



ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI NEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO

Che cosa si intende per “secondo lavoro”

Con l'impropria dicitura “secondo lavoro” devono intendersi le attività extraistituzionali, ovvero quelle attività che non rientrano nei compiti e nei doveri di ufficio.

A tale riguardo l'ordinamento prevede limiti e condizioni.

Le principali fonti normative relative alla disciplina delle attività extraistituzionali

- T.U. n. 3/1957 e succ. mod. e integrazioni, artt. da 60 a 65 (Incompatibilità e cumulo di impieghi);
- L. n. 662/1996 art. 1 commi da 56 a 65 (Iscrizione ad albi professionali e rapporto di lavoro a tempo parziale);
- D.Lgs. n. 165/2001, art. 53 e succ. mod. e int. (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi);
- L. n. 339/2003 (Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato);
- L. n. 289/2002, art. 90, comma 23 (Attività sportiva dilettantistica), in combinato disposto con l'art. 67 (Redditi diversi), comma 1, lettera m. D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).
- D.Lgs. n. 276/2003 art. 74;
- L. n. 190 del 6.11.2012 e D.lgs n. 39 dell'8.4.2013
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici DPR n. 62 del 16.4.2013
- Linea Guida su incarichi vietati (Funzione Pubblica 13.06.2014)
- D.Lgs. n. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro);
- D.L. n. 25/2017 convertito senza modificazioni dalla L. n. 49/2017 (Modifiche e integrazioni al D.Lgs. n. 165/2001);
- D.L. n. 50/2017 convertito dalla L. n. 96/2017 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria...);
- Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica: - n. 3/1997 del 19 febbraio 1997 e n. 6/1997 del 18 luglio 1997 (Lavoro a tempo parziale e disciplina delle incompatibilità)

Attività assolutamente incompatibili con il rapporto di pubblico impiego

Sono assolutamente incompatibili con il rapporto di pubblico impiego le seguenti fattispecie:

a) Esercizio di attività industriali, commerciali, artigianali o comunque imprenditoriali. Detto regime di incompatibilità non si applica ai dipendenti collocati in aspettativa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 della L. 183/2010 (dipendenti che diventano imprenditori) per le fattispecie e per il periodo temporale per i quali è stata concessa detta aspettativa.

L'incompatibilità va verificata di volta in volta, laddove si tratti di attività saltuarie, sporadicamente ed occasionalmente esercitate ed in generale quando l'attività estranea a quella istituzionale non sia caratterizzata da continuità e professionalità.

b) Esercizio di attività professionali (salvo quanto previsto in materia di esercizio della libera professione per la dirigenza sanitaria). Si precisa che per aversi esercizio professionale, determinante l'incompatibilità, è necessario il compimento di una serie di atti inerenti la professione, l'abitudine, la sistematicità e la continuità dell'attività, mentre non è incompatibile il compimento di un atto isolato inerente la professione ovvero l'esercizio sporadico ed occasionale dell'attività.

Sussiste conflitto d'interesse - e non è pertanto autorizzabile neppure il compimento di un atto isolato perché concorrente e configgente con gli interessi dell'Azienda - quando l'attività svolta in via autonoma dal dipendente è identica a quella prestata presso la P.A. di appartenenza.

Non è preclusa, anche per i dipendenti a tempo pieno o part-time superiore al 50%, la possibilità di iscrizione ad un albo professionale (art. 56 bis L. 662/96), salva la necessità di richiedere di volta in volta l'autorizzazione per lo svolgimento di attività occasionali e saltuarie e con la dovuta precisazione che, se pure il dipendente viene autorizzato all'iscrizione ad un albo professionale, l'autorizzazione rilasciata non vincola comunque gli ordini professionali, i quali valuteranno in piena autonomia la domanda di iscrizione a ciascun albo professionale, permanendo comunque il divieto di esercitare qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo tranne la norma lo preveda.

Ad esempio, è compatibile l'iscrizione ad albi dei praticanti per lo svolgimento della pratica professionale richiesta per l'accesso all'esame di abilitazione professionale.

Resta fermo il principio secondo cui le amministrazioni pubbliche non possono conferire direttamente incarichi esterni di natura professionale a chi è dipendente anche di un'altra amministrazione pubblica e che eserciti, in quanto a tempo parziale non superiore al 50%, una libera professione.

Lo stesso dipendente non può assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una P.A.. c) Titolarità di cariche in società costituite a fine di lucro.

Queste cariche fanno sorgere l'incompatibilità in modo automatico, salvo che il dipendente sia titolare di una quota del patrimonio sociale ove alla titolarità della quota non siano di diritto connessi compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale.

Il fine di lucro consiste nell'esercizio di una attività economica allo scopo di dividerne gli utili fra gli associati, e non viene meno nella fase di liquidazione, per cui la carica di liquidatore di una società costituita a fini di lucro determina incompatibilità.

Esempi di casi specifici:

1. E' incompatibile l'attività svolta sotto la forma giuridica dell'impresa individuale (consegue l'incompatibilità all'apertura della partita IVA con l'eccezione prevista dall'art. 7);

2. E' incompatibile la partecipazione in qualità di socio in società di persone in nome collettivo, di socio accomandatario di una società in accomandita semplice cui lo statuto sociale attribuisce la facoltà di compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale.

E', invece compatibile la qualità di socio accomandante di una società in accomandita semplice, di socio con limitazione di responsabilità ex art. 2267 c.c. per la società semplice;

3. E' incompatibile la partecipazione in qualità di legale rappresentante, amministratore, componente del collegio sindacale, di società di capitali.

E', invece, compatibile la partecipazione in qualità di socio di società per azioni, in accomandita per azioni, a responsabilità limitata;

4. E' incompatibile la titolarità di quote di imprese che possono configurare conflitto di interesse con il SSN (es. società che svolgono attività sanitaria o società fornitrici o concorrenti con l'Azienda);

d) Rapporto di lavoro subordinato con altre Pubbliche Amministrazioni o con soggetti privati. Detto regime di incompatibilità non si applica ai dipendenti in aspettativa per:

1) assunzione a tempo determinato presso la stessa o altra P.A. con collocamento in aspettativa per tutta la durata dell'incarico:

2) assunzione a tempo indeterminato con collocamento in aspettativa per la durata del periodo di prova presso la stessa o altra amministrazione.

Sono esclusi, altresì, ai sensi dell'art. 23bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. i dirigenti della P.A. che, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, sono posti in aspettativa per lo svolgimento di attività presso soggetti pubblici o privati.

e) Incarichi retribuiti di collaborazione conferiti da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio presso cui il dipendente prestava o presta servizio.

f) Rapporti diretti o indiretti con soggetti accreditati o convenzionati anche parzialmente con il S.S.N.

g) Le attività non conciliabili con l'osservanza dei doveri d'ufficio ovvero che ne pregiudichino l'imparzialità ed il buon andamento (art. 53, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

h) Le attività che arrechino danno o diminuzione all'azione e al prestigio dell'Azienda (art. 53, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.). i) Tutti gli incarichi che generano un conflitto di interessi reale e accertato o anche meramente potenziale (art. 53, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.).

j) Lo svolgimento di attività per le quali siano previsti turni notturni e/o festivi o un orario settimanale che, sommato a quello svolto presso l'A.S.L., superi i limiti stabiliti dalla legge e/o non consenta di rispettare i riposi giornalieri o settimanali previsti dalla medesima.

Attività vietate in caso di cessazione del rapporto di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 9, del D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito con L. 135/2012, modificato dall'art. 6, comma 1, del D.L. n. 90 del 24 giugno 2014, convertito con L. 114/2014, e successivamente modificato dall'art. 17, comma 3 della L. 124/2015 è fatto divieto alle P.A. di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'art. 1, comma 2, della L. 196/2009 di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza.

E', altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui trattasi e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n.101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.

Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui trattasi sono comunque consentiti a titolo gratuito.

Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono essere rendicontati

eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata.

Attività liberamente esercitabili

Le tipologie di incarichi sotto riportate, se non sussiste in concreto conflitto di interesse, non necessitano di espressa autorizzazione, ancorché retribuite, purché svolte al di fuori dell'orario di servizio (ferie o recupero ore), senza l'utilizzo di attrezzature, strumenti e locali aziendali, senza che il loro svolgimento comporti pregiudizio per l'attività prestata nell'interesse del datore di lavoro pubblico:

a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili. L'Azienda e/o l'Ente, qualora sussista uno specifico interesse pubblico, può chiedere un'autorizzazione preventiva ad utilizzare la qualifica di appartenenza ovvero che il dipendente precisi che quanto da lui espresso non rappresenta (o non rappresenta necessariamente) la linea di azione, applicativa o interpretativa dell'amministrazione di appartenenza;

b) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatore;

d) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate (no gettone di presenza che invece deve essere autorizzato);

e) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, in comando o fuori ruolo;

f) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

g) attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica;

h) attività svolta presso associazioni di volontariato o altri enti e istituzioni senza scopo di lucro, purché rese a titolo gratuito;

i) attività sportive ed artistiche non esercitate in forma professionale e imprenditoriale;

j) perizie e consulenze tecniche d'ufficio richieste dall'Autorità Giudiziaria nel caso siano effettuate con frequenza professionale. In questo caso si applica il regolamento della libera professione intramoenia;

k) attività costituzionalmente garantite, quali, l'assunzione di cariche elettive a livello di amministrazione statale, regionale, provinciale e comunale.

Per tali attività è sufficiente la comunicazione alla S.C. Amministrazione del Personale, almeno dieci giorni prima dell'inizio dell'attività, e la conseguente presa d'atto.

Nella comunicazione preventiva i dipendenti interessati devono specificare la natura dell'attività e del soggetto in favore del quale viene prestata, il periodo e l'impegno orario richiesto per l'assolvimento dell'incarico o attività di cui trattasi, nonché, qualora previsto, l'importo del relativo compenso.

I datori di lavoro pubblico potranno verificare, anche a posteriori, l'assenza di conflitto di interesse e, in caso di accertamento positivo, invitare il dipendente dall'astenersi o interrompere le predette attività e, qualora il dipendente non ottemperi si espone a forme di responsabilità disciplinare.

Attività esercitabili previa autorizzazione

Il dipendente può essere autorizzato a svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, tutte le attività, anche gratuite, non comprese nei compiti e doveri d'ufficio, che abbiano carattere di temporaneità, saltuarietà ed occasionalità, a favore di soggetti terzi, sia pubblici che privati, sempre che non sussistano cause di incompatibilità di diritto e/o di fatto.

A titolo puramente esemplificativo, si elencano alcune tipologie di attività e di incarico retribuito che rientrano in questa categoria:

a) Partecipazione a Commissioni di esami finali per il rilascio della qualifica di O.S.S. oppure dei Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie.

Tale partecipazione può avvenire, a domanda dell'interessato, anche all'interno dell'orario di servizio;

b) Assunzione di cariche nell'ambito di commissioni, comitati, organismi presso amministrazioni pubbliche, sempre che l'impegno richiesto non sia incompatibile con il debito orario e/o l'assolvimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;

c) Collaborazioni o consulenze presso altre amministrazioni pubbliche e/o presso privati ad esclusione degli enti privati convenzionati e/o accreditati anche parzialmente con il S.S.N.;

d) Assunzione di cariche in società, quali quelle di socio accomandante in s.a.s., socio di società di capitali, socio di società cooperative (dove, però, lo scopo mutualistico deve essere preminente sullo scopo lucrativo il quale deve essere secondario e marginale), sportive, ricreative e culturali, il cui atto costitutivo preveda che gli utili siano interamente reinvestiti nella società per il perseguimento esclusivo dell'attività sociale escludendo per questa fattispecie le cooperative di produzione lavoro;

e) Partecipazione a società agricole a conduzione familiare, purché l'impegno relativo sia modesto, non abituale e non continuato durante l'anno.

Nell'ambito di quest'ultima fattispecie, e solo per le condizioni ivi previste, è possibile l'apertura di partita IVA;

f) Prestazioni gratuite svolte a titolo di collaborazione con familiari che esercitano imprese artigianali, agricole o commerciali purché si tratti di attività caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa (vedasi Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 37 del 10/06/2013);

g) Attività professionale sanitaria resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di ONLUS, Organizzazioni e Associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fini di lucro.

L'attività verrà valutata in ragione della continuità o gravosità dell'impegno richiesto al fine di escludere incompatibilità con l'attività e gli impegni istituzionali;

h) Amministratore di condominio per la cura dei propri interessi;

i) Attività di rilevazione indagini statistiche;

j) Partecipazione a studi osservazionali a favore di soggetti esterni (deve trattarsi di attività scientifica diversa rispetto a quella svolta all'interno dei reparti/strutture aziendali);

k) Attività di mediatore finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali (D.Lgs. 28/2010 e D.M. 18 ottobre 2010, n. 180).

L' autorizzazione dovrà riferirsi ai singoli incarichi in affidamento, tenendo presenti l'impegno e la natura degli affari da trattare, che dovranno essere caratterizzati da occasionalità e non dovranno presentare profili di conflitto di interesse rispetto all'attività istituzionale;

l) Attività di consulente o di perito effettuata in assenza di frequenza professionale nominato autonomamente dall'Autorità Giudiziaria, in quanto comunque attinenti all'esercizio della funzione giudiziaria.

Trattasi, infatti, di attività per le quali, una volta nominati, i soggetti hanno l'obbligo di prestare il loro ufficio, tranne che il giudice riconosca che ricorra un giusto motivo di astensione, in particolare se ha dato consigli o manifestato il suo parere sull'oggetto del procedimento fuori dell'esercizio delle funzioni di consulente/perito.

Pertanto il vincolo di incompatibilità, che resta onere dell'interessato evidenziare, è unicamente quello del dovere di astensione nel caso in cui per motivi e funzioni diverse da quella di consulente/perito, sia (ad esempio nell'esercizio della sua attività ordinaria) in qualche modo stato coinvolto nell'oggetto del procedimento.

L'onere di astensione si intende esteso altresì al sopraggiungere delle cause.

Tale attività, non abbisogna di alcuna autorizzazione preventiva, ma solo di una comunicazione al datore di lavoro indicante data e orario di svolgimento, da rendere laddove possibile prima di eseguirla;

m) Attività di consulente o di perito di parte nell'ambito di controversie giudiziarie o extragiudiziarie purchè non sia effettuata avverso il datore di lavoro di appartenenza e il consulente/perito non sia coinvolto nell'oggetto del procedimento.

Attività compatibili con il rapporto a tempo parziale non superiore al 50%

1. Il dipendente con rapporto a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato od autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra, se subordinata, con un'altra Pubblica Amministrazione (parere Funzione Pubblica n. 220 del 15/12/2005).

2. E' consentita anche l'iscrizione ad albi professionali. Ai dipendenti in regime a tempo parziale non superiore al 50%, iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionali non possono essere conferiti incarichi professionali da Amministrazioni Pubbliche e gli stessi, inoltre, non possono assumere patrocinio in controversie nelle quali sia parte una P.A. (art. 56 bis legge 662 del 23.12.1996, circolare Funzione Pubblica n. 6/1997 e parere Funzione Pubblica n. 220 del 15/12/2005).

Tutto ciò non preclude completamente il conferimento di incarichi di natura professionale ai dipendenti pubblici.

Questa possibilità è esercitabile, per esempio, quando l'appartenenza ad una pubblica amministrazione sia elemento necessario e peculiare per lo svolgimento dell'incarico stesso, oppure quando l'amministrazione adotti procedure concorsuali di scelta, dalle quali sarebbe improprio escludere a priori una categoria di partecipanti (vedi circolare Funzione Pubblica n. 6/1997).

3. Il dipendente che intenda chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve specificare nella domanda le eventuali attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere.

4. Qualora l'avvio di un'attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

5. Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata e autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda e/o dell'Ente o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione, l'Azienda e/o l'Ente nega la trasformazione.

La valutazione del conflitto di interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento.

Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda e/o l'Ente invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione.

In caso di inadempimento si procede disciplinarmente ai sensi della vigente normativa.

6. Ai dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è vietato lo svolgimento dell'attività libero professionale sia in regime di intra-moenia che in regime di extra-moenia.

Ai suddetti è vietato lo svolgimento di qualsiasi altra attività subordinata o autonoma.

Per quanto non previsto nel presente regolamento circa il regime di part-time con impegno orario non superiore al 50% di quello a tempo pieno, si rimanda al CCNL a tale tema dedicato per la Dirigenza, alle disposizioni normative in materia e alla giurisprudenza a esse correlate.

Criteri generali di valutazione

L'Azienda e/o l'Ente nel valutare le richieste di autorizzazione, si attiene ai seguenti principi generali:

- non possono essere conferiti o autorizzati incarichi in tutti i casi nei quali l'espletamento degli stessi può ingenerare, anche in via solo ipotetica, situazione di conflittualità con gli interessi facenti capo all'Amministrazione e, quindi, con le funzioni (ad essi strumentali) assegnate sia al singolo dipendente che alla struttura di appartenenza; ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione dovrà verificare l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.

Le Linee Guida emanate dalla Funzione Pubblica in data 16 giugno 2014 hanno individuato le seguenti situazioni che determinano conflitto di interesse:

- gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per l'Azienda, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore;
- gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza; - gli incarichi che comportano prestazioni rese a favore di soggetti nei confronti dei quali l'Azienda svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie;
- gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocumeto all'immagine dell'amministrazione, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni d'ufficio;

- l'attività di lavoro deve essere occasionale o consistere in altra attività di lavoro con caratteristiche analoghe (rispetto alla definizione di "occasionalità" vedasi ultimo capoverso art. 3 -Principi Generali-),

tenuto conto che l'attività deve essere non particolarmente impegnativa ovvero, deve consistere, ad esempio in attività con impegno trascurabile ma prolungata nel tempo.

L'attività deve essere estranea ai compiti e doveri d'ufficio, anche se trattasi di incarico occasionale, per cui deve trattarsi di attività, anche a favore dell'amministrazione di appartenenza o di altre P.A., che il dipendente non è tenuto a svolgere; di contro, se l'incarico rientra o è riconducibile alle ordinarie funzioni o competenze dell'amministrazione, questo dovrà essere svolto nell'ambito o in aggiunta alle mansioni già espletate, senza alcun diritto a compensi aggiuntivi, nell'ambito dell'orario di lavoro ovvero ricorrendo a prestazioni di lavoro straordinario con diritto al pagamento del relativo corrispettivo o al recupero del maggior orario di lavoro prestato;

- l'autorizzazione o il conferimento sono subordinati alla sussistenza della corrispondenza fra il livello di professionalità posseduto dal dipendente e la natura dell'incarico a lui affidato in caso di conferimento diretto o designazione da parte della propria amministrazione, poiché nell'ottica dell'amministrazione pubblica l'incarico esterno generalmente trova giustificazione nella posizione ed esperienza professionale del dipendente. Infatti non va considerato una mera occasione di ulteriore guadagno per il dipendente pubblico, ma deve considerare sia il coinvolgimento indiretto dell'immagine dell'amministrazione, (ravvisato che il committente -pubblico o privato- avrà ritenuto il dipendente in possesso di un bagaglio culturale, tecnico e di esperienza adeguato) sia del vantaggio che la stessa amministrazione ricava, sia pure indirettamente, dall'arricchimento del bagaglio di conoscenze del proprio personale;
- la valutazione di compatibilità è subordinata, oltre all'accertamento della saltuarietà della prestazione esterna, al riscontro della assenza di ogni genere di interferenza con le attribuzioni lavorative svolte in azienda.

Ciò si traduce innanzitutto nella necessità di accertare che non risulti alcun pregiudizio rispetto al regolare svolgimento dei compiti di istituto, anche sotto il profilo dell'impegno orario, di eventuali ritardi, ecc.

- non possono essere conferiti o autorizzati incarichi che si svolgono utilizzando mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'Azienda e/o dell'Ente e di cui il dipendente dispone per ragioni di ufficio o che si svolgono nei locali dell'ufficio, salvo che l'utilizzo non sia espressamente autorizzato dalle norme o richiesto dalla natura dell'incarico conferito d'ufficio dall'Azienda e/o dell'Ente

Si ricorda infine che:

- tutti gli incarichi extraistituzionali vanno espletati al di fuori dell'orario di lavoro, ossia utilizzando gli istituti contrattuali delle ferie/del recupero ore;

- lo svolgimento di incarichi extraistituzionali, se pur autorizzati, sono vietati nei periodi in cui il dipendente sia assente per malattia o infortunio, gravidanza a rischio o astensione obbligatoria per maternità; sono incompatibili, altresì, con la contestuale fruizione di permessi retribuiti o di benefici/istituti che comportino una riduzione dell'orario di lavoro (es. 150 ore per motivi di studio, orario ridotto per allattamento, permessi retribuiti ex lege 104/1992 e D.Lgs. 151/2001, aspettativa per motivi personali, ecc.);

- trattandosi di attività extraistituzionale, rispetto alla quale quindi l'amministrazione è e resta del tutto estranea, i rapporti economici fra il dipendente autorizzato a svolgere l'incarico retribuito ed il soggetto che tale incarico ha conferito, devono essere regolati fra le due parti interessate senza alcun coinvolgimento dell'azienda; pertanto il compenso non può transitare in busta paga ma deve essere liquidato direttamente al dipendente con le modalità all'uopo indicate.

Autorizzazione allo svolgimento di attività extraistituzionali

L'autorizzazione deve essere sempre richiesta annualmente ed ha validità annuale.

Infatti, a seguito della modifica dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, disposto con L. n. 190/2012, in vigore dal 28 novembre 2012, per consentire un corretto inserimento da parte delle Amministrazioni nella banca dati

“Anagrafe delle Prestazioni”, accessibile dal sito per le P.A, degli estremi relativi alle autorizzazioni concesse, i dipendenti interessati devono annualmente presentare detta richiesta.

Si precisa infine, che il personale non preventivamente autorizzato incorre nelle sanzioni previste dalla legge in materia di violazione del divieto di esercizio di attività extra-istituzionali (art. 53, comma 7 del D. Lgs. 165/2001 e succ. mod.).

Sanzioni derivanti dall'omessa richiesta di autorizzazione da parte del dipendente

Salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte senza la preventiva autorizzazione deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, dal percettore, nel conto dell'entrate del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente. Con l'avvertenza che, con l'introduzione del comma 7 bis all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001: *“L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti”*.

Mentre, nei confronti dei soggetti pubblici e privati che si avvalgano di prestazioni di lavoro autonomo o subordinato rese dai dipendenti pubblici senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, a norma dell'art. 6, comma 1, del D.L. n. 79/1997, convertito con modificazioni dalla L. 140/1997, così come richiamato dal comma 9 del citato art. 53, oltre alle sanzioni per le eventuali violazioni tributarie o contributive, si applica una sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma a dipendenti pubblici.

Recenti innovazioni normative

Il D.Lgs. n. 81/2015, ha abrogato, tra gli altri, gli artt. dal 61 al 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003, disciplinanti il lavoro a progetto e occasionale.

Pertanto, la definizione relativa alle prestazioni occasionali di lavoro di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, come integrato dall'art. 48, comma 7, L. n. 183/2010, che indicava come occasionali “...i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro...” è abrogata.

L'art. 48 del citato D.Lgs. n. 81/2015 che disciplinava le prestazioni occasionali di tipo accessorio stabilendo che il pagamento delle suddette prestazioni avvenisse a mezzo voucher, insieme agli art. 49 e 50, relativi alle prestazioni di lavoro accessorio, sono stati abrogati dal D.L. n. 25/2017 convertito senza modificazioni dalla L. 20 aprile 2017, n. 49.

Il Decreto-Legge 24 aprile 2017 n. 50, convertito dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017, ha introdotto il nuovo contratto di lavoro occasionale che ha sostituito la precedente tipologia contrattuale di lavoro accessorio.

In particolare, a norma dell'art. 54 bis, comma 1, per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla medesima norma - Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale - e dei limiti economici ivi indicati, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il Libretto Famiglia

Il Libretto Famiglia può essere utilizzato solo da persone fisiche, non nell'esercizio di attività professionali o d'impresa entro i limiti e con le modalità sotto riportate con riferimento al contratto di prestazione occasionale.

Le tipologie di lavoro occasionale che possono essere pagate con il Libretto Famiglia sono:

a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;

- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare.

Contratto di prestazione occasionale e da chi può essere utilizzato

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un soggetto, nell'ambito dell'attività professionale o di impresa, acquisisce, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa vigente, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i seguenti limiti di importo nel corso di un anno civile:

- a)- il prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori/committenti, non può percepire compensi per un importo complessivo superiore a 5.000 euro;
- b)- l'utilizzatore/committente, con riferimento alla totalità dei prestatori, non può corrispondere compensi di importo complessivo superiore a 5.000 euro;
- c)- le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore/committente, non possono dare luogo a compensi di importo superiore a 2.500 euro.

Violazione delle disposizioni in materia, quali sono le possibili conseguenze a carico del pubblico dipendente

Il pubblico dipendente che nel corso della prestazione abbia superato uno dei limiti suddetti: compenso superiore a €. 2.500 per ciascun committente; compenso superiore a €. 5.000 per la totalità dei committenti; o comunque, prestazione superiore a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, incorre nel regime delle incompatibilità di cui all'art. 60 del D.P.R. n. 3/1957.

Si rammenta che gli Enti e le Aziende, adottano propri regolamenti a cui si fa in ogni caso rinvio, anche per quanto attiene le procedure.