

## ALLEGATO AD USO DEI DIRIGENTI SCOLASTICI

**Oggetto:** Contributo tecnico in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi del personale della scuola.

La materia indicata all'oggetto risulta di particolare attualità in quanto si sono moltiplicati nel tempo i soggetti cui vengono assegnate funzioni correlate alla formazione ed all'istruzione, in particolare affiancando al sistema pubblico un sistema basato su elementi privatistici e/o con impiego di risorse che provengono da linee di finanziamento diverse da quelle tradizionali.

Tale moltiplicazione ha fatto sì che sempre di più il personale delle scuole sia ricercato per supportare l'azione di soggetti che rivestono spesso caratteristiche di natura privata o alla stessa assimilabili (per esempio: agenzie formative, consorzi, fondazioni, cooperative di servizi, associazioni, etc.), soggetti che gestiscono comunque finanziamenti provenienti da canali pubblici, nazionali ed europei, e/o di altra natura privata.

Ciò determina la necessità di proporre all'attenzione dei dirigenti delle istituzioni scolastiche la considerazione delle condizioni cui sottostà la partecipazione del personale scolastico a tali attività; partecipazione che si colloca nel contesto di un quadro normativo piuttosto stratificato, sia per quanto attiene alla gestione della procedura di concessione, sia per quanto riferibile all'insorgere di possibili incompatibilità che l'evoluzione dell'apparato normativo stesso potrebbe aver determinato.

Questo *memorandum* non è esaustivo ed è certo passibile di modifiche ed integrazioni. Non può essere considerato una definizione analitica né una "summa" specifica per l'istruzione, ma ha l'obiettivo di essere di stimolo ai dirigenti scolastici nel porre maggior attenzione nella gestione dell'azione concessoria, a volte considerata atto marginale e/o routinario, tenendo in particolare considerazione la valutazione dei casi specifici, al fine di verificare la sussistenza delle condizioni per la concessione stessa e l'individuazione di eventuali situazioni di incompatibilità.

Allo stesso tempo il presente *memorandum* ha la funzione di rendere il personale richiedente consapevole dei possibili margini – comunque ampi – per la presentazione di richieste seguendo modalità corrette che evitino, in seguito, spiacevoli azioni di rivalsa da parte dell'Amministrazione in caso di procedure scorrette o di atti non pienamente legittimati.

Infatti, il personale docente, educativo e ATA in servizio nelle istituzioni scolastiche, alla stregua del restante personale rientrante nella categoria dei pubblici dipendenti, è soggetto a divieti relativi all'esercizio di altre attività lavorative, così come alla partecipazione e all'assunzione di cariche in alcuni tipi di società. Esistono naturalmente eccezioni che sono evidenziate nella vigente normativa.

La normativa base di riferimento è, comunque, il Testo Unico sul Pubblico Impiego, ovvero il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come rinnovellato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 130 del 7 giugno 2017, entrato in vigore il 22 giugno 2017.

Per quanto ci riguarda assume particolare interesse anche l'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 che disciplina, in particolare, la materia delle incompatibilità, del cumulo di impieghi e di incarichi.

Secondo tale dispositivo, **in generale**, i lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato, non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

Inoltre, i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, laddove ammesso da discipline specifiche, possono sì svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, ma solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Per tale motivo le amministrazioni fissano criteri, oggettivi e predeterminati, che tengano conto delle specifiche professionalità, in base ai quali rilasciare l'autorizzazione. Tali criteri sono diretti ad evitare che i dipendenti:

- svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della Pubblica Amministrazione;
- svolgano attività che li impegnino eccessivamente trascurando con ciò i doveri d'ufficio;
- svolgano attività che determinano un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Il conferimento dei predetti incarichi senza la previa autorizzazione comporta:

- per il funzionario responsabile del procedimento:
  - infrazione disciplinare,
  - nullità del provvedimento emanato.
- per il dipendente che svolge l'incarico in assenza di autorizzazione:
  - la responsabilità disciplinare;
  - il versamento del relativo compenso, da questi o dall'erogante, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

Non sono soggetti all'obbligo di autorizzazione gli incarichi elencati nel comma 6 del citato articolo 53 che il recente decreto 75/2017 non modifica nella parte interessata.

Per supportare le Pubbliche Amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e al fine di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo, in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013, è stato avviato, già a ottobre del 2013, un tavolo tecnico a cui hanno partecipato:

- il Dipartimento della Funzione Pubblica,
- la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome,
- l'ANCI e l'UPI.

Tale tavolo tecnico aveva formalmente approvato un documento contenente i "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti".

Secondo quanto previsto dall'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 2013, anch'esso conservato nella riscrittura recente, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione vigila sul rispetto, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, degli Enti Pubblici e degli **Enti di diritto privato in controllo pubblico**, delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi.

Ne consegue che la normativa in questione si applica sì ai dipendenti del MIUR, sia nell'ambito dell'organizzazione centrale che di quella periferica, ma anche a quelli delle Istituzioni scolastiche (in quanto afferenti al MIUR) e sembrerebbe estendersi a tutte le fattispecie organizzative, quali società, consorzi e fondazioni, ancorché di natura privatistica, nelle quali però, di fatto, in virtù di atti che ne rimandano la responsabilità di origine ad enti pubblici, questi ultimi ne dispongono il controllo (ingerenza) delegando a tali enti la realizzazione di un servizio di natura pubblica.

Rimanendo nel novero delle istituzioni scolastiche statali, i dipendenti delle stesse sono pertanto vincolati alla norma di riferimento e a loro si può applicare quanto previsto dalla normativa citata fatte salve le deroghe specifiche.

Sono pertanto da considerare **vietati, in linea generale**, ai dipendenti delle istituzioni scolastiche con contratto di lavoro:

- a tempo pieno;
- a tempo parziale con percentuale della prestazione lavorativa superiore al 50%;

tutti gli incarichi che presentano le seguenti caratteristiche:

*1. di abitudinalità e professionalità*

Sono da considerarsi prestazioni professionali gli incarichi che presentano tali caratteri ai sensi dell'art. 60 del D.P.R. n. 3/57. In base a tale norma il dipendente pubblico non potrà "esercitare attività commerciali, industriali, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro".

**L'incarico presenta i caratteri della professionalità qualora venga svolto con abitudinalità, sistematicità, continuità.**

Va evidenziato che l'abitudinalità, la sistematicità e la continuità non comportano necessariamente che l'incarico sia svolto in modo permanente ed esclusivo, come evidenziato dall'art. 5, del D.P.R. n. 633 del 1972; dall'art. 53 del D.P.R. n. 917 del 1986; dalle sentenze della Cass. civ., sez. V, n. 27221 del 2006 e Cass. civ., sez. I, n. 9102 del 2003.

E' da considerare vietato al dipendente pubblico l'assunzione di quegli incarichi che, se considerati singolarmente e isolatamente non sembrano dare luogo ad una situazione di incompatibilità, ma che, se considerati complessivamente e cumulativamente nell'ambito dell'anno solare, tenendo conto della natura degli incarichi e della remunerazione prevista, determinano invece, per il dipendente, un impegno continuativo che in virtù di ciò assume le caratteristiche della abitudinalità e quindi della professionalità.

Abitudinalità e professionalità rappresentano condizioni che per essere individuate richiedono, da parte del soggetto autorizzante, una verifica dell'attività per la quale il dipendente richieda l'autorizzazione.

*2. di conflitto di interessi*

Sono da considerarsi quali cause determinanti un conflitto di interessi tutti quegli incarichi che si svolgono a favore di soggetti:

- a. nei confronti dei quali l'istituzione di assegnazione del dipendente (non necessariamente il dipendente) ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- b. che sono fornitori di beni o servizi per l'amministrazione, e nei confronti dei quali il dipendente partecipa, a qualunque titolo, all'individuazione del fornitore;
- c. privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- d. privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- e. verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge.

Sono determinanti conflitto di interessi anche gli incarichi e le attività:

- f. che, per tipo o per oggetto, possono creare nocimento 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 di ufficio;
- g. per i quali l'incompatibilità è prevista dal d.lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti;

- h. che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, **comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse.**

**In generale, sono da considerarsi in conflitto di interesse tutti gli incarichi che presentano una natura o possiedono un oggetto dell'incarico che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.**

La valutazione di tale incompatibilità deve essere operata dall'amministrazione, nel caso di personale delle istituzioni scolastiche quindi dai dirigenti degli istituti stessi, tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e di quella ad essa gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo. La valutazione deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013.

**Sono ammessi**, ferma restando la necessità dell'autorizzazione e salvo quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, incarichi quali:

- a) l'assunzione di cariche nelle società cooperative, in base a quanto previsto dall'art. 61 del d.P.R. n. 3/1957;
- b) i casi in cui sono le disposizioni di legge che espressamente consentono o prevedono per i dipendenti pubblici, quindi anche per i dipendenti delle istituzioni scolastiche, la partecipazione e/o l'assunzione di cariche in enti e società partecipate o controllate (si vedano a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'art. 60 del D.P.R. n. 3/1957; l'art. 62 del d.P.R. n. 3/1957; l'art. 4 del d.l. n. 95/2012);
- c) l'assunzione di cariche nell'ambito di commissioni, comitati, organismi presso amministrazioni pubbliche: sempre che l'impegno richiesto dall'incarico non sia incompatibile con il carico orario e/o con l'assolvimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (ad esempio: attività collegiali e altre attività contrattualmente definite);
- d) altri casi speciali oggetto di valutazione nell'ambito di atti interpretativi di indirizzo generale (ad esempio: quanto previsto nella circolare n. 6 del 1997 del Dipartimento della funzione pubblica, in materia di attività di amministratore di condominio per la cura dei propri interessi; ovvero il parere dell'11 gennaio 2002, n. 123/11 in materia di attività agricola).

Appare evidente che in tutto ciò assume **valore imprescindibile l'attività istruttoria** svolta del dirigente scolastico, attività che deve svolgersi preliminarmente all'atto concessorio. Ne consegue che la semplice richiesta e la conseguente concessione, prive di un'attività istruttoria congruamente documentata, tesa a verificare la situazione del richiedente, non sono sufficienti ad esaurire eventuali responsabilità oggettive del dirigente in caso emergessero situazioni di incompatibilità o conflitto del dipendente autorizzato.

Sono invece preclusi a tutti i dipendenti, qualunque sia il tipo di carico orario del contratto di lavoro, gli incarichi che presentano le seguenti caratteristiche:

1. Gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso, ivi compresi quelli rientranti nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, **che interferiscono con l'attività ordinaria svolta dal dipendente pubblico in relazione al tempo, alla durata, all'impegno richiestogli, tenendo presenti gli istituti del rapporto di impiego o di lavoro concretamente fruibili per lo svolgimento dell'attività;** la valutazione va svolta considerando la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la posizione nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro.

2. Gli incarichi svolti durante l'orario di ufficio o che possono far presumere un impegno o una disponibilità in ragione dell'incarico assunto anche durante l'orario di servizio, salvo che il dipendente fruisca di permessi, ferie o altri istituti di astensione dal rapporto di lavoro o di impiego.
3. **Gli incarichi che, aggiunti a quelli già conferiti o autorizzati, evidenziano il pericolo di compromissione dell'attività di servizio**, anche in relazione ad un eventuale tetto massimo di incarichi conferibili o autorizzabili durante l'anno solare, se fissato dall'amministrazione.
4. **Gli incarichi che si svolgono utilizzando mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'amministrazione** 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'amministrazione.
5. Gli incarichi a favore di dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, salve le deroghe autorizzate dalla legge (art. 1, comma 56 bis della l. n. 662/1996).
6. Comunque, tutti gli incarichi per i quali era necessaria la preliminare autorizzazione e questa non sia stata preventivamente richiesta, ovvero non sia stata rilasciata, salva la ricorrenza delle deroghe previste dalla legge (art. 53, comma 6, lett. da (a) a (f-bis); comma 10; comma 12 secondo le indicazioni contenute nell'Allegato 1 del P.N.A. per gli incarichi a titolo gratuito, d.lgs. n. 165 del 2001).
7. **Nel caso di rapporto di lavoro in regime di tempo parziale con prestazione lavorativa uguale o inferiore al 50%, è precluso lo svolgimento di incarichi o attività che non siano stati oggetto di comunicazione al momento della trasformazione del rapporto o in un momento successivo.**

Va infine ricordato che l'articolo 6 bis della legge 241/1990 (il cosiddetto Codice degli appalti) introdotto dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190 del 2012 prevede che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

Venendo invece alle **attività consentite**, sempre in base all'articolo 53 comma 6 del Decreto legislativo, 30/03/2001 n° 165, G.U. 09/05/2001, così come modificato dall'art. 7-novies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43 e, successivamente, così modificata dall'art. 2, comma 13-quinquies, lett. b), D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, **sono esclusi dai divieti di cui sopra, sempre che non confliggano con gli obblighi di servizio, gli incarichi retribuiti quali:**

1. la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
2. la utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
3. la partecipazione a convegni e seminari;
4. quelli per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
5. quelli per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;
6. quelli conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
7. quelli costituiti da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

Nello specifico ambito delle attività extra lavorative autorizzabili, al personale docente è consentita la possibilità di svolgere la **libera professione**.

Questa fattispecie **non va confusa con l'attività professionale** cui abbiamo accennato in precedenza.

Tale possibilità pare ritrovarsi nell'articolo 508 comma 15 del decreto legislativo n. 297/94: *“Al personale docente è consentito, previa autorizzazione del direttore didattico o del preside, l'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.”*

Ad ulteriore conferma e con una specifica più dettagliata, in questa direzione si orienta la nota MIUR n. 1584 del 29 luglio 2005 che conferma sostanzialmente il contenuto del comma 15 dell'articolo 508 del Testo Unico relativamente alla possibilità per il personale docente di svolgere la libera professione introducendo anche il criterio della “coerenza” con l'insegnamento impartito dal docente nella sua attività ordinaria *“Al personale docente è consentito, previa autorizzazione del dirigente scolastico, l'esercizio della libera professione a condizione che non sia di pregiudizio all'ordinato e completo assolvimento delle attività inerenti alla funzione docente e che risulti, comunque, coerente con l'insegnamento impartito.”*

Quindi, l'esercizio della libera professione, autorizzabile anche nei confronti dell'insegnante con orario di servizio completo, è soggetto a due vincoli fondamentali che sono quindi oggetto dell'attività istruttoria del dirigente scolastico:

- essa non può confliggere con gli obblighi di servizio, obblighi che si estendono non solo all'orario di cattedra, ma anche a tutte le attività contrattualmente previste e programmate dall'istituzione scolastica, attività che non possono assolutamente essere piegate alle esigenze dell'attività libero professionale del docente;
- l'attività libero professionale svolta deve essere coerente con insegnamento di cui il docente è incaricato, questo per collegare la concessione al possibile arricchimento culturale che la prima può portare nel contesto didattico.

Questo elemento richiama quindi la necessità, per il dirigente, di procedere non solo alla verifica dell'esistenza dei presupposti di compatibilità, ma di vagliare con attenzione la richiesta del docente che deve documentare la tipologia di attività per cui richiede l'autorizzazione.

Nelle norme di riferimento non è riportata come condizione vincolante l'iscrizione agli albi professionali, che resta determinata per legge e non influisce sulla possibilità o meno del docente di esercitare la libera professione.

Si ribadisce ulteriormente quindi la necessità di prestare attenzione alla **differenza tra esercizio della libera professione e svolgimento di attività professionale**; quest'ultima rientra infatti tra le attività incompatibili di cui sopra, mentre va posta attenzione al fatto che l'attività libero professionale non si trasformi, in quanto malintesa, in attività professionale mascherata.

L'elemento dirimente fra le due condizioni è infatti legato al fatto che, mentre nella libera professione non si instaura un rapporto di subordinazione tra libero professionista e committente, diversamente accade nell'attività professionale.

La **subordinazione**, a prescindere dalla natura del contratto, si manifesta allorché il prestatore d'opera svolga **l'attività lavorativa** per altro soggetto in maniera **continuativa**, in orari e giorni prestabiliti, ricevendo un **compenso fisso predeterminato**. La libera professione presuppone infatti la possibilità di autonoma organizzazione dell'attività, l'insussistenza di vincoli che presuppongano, per esempio, l'organizzazione della prestazione secondo scansioni fissate dalla committenza, la gestione ed organizzazione delle attività di personale terzo, magari dipendente dal committente, da parte del libero professionista. In tal caso scatta infatti l'incompatibilità che già l'articolo 60 del DPR n. 3/1957, poi recepito nel decreto legislativo n. 297/94 all'art.508 commi 7-10, definiva nella fattispecie.

Caso a parte è rappresentato dall'esercizio della **libera professione di avvocato**.

Per quanto riguarda i docenti di discipline giuridiche, infatti, essi possono svolgere la professione di avvocato ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 247/ 2012 il quale stabilisce che “*In deroga a quanto stabilito nell’articolo 18, l’esercizio della professione di avvocato è compatibile con l’insegnamento o la ricerca in materie giuridiche nelle università, nelle scuole secondarie pubbliche o private parificate e nelle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione pubblici.*”. In questo caso, la coerenza con l'insegnamento impartito, che la nota ministeriale n. 1584 del 29 luglio 2005 introduce secondo logiche di convenienza, è stabilita per legge e riguarda esclusivamente l'insegnamento di materie giuridiche.

La casistica fino a qui rappresentata si applica anche al personale docente con contratto a tempo determinato.

### **Conclusioni**

In estrema sintesi potremmo estrapolare quali momenti sostanziali, per quanto attiene alla richiesta dell'autorizzazione e alla relativa concessione da parte del dirigente, le seguenti considerazioni.

#### Dal punto di vista del dipendente

il dipendente può assumere incarichi, fra quelli non vietati, che abbiano natura di abitudine e professionalità solo se il suo contratto è a tempo parziale e non superiore al 50% dell'orario di servizio. In questo caso il dipendente deve dichiarare la natura degli incarichi ricoperti all'atto della richiesta di autorizzazione al tempo parziale e richiedere al proprio dirigente l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività stessa.

Il dipendente, anche con contratto a tempo pieno, può svolgere le attività retribuite escluse dal divieto e incluse nell'elenco di cui all'articolo 53 comma 6, previa comunicazione al dirigente scolastico e comunque senza che questi ostino in alcun modo all'espletamento delle funzioni previste dal rapporto di lavoro.

Al personale docente è consentito l'esercizio della libera professione nei termini e con le accortezze sopra indicate.

L'assunzione dell'incarico, da parte del dipendente, senza la previa autorizzazione comporta per il dipendente stesso:

- la responsabilità disciplinare;
- il versamento del relativo compenso, direttamente da questi o dall'erogante, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

#### Dal punto di vista del dirigente scolastico

L'autorizzazione non costituisce procedimento automatico, infatti il dirigente deve comunque preliminarmente accertare:

- che non sussistano le condizioni di incompatibilità previste dalla normativa sopra evidenziata;
- che l'attività per cui viene richiesta l'autorizzazione non confligga con le preminenti attività di servizio. In sede di organizzazione dell'attività scolastica, infatti, il personale docente o ATA, qualunque sia la natura dell'attività autorizzata, non può pretendere di condizionare l'organizzazione delle attività in base alle proprie necessità.

Nell'atto autorizzativo il dirigente deve chiaramente evidenziare che l'autorizzazione è subordinata al rispetto degli obblighi di servizio evidenziando anche la natura degli stessi.

L'atto autorizzativo deve contenere le clausole rescissorie e le conseguenze dell'eventuale contravvenienza a carico del dipendente autorizzato.

L'autorizzazione del dirigente concessa nei confronti di un dipendente che si venisse a trovare in una qualunque delle condizioni di incompatibilità determina:

- la nullità dell'atto emanato;
- l'obbligo per il dipendente di versare il compenso nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente stesso.

L'impropria autorizzazione può determinare per il dirigente:

- la responsabilità disciplinare.

In chiusura ci preme ancora ribadire che, stante l'autonomia delle istituzioni scolastiche e l'autorità posta in capo al dirigente scolastico, il presente *memorandum* costituisce un semplice contributo per la riflessione, da parte dei dirigenti scolastici stessi, sulle procedure da adottare al fine di produrre atti concessori consapevoli e coerenti dal punto di vista sostanziale e formale.

*Roberto Curtolo*

Dirigente Ufficio VI e Unità Operativa 3 Ufficio III  
USR Toscana