

INCARICHI DI CONSULENZA AFFIDATI A PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

L'art. 60 del DPR 3/1957 dispone che l'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, nè alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati. Tale disposizione è richiamata al comma 1 dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001. Tutto ciò pare abbia attinenza con la natura delle attività che possono essere autorizzate o meno.

Lo stesso articolo disciplina le modalità di svolgimento degli incarichi: assenza di detrimento al buon andamento della PA e assenza di conflitto di interessi che pregiudichi l'esercizio imparziale delle funzioni (co. 5 novellato da L. 190/2012).

Pare pertanto che, ex art. 53, in sede di rilascio dell'autorizzazione, l'amministrazione debba svolgere una duplice valutazione sia sulla natura sia sulla misura dell'impegno/modalità di svolgimento dell'incarico.

Tuttavia, sia i commenti che una giurisprudenza abbastanza risalente incappano in una confusione tra natura dell'incarico e modalità del suo svolgimento, intendendo come professionale un incarico che si connota da abitualità e non occasionalità.

Da tale errore è però immune la circolare 3/1997 del Dipartimento della funzione pubblica, che pare più aderente alla lettera delle norme. Essa cita:

Si rammenta soltanto, in questa sede, che, fatti salvi i regimi speciali previsti da fonti normative settoriali, le attività extra istituzionale sono da considerarsi incompatibili quando:

- *oltrepassano i limiti della saltuarietà e occasionalità;*
- *si riferiscono allo svolgimento di libere professioni.*

Quindi il potere di autorizzazione della PA deve essere esercitato con riguardo tanto alla natura dell'attività extra istituzionale, quanto alle modalità del suo svolgimento (del medesimo tenore il co. 5 dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001).

Qualora non vi sia incompatibilità assoluta, l'Amministrazione deve valutare i termini dell'attività potenzialmente autorizzabile.

Essi sono la valutazione potenziale del conflitto di interessi; la compatibilità del nuovo impegno con i carichi di lavoro del dipendente e della struttura di appartenenza; la compatibilità del nuovo impegno con le mansioni e posizioni di responsabilità attribuite al dipendente; occasionalità o saltuarietà; specificità

attinenti alla posizione del dipendente stesso (incarichi già autorizzati in precedenza, assenza di procedimenti disciplinari recenti o note di demerito in relazione all'insufficiente rendimento, livello culturale e professionale del dipendente); corrispondenza fra il livello di professionalità posseduto dal dipendente e la natura dell'incarico esterno (v. Corte dei conti, sez. Giur. Lombardia n. 233/2014 e Corte dei Conti Sez. Giur. Piemonte, n. 78/2015).