti privati, anche retribuiti, se ritenuti compatibili con l'attività svolta dal dipendente.

Più in generale, l'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 dispone, al comma 2, che "*Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati*" e, al comma 5, che "*In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano*

da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente".

In base al quadro normativo delineato vale la regola per cui **ogni incarico extra-istituzionale deve considerarsi eccezionale rispetto allo status di pubblico dipendente. Rientra** in tale categoria **anche il personale scolastico** (docente, educativo e ATA), essendo gli Istituti Scolastici di ogni ordine e grado "Pubblica Amministrazione" a tutti gli effetti di legge (art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001).

La regola generale dell'incompatibilità nel pubblico impiego risulta, tuttavia, attenuata in forza della previsione per cui il dipendente, previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, può essere ammesso allo svolgimento di incarichi ulteriori che, all'esito di apposita istruttoria, non risultino generare una situazione di conflitto di interesse rispetto all'attività svolta in via principale (art. 53, comma 7, d.lgs. n. 165 cit.).

Accanto a questa tipologia di incompatibilità, cd. "relativa" o "condizionata" alla preventiva autorizzazione, il legislatore individua poi una serie di incarichi che possono essere svolti senza necessità di acquisire il preventivo nulla osta da parte del datore di lavoro. Si tratta delle attività elencate dal comma 6 dell'art. 53, cd. "liberalizzate" in quanto esulano dal regime autorizzatorio essendo espressione di libertà costituzionalmente garantite.

La disciplina più specificamente riferita alle scuole è attualmente rinvenibile nell'art. 508 del D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 (Testo Unico della scuola), nell'art. 58 del D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni, trasfuso nell'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e in alcune clausole dei contratti in vigore nel comparto scuola. Inoltre, l'art. 48 della Legge 17 maggio 1999, n. 144, estende al personale docente dipendente da enti locali le norme dell'art. 508 *ut supra* (esclusi i commi 4 e 16) ed attribuisce al Dirigente Scolastico la competenza ad adottare i provvedimenti di divieto di lezioni private e di autorizzazione all'esercizio di libere professioni, ricorribili al sindaco o al presidente della provincia che decidono in via definitiva.

Per le procedure di autorizzazione va applicato l'art. 53, comma 10, del D. Lgs. n. 165/2001.

Nel caso di incarichi conferibili da parte di pubbliche amministrazioni, l'autorizzazione si intende accordata se, entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, non venga adottato un motivato provvedimento di diniego. Negli altri casi, la mancata adozione di un provvedimento esplicito equivale a diniego di autorizzazione. Con sentenza n. 129/1998 il TAR Piemonte ha affermato che l'autorizzazione a collaborazioni o consulenze rese all'esterno dell'amministrazione in modo occasionale o non coincidente con gli interessi dell'Amministrazione stessa non può essere negata se non con provvedimento motivato, che spieghi perché il dipendente richiedente non può svolgere l'incarico. **La durata dell'autorizzazione deve coincidere con il periodo in cui gli impegni orari restino immutati, dovendosi valutare la compatibilità di fatto.**

La Legge 23 dicembre 1996, n. 662 (collegato alla finanziaria 1997), ha introdotto varie innovazioni all'impianto normativo preesistente, applicabili anche al personale scolastico. In particolare, l'art. 1, commi 56-60, ribadisce il divieto per il dipendente a tempo pieno di "*svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa*".

La violazione del divieto si può configurare come giusta causa di recesso o di decadenza dall'impiego.

Eccezioni al divieto sono il part-time, lo svolgimento di libere professioni o le prestazioni di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego e rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

La materia che concerne il rapporto di lavoro dei docenti a tempo parziale è disciplinata dall'O.M. n. 446 del 22/7/1997, emanata in applicazione delle norme del C.C.N.I. del 1995 e delle innovazioni introdotte con le Leggi n. 662/1990 e n. 140/1997 ed integrata con l'O.AA. n. 55 del 13/2/1998. Anche l'art. 39 del C.C.N.L. 2006-2009 detta le norme pattizie sul tema e, specificamente, il comma 9 stabilisce che "al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione del Dirigente Scolastico, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività d'istituto".

2. Ipotesi di INCOMPATIBILITÀ ASSOLUTA

Costituiscono incompatibilità di tipo assoluto:

- 1) gli incarichi connotati da "**abitualità**", "**professionalità**" e "**continuità**" nello svolgimento della professione, anche se esercitata in maniera non esclusiva (intese dunque non occasionali);
- 2) tutti gli incarichi suscettibili di entrare in conflitto di interesse, anche solo in via potenziale, con lo svolgimento dell'attività ordinaria e di compromettere il buon andamento dell'ufficio;
- 3) l'assunzione di cariche in società costituite a scopo di lucro, con esclusione delle società cooperative.

Con riferimento alla prima categoria, presenta il carattere della "professionalità" anche l'impiego che, sebbene isolatamente e singolarmente non dia luogo ad una situazione di incompatibilità assoluta, considerato complessivamente nell'ambito dell'anno solare, si configura, invece, un impegno **continuativo**, tenuto conto della natura dell'incarico e della remunerazione prevista.

L'incompatibilità assoluta sussiste, inoltre, ogni qualvolta l'attività esercitata in via ulteriore rispetto a quella ordinaria si ponga, con quest'ultima, in **conflitto di interessi**, cagionando pregiudizio, anche solo potenziale, all'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche e, in generale, quando i predetti incarichi per loro natura ed oggetto sono suscettibili di recare nocumento all'immagine dell'amministrazione, sebbene rientranti nel novero delle attività liberalizzate.

L'obbligo di evitare l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse a carico del dipendente pubblico costituisce, altresì, regola di condotta riportata all'interno del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici recato dal d.p.r. n. 62/2013 la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare (art. 16). Per tale ragione, il datore di lavoro deve essere preventivamente informato dell'intenzione del personale in servizio di assumere incarichi esterni, al fine di analizzare in concreto la possibile interferenza di questi con i compiti istituzionali del proprio dipendente e valutare la sussistenza del conflitto di interesse.

Infine, la terza ipotesi di incompatibilità assoluta di cui al citato art. 60 è rappresentata dall'assunzione da parte del dipendente pubblico di cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del Ministro competente.

Per il personale della scuola, pertanto, vige la regola generale dell'incompatibilità tra lo *status* di pubblico impiegato e l'esercizio di attività extra istituzionale. Il riferimento normativo è al comma dieci dell'art. 508, d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297 considerato nella parte in cui rinvia ai divieti ex art. 60, d.p.r. 3/1957.

Accanto alle ipotesi di incompatibilità assoluta, la disciplina specifica dettata per il comparto scuola e, in particolare, per il personale docente aggiunge inoltre l'ipotesi dell'assunzione di lezioni private ad alunni dell'istituzione scolastica in cui si presta servizio.

La legge, in forza del principio per cui nessun alunno può essere giudicato dal docente dal quale abbia ricevuto lezioni private, sancisce la nullità degli scrutini o delle prove d'esame svoltesi in violazione del predetto divieto (art. 508 commi 1 e 5, d.lgs. 297/1994). Il divieto è ribadito anche nell'ambito del CCNL del 16 novembre 2007 considerato nella parte in cui contempla, tra le prestazioni volte ad ampliare l'offerta formativa che possono essere svolte dal docente, le attività didattiche di recupero e quelle rivolte agli adulti escludendo espressamente dai destinatari dell'attività gli alunni delle proprie classi (art. 32).

Dal disposto si evince che al personale direttivo e docente NON È CONSENTITO impartire lezioni private ad alunni della propria scuola o istituto o a quanti intendono sostenere esami nell'istituto in cui si presta servizio in qualità di docenti o esaminatori.

Nel caso in cui il personale direttivo e docente impartisca lezioni private ad alunni estranei alla scuola o istituto, lo stesso ha l'obbligo di informare il Dirigente Scolastico, comunicandogli i nominativi degli alunni e la loro provenienza.

Rimane, quindi, in capo al docente l'obbligo di informazione per l'attività prestata in ambito extrascolastico. Questo ufficio potrà vietare la continuazione o impedire l'assunzione di ulteriori lezioni, sentito il Consiglio d'istituto, nel caso in cui l'insegnante si dedichi in misura tale alle lezioni private da influire sul regolare funzionamento della scuola. Sono nulli pertanto gli scrutini e le prove d'esame svoltisi in violazione a tale divieto.

Il profilarsi di una situazione di incompatibilità assoluta ha come conseguenze, da un lato, la cessazione automatica del rapporto di lavoro qualora l'incompatibilità non venga rimossa entro 15 giorni dalla diffida, dall'altro, la valutazione circa la sussistenza di profili di responsabilità disciplinare per violazione del dovere di esclusività. Secondo quanto previsto dall'art. 63, d.p.r. 3/1957, l'ottemperanza alla diffida, infatti, non esclude il venir meno della responsabilità disciplinare in presenza delle condizioni di legge.

Eventuali deroghe possono essere concesse dall'Amministrazione per l'autorizzazione all'esercizio di libere professioni, a determinate condizioni.

Procedimento autorizzatorio

Al di fuori dei casi di incompatibilità assoluta che costituiscono un divieto inderogabile, il personale della scuola che assuma altro impiego è tenuto a darne notizia al Dirigente Scolastico.

Le informazioni rese dal personale nella richiesta di autorizzazione devono essere precise e specifiche in modo da mettere il dirigente scolastico nella condizione di salvaguardare la propria sfera di interessi e di dare la possibilità alla scuola di valutare i condizionamenti dispiacenti dall'esercizio di altre attività su quella ordinaria del dipendente, sì da tutelare il principio di imparzialità dell'azione amministrativa.

A seguito delle richieste debitamente dettagliate, il Dirigente avrà cura di avviare una vera e propria istruttoria volta a verificare in concreto la compatibilità dell'attività ulteriore con la funzione svolta nel comparto scuola nonché l'insussistenza del conflitto di interessi.

Il procedimento destinato a concludersi entro 30 giorni dalla comunicazione del dipendente interessato, può culminare nell'adozione di un provvedimento motivato di autorizzazione ovvero di diniego.

Nel corso dell'attività istruttoria sarà vagliata l'effettiva compatibilità dell'attività extra lavorativa svolta con il corretto e puntuale adempimento della prestazione contrattualmente dovuta, al fine di evitare che il cumulo di incarichi arrechi un pregiudizio al buon andamento dell'amministrazione.

A tal proposito gli indici di valutazione da parte di questo ufficio sono volti a verificare:

- se l'espletamento dell'incarico ulteriore possa ingenerare, anche in via solo ipotetica o potenziale, situazione di conflittualità con gli interessi facenti capo all'amministrazione e, quindi, con le funzioni assegnate sia al singolo dipendente che alla struttura di appartenenza;
- la compatibilità dell'incarico ulteriore (da svolgersi in ogni caso fuori dall'orario di lavoro, e sia pure compatibilmente con le esigenze di servizio) con i carichi di lavoro del dipendente e della struttura di appartenenza, nonché con le mansioni e posizioni di responsabilità attribuite al dipendente. A tal fine si potrà interpellare eventualmente il responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale dovrà esprimere il proprio parere o assenso circa la concessione dell'autorizzazione richiesta;

- la "occasionalità" o "saltuarietà", ovvero la non prevalenza della prestazione extraistituzionale sull'impegno derivante dall'orario di lavoro;
- la materiale compatibilità dello specifico incarico con il rapporto di impiego, tenuto conto del fatto che taluni incarichi retribuiti sono caratterizzati da una particolare intensità di impegno;
- specificità attinenti alla posizione del dipendente richiedente l'autorizzazione medesima (incarichi già autorizzati in precedenza, assenza di procedimenti disciplinari a suo carico o note di demerito in relazione all'insufficiente livello di rendimento);
- corrispondenza fra il livello di professionalità posseduto dal dipendente e la natura dell'incarico esterno a lui affidato.

In ogni caso, l'autorizzazione a svolgere attività extraistituzionali va richiesta dal dipendente al datore di lavoro prima di dare avvio allo svolgimento dell'attività medesima, stante l'esistenza in materia del divieto di autorizzazioni postume, date ora per allora, in quanto ontologicamente incompatibili con la finalità dell'istituto della previa autorizzazione che, in base al disposto di cui all'art. 53, comma 7, d.lgs. n. 165 del 2001, è quella di verificare, necessariamente ex ante, l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

L'esercizio di attività extraistituzionali, seppur astrattamente compatibili, in difetto della prescritta autorizzazione da parte del dirigente scolastico, determina una grave violazione di legge suscettibile di condurre, all'esito di un procedimento disciplinare, al licenziamento del dipendente, tenuto inoltre a versare all'Amministrazione di appartenenza le somme percepite in conseguenza dell'attività illegittimamente svolta. Il mancato versamento dei compensi derivati da attività extra istituzionale da parte del dipendente pubblico si configura come illecito erariale secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, d.lgs. n. 165/2001.

In merito all'ipotesi in cui il dipendente sia interessato a svolgere un'ulteriore attività lavorativa di natura occasionale, durante un periodo di aspettativa non retribuita dal lavoro pubblico, ferma in ogni caso la necessità della preventiva autorizzazione da parte del datore di lavoro, l'ARAN risponde che: "Nessuna norma contrattuale consente, (o potrebbe consentire) al dipendente di poter instaurare un secondo rapporto di lavoro o lo svolgimento comunque, di altra attività di lavoro autonomo, anche di natura libero professionale, durante la fruizione di periodi di aspettativa senza diritto alla retribuzione (...). Il primo rapporto, infatti, con tutte le situazioni soggettive che vi sono connesse (ivi comprese le incompatibilità), sussiste ancora anche se in una fase di sospensione delle reciproche obbligazioni (...)".

Libere professioni e dipendenti in regime di part time

Il divieto generale di svolgere, in costanza di rapporto di pubblico impiego, attività ulteriori rispetto a quella istituzionale risulta attenuato in due ipotesi legislativamente previste:

la prima riguarda il personale in regime di part time con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento (art. 53, comma 6, d.lgs. 165, cit.);

la seconda riguarda le categorie di personale, e fra queste i docenti, ammessi, in presenza di specifiche condizioni di legge, allo svolgimento di libere professioni.

Partendo da quest'ultima ipotesi, il riferimento è all'art. 508, comma 15, d.lgs. 297/1994, che consente al personale docente l'esercizio della libera professione purché non sia di pregiudizio alla funzione docente (comprensiva di tutte le attività ad essa riferite), sia pienamente compatibile con l'orario di insegnamento e di servizio e sia esplicitata previa autorizzazione del dirigente scolastico (approfondimento paragrafo 6).

Con particolare riferimento all'esercizio dell'attività forense vanno richiamate le disposizioni della L. n. 247/2012. L'art. 19 stabilisce che l'esercizio della professione di avvocato è compatibile con l'insegnamento o la ricerca in materie giuridiche nelle università, nelle scuole secondarie pubbliche e private parificate, nelle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione pubblici. Tale prescrizione va letta sia pure nel senso che l'incompatibilità è esclusa anche per i docenti della scuola primaria: "costoro, infatti, godono della medesima libertà di insegnamento stabilita per gli altri docenti e devono essere in possesso della laurea, sicché la loro esclusione dall'eccezione prevista dalla legge si risolverebbe in una discriminazione in contrasto con il principio costituzionale di uguaglianza".

Le condizioni entro cui è consentito al personale docente l'esercizio della professione forense sono richiamate dall'art. 1, comma 56 bis, L. n. 662/96:

~~autorizzazione del dirigente scolastico che deve valutare l'eventuale pregiudizio che l'esercizio della~~
ISTITUTO COMPRENSIVO DON CAMAGNI - C.F. 85018350158 C.M. MBIC8AJ009 - A04D7B0 - ISTITUTO COMPRENSIVO - IC

- professione può arrecare all'assolvimento delle attività inerenti alla funzione docente;
- divieto di assumere il patrocinio legale in controversie nelle quali sia parte l'amministrazione;
 - divieto di assumere incarichi professionali che siano conferiti dall'amministrazione.

In ogni caso, al di là delle previsioni normative, assumono particolare rilevanza le risultanze dell'esame condotto dal dirigente sulla scorta delle specificità del caso concreto. La richiesta attiva un controllo avente ad oggetto la compatibilità in concreto dell'attività svolta con possibilità di limitarne l'esercizio proprio al fine di evitare l'insorgere di un conflitto di interessi con lo svolgimento dell'attività di insegnamento.

L'ulteriore ipotesi, come suddetto, che attenua il divieto generale di svolgere, in costanza di rapporto di pubblico impiego, attività ulteriori rispetto a quella istituzionale riguarda il personale in regime di part time, richiamato e argomentato nel paragrafo seguente.

Dipendenti in regime di part time fino al 50%, o superiore al 50% rispetto all'orario contrattuale

Con riferimento ai dipendenti in regime di part time fino al 50%, il sesto comma dell'art. 53, cit., esclude tale categoria di personale dall'obbligo di richiedere una preventiva autorizzazione allo svolgimento di incarichi ulteriori, ivi comprese le libere professioni.

Tale disposizione non può essere letta isolatamente ma va coordinata con tutta un'altra serie di prescrizioni, normative e contrattuali, che impongono al dirigente anche per il personale in part time fino al 50% di vigilare sull'attività svolta al fine di verificare che:

- tale attività non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente;
- l'interessato abbia tempestivamente comunicato all'Amministrazione di appartenenza il tipo di attività privata che intende svolgere (il che agevola il controllo in merito al conflitto di interessi).

In questo senso il CCNL comparto scuola sottoscritto in data 19 aprile 2018 obbliga il dipendente in part-time che abbia intrapreso un'altra attività lavorativa e/o professionale a comunicarlo entro 15 giorni al dirigente scolastico a cui è attribuito il dovere di vigilanza e controllo (art. 56).

Accanto alle norme contrattuali, la legge 23 dicembre 1996, n. 662, recante misure di razionalizzazione della finanza pubblica, detta disposizioni specifiche in materia di cumulo di impieghi con specifico riferimento al personale in part time (art. 1, commi 56 e ss.).

Al fine di evitare l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse, le disposizioni di cui alla legge del 1996 assoggettano i lavoratori in part time agli stessi controlli previsti per il personale a tempo pieno al fine di accertare che l'attività ulteriore non comporti grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione in relazione alle mansioni svolte e alla posizione organizzativa ricoperta.

In caso di inottemperanza alle suddette prescrizioni, il dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, laddove ravvisi la sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività svolta dal dipendente, ancorché in part-time, e le funzioni istituzionali ad esso intestate, è tenuto a diffidare il lavoratore dal cessare, entro 15 giorni, l'attività ulteriore, a pena di decadenza dall'impiego pubblico.

Allo stesso modo, allorché la comunicazione del lavoratore abbia ad oggetto la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, l'accoglimento della richiesta medesima è subordinato alla verifica circa la compatibilità dell'attività che si intende svolgere in via ulteriore rispetto a quella istituzionale. In ogni caso il cumulo di impieghi non è mai consentito, nemmeno a seguito di trasformazione da regime di tempo pieno a part-time, nei casi in cui l'attività ulteriore sia prestata in favore di un'altra amministrazione pubblica.

Al fine di consentire a questa dirigenza di vigilare sull'attività svolta anche il personale in regime di part time è tenuto a fornire le opportune e specifiche comunicazioni volte ad agevolare i dovuti controlli in merito al conflitto interessi.

Tanto premesso si riportano, in sintesi, casi di specie, riferibili al personale dipendente della scuola iscritto ad albi professionali e a quanti svolgono attività retribuite in materia di incompatibilità tra i lavori autonomi e il contratto sottoscritto dal docente.

Casistica relativa a incompatibilità e compatibilità nel comparto scuola

Per il personale con rapporto a tempo pieno risulta l'assoluta incompatibilità nei seguenti casi:

- attività, onerose o gratuite, che oltrepassino i limiti della saltuarietà e occasionalità;
- cariche in società costituite a fini di lucro (art. 60 D.P.R. n. 3/1957);
- le libere professioni (salvo i casi riferiti a personale in part-time e quelli ammessi da regimi normativi speciali, come per es. i docenti, di cui si tratterà nel paragrafo 6).

I docenti non possono impartire lezioni private agli allievi frequentanti il proprio istituto, per gli altri allievi c'è l'obbligo di informare il Capo di Istituto e l'attività dev'essere compatibile con le esigenze di funzionamento della scuola.

L'insegnamento in scuole non statali, avendo carattere di continuità, subordinazione e professionalità, è incompatibile con l'insegnamento in scuole statali.

Sono incompatibili le altre attività lavorative quando rivestono, oltre il carattere della continuità (cioè non saltuarie od occasionali), quello della professionalità (prevalente rispetto ad altre).

L'incompatibilità non riguarda il personale in distacco o in aspettativa sindacale o per cariche elettive quando le attività sono connesse all'esercizio del proprio mandato.

Sono, invece, compatibili e possono essere svolte senza alcuna autorizzazione:

- le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
- le attività, anche con compenso, che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, costituzionalmente protetti (collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili); l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno o di invenzioni industriali;
- la partecipazione a convegni e seminari;
- gli incarichi per i quali sia corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- gli incarichi per svolgere i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso di esse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- le partecipazioni a società a titolo di semplice socio.

Sono astrattamente compatibili, ma devono essere preventivamente autorizzati:

- gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali sia previsto sotto qualsiasi forma un compenso;
- gli incarichi conferiti da altre amministrazioni pubbliche (commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, commissioni di vigilanza, collaborazioni, ecc.), per i quali deve essere valutata la non interferenza con l'attività principale;
- le partecipazioni attive a società agricole a conduzione familiare, quando l'impegno richiesto sia modesto e non abituale o continuato durante l'anno;
- le cariche in società cooperative ovvero enti per i quali la nomina sia riservata allo Stato (art. 60 D.P.R. n. 3/1957 e Legge n. 59/1992 sulle società cooperative). In particolare, le partecipazioni attive a

società cooperative, ivi comprese casse rurali, sono ammesse purché l'impegno e le modalità di svolgimento non interferiscano con l'attività ordinaria;

- le partecipazioni in qualità di amministratore a società cooperative, ivi comprese casse rurali, purché non vi sia conflitto di interessi tra attività gestionale del dipendente e competenze dell'Amministrazione;
- l'attività di amministratore di condominio, purché l'impegno riguardi la cura dei propri interessi;
- altre attività rese anche a titolo gratuito, delle quali va valutata caso per caso la compatibilità con il rapporto di lavoro principale;
- le libere professioni esercitate dal personale docente, alle condizioni indicate di seguito.

La libera professione

Il divieto per il personale docente di esercitare attività commerciale, industriale e professionale previsto dall'art. 508, comma 10 del D.Lgs. 297/1994 citato trova un'unica eccezione nel comma 15 dello stesso articolo, che consente al personale docente l'esercizio della libera professione, purché non sia di pregiudizio alla funzione docente (comprensiva di tutte le attività ad essa riferite), sia pienamente compatibile con l'orario di insegnamento e di servizio e sia esplicitata previa autorizzazione del Dirigente Scolastico.

La libera professione è un'attività svolta in maniera autonoma, a livello professionale, normalmente per più committenti. L'attività in parola dev'essere riconducibile alla regolazione giuridica della "professione intellettuale" di cui agli artt. 2229 e ss. del Codice Civile che attribuiscono alla legge stabilire quali siano le professioni intellettuali per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi, previo iter formativo stabilito dalla legge e superamento di un esame di abilitazione.

I compensi percepiti nell'ambito dell'attività libero-professionale devono essere dichiarati al fisco, sono soggetti a contributi previdenziali e all'I.V.A. I redditi derivanti dall'esercizio di attività libero-professionali debitamente autorizzate sono esentati dalla disciplina dell'anagrafe delle prestazioni di cui all'art. 44 della Legge n. 412/1991.

Il docente deve preventivamente richiedere alla Dirigenza scolastica l'autorizzazione a svolgere la libera professione per il seguito di competenza.

LA DSGA e l'ufficio di segreteria area personale sono invitati a predisporre l'attività istruttoria volta, preliminarmente a VERIFICARE che l'istanza contenga tutte le notizie utili per l'avvio delle prescritte verifiche.

Il personale ha l'obbligo di conformare la propria condotta alle indicazioni fornite con la presente, adottando tutte le misure volte a contenere eventuali illeciti.

La presente diffusa a mezzo sito istituzionale area circolari assume valore di notifica per gli interessati.

In allegato, sul sito web della scuola, sono riportati due modelli da utilizzare per la richiesta dell'autorizzazione ad accettare incarichi retribuiti e per la richiesta dell'autorizzazione ad esercitare la libera professione.

LA DIRIGENTE SCOLASTICA

D.ssa Daniela Vincenza Iacopino

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi d.lgs.82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa