

Corso online

Gli incarichi extraistituzionali
Le recenti indicazioni della giurisprudenza di legittimità
Mercoledì 17 luglio 2024, ore 9.00-10.00

Docente

Vincenzo Giannotti

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito bilancioecontabilita.it



www.ilpersonale.it

La rivista giuridica online
per la gestione del personale negli Enti Pubblici

“Il Personale” è uno strumento essenziale per la gestione delle risorse umane negli Enti Pubblici. Costantemente aggiornato con le ultime novità normative, contrattuali, di prassi e giurisprudenza.

Servizi inclusi:

- ❖ Il Personale Channel (11 corsi online all'anno sulle principali novità in materia)
- ❖ Dossier tematici ed e-book
- ❖ Scadenziario
- ❖ Risposta a quesiti
- ❖ Newsletter quindicinale di aggiornamento
- ❖ Testo Unico del pubblico impiego e Legge 241/1990 annotati con la prassi e giurisprudenza
- ❖ Motore di ricerca

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628200

a cura di Nicola Niglio e Stefano Simonetti

Testo Unico del Pubblico Impiego

(D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

commentato e annotato con normativa,
prassi, giurisprudenza

Integrato con

**Decreto Pianificazione, misurazione
e valutazione della performance**

(D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

Contributi di:

Concetta Croce, Maria Gentile, Pierluigi Mastrogiuseppe, Stefano Viti

Accesso GRATUITO per un anno su www.normepa.it



II edizione



Il D.Lgs. n. 165/2001 rappresenta la legge fondamentale per il pubblico impiego. Il testo del Decreto, nel corso degli anni è stato modificato e integrato numerose volte e i continui interventi ne hanno reso la lettura e l'interpretazione complesse e, in alcuni casi, controverse.

L'opera, attraverso il puntuale commento di ogni articolo del D.Lgs. n. 165 e del correlato D.Lgs. n. 150 del 2009, agevola il lettore nel ritrovare un ordine logico nella ricostruzione di questa lunga e difficile trasformazione delle regole (si pensi al radicale passaggio alla privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti, non più pubblici ma alle dipendenze di Pubbliche Amministrazioni) attraverso l'approfondimento sia dei principi ispiratori della riforma del 1993, ma anche delle ragioni che ne hanno portato, in alcuni limitati casi, ad improvvisi cambiamenti di rotta e, nella maggior parte delle volte, solo ad aggiustamenti che si sono resi necessari nel corso degli anni per una coerente attuazione delle regole sul lavoro nel contesto di trasformazione sociale ed economica del Paese.

Sempre per facilitare l'esegesi della norma, ogni articolo del Testo Unico è annotato in calce con la normativa collegata, oltre alla prassi e alla giurisprudenza più significative.

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628200

www.maggiolieditore.it



Una seconda edizione dell'opera dedicata ai Codici di comportamento dei dipendenti pubblici si è resa necessaria a seguito dell'emanazione del Regolamento di modifica del codice di comportamento generale, emanato con DPR n. 81/2023, che ha introdotto misure in materia di utilizzo dei *social media* e delle tecnologie informatiche, ma anche disposizioni destinate ai dirigenti, relative ai rapporti con il pubblico, nonché dedicate alle attività formative; ciò, anche al dichiarato scopo di tutelare l'immagine della P.A..

L'opera fornisce una prima analisi sia di tali previsioni, sia di quelle contenute nella bozza di Decreto, ma non riproposte nel Decreto definitivo; inoltre, tiene conto della normativa di cui al D.Lgs. n. 24/2023, che ha ridisciplinato il *whistleblowing*.

Il manuale, in continuità con la precedente edizione, ha un taglio operativo e, partendo da un'analisi dei contenuti del codice generale, offre anche spunti utili all'elaborazione, o comunque all'aggiornamento, dei Codici di amministrazione.

Il testo è suddiviso in quattro capitoli: il primo dedicato all'approfondimento dei principi generali; il secondo a un'interpretazione dei singoli articoli del Codice generale; il terzo all'elaborazione di un Codice di amministrazione; il quarto all'analisi dei contenuti del DPR n. 81/2023.

L'opera è stata arricchita, rispetto alla precedente edizione, con una rassegna ragionata di giurisprudenza..

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628200

www.maggiolieditore.it

Apparato sanzionatorio

Lo svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti pubblici, non previamente autorizzati dalla propria Amministrazione, hanno due tipologie diverse di sanzioni, entrambe previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001:

- **la prima** rivolta nei confronti del dipendente pubblico in caso di svolgimento di incarichi non autorizzati nei confronti di soggetti terzi prevedendo, salva la loro responsabilità disciplinare, il versamento del compenso dovuto, per le prestazioni eventualmente svolte, nel conto dell'entrata del bilancio dell'Amministrazione di appartenenza per essere destinato ad incremento del Fondo di produttività o di fondi equivalenti (comma 7) e, in caso di omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico, indebito percettore, ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti (comma 7-bis);

Apparato sanzionatorio (segue)

Lo svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti pubblici, non previamente autorizzati dalla propria Amministrazione, hanno due tipologie diverse di sanzioni, entrambe previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001:

- **la seconda** sanzione riguarda le Amministrazioni pubbliche o private che abbiano conferito incarichi a dipendenti pubblici non autorizzati, differenziando le sanzioni nel modo seguente: a) in caso di Amministrazione Pubbliche, va attivato il procedimento disciplinare nei confronti del funzionario responsabile del procedimento, il provvedimento di incarico è nullo di diritto ed i compensi previsti sono conferite all'Amministrazione di appartenenza del dipendente pubblico incaricato in assenza di autorizzazione per essere riversati ad incremento del Fondo di produttività o di fondi equivalenti (comma 8); b) per gli altri Enti Pubblici economici o privati si applica una sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma a dipendenti pubblici; all'accertamento di tali violazioni provvede il MEF con acquisizione delle somme alle entrate del MEF (comma 9).

Apparato sanzionatorio (segue)

Corte di Cassazione, SS.UU., Ordinanza n. 4871/2022

In caso di sospensione cautelare dal servizio, in attesa del procedimento penale, il dipendente pubblico non può svolgere, in tale periodo di sospensione, altri incarichi extraistituzionali non previamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza.

Nei confronti del dipendente infedele la P.A. può agire per il recupero di tutte le somme illecitamente percepite dal dipendente pubblico, anche in presenza di un giudizio contabile in atto per i medesimi fatti.

Il giudizio contabile e quello della P.A. sono tra loro indipendenti, così come affermato dalla Consulta (Sentenza n. 1/2007). Infatti, il Giudice contabile agisce in funzione neutrale, il cui obiettivo è quello della repressione dei danni erariali conseguenti ad illeciti amministrativi, rappresentando un interesse direttamente riconducibile al rispetto dell'ordinamento giuridico nei suoi aspetti generali ed indifferenziati, non l'interesse particolare e concreto dello Stato, in ciascuno dei settori in cui si articola, o degli altri Enti Pubblici, in relazione agli scopi specifici che ciascuno di essi persegue, siano pure convergenti con il primo. Tale azione, pertanto, non potrebbe essere condizionata, in senso positivo o negativo, dalle singole Amministrazioni danneggiate, le quali ben possono promuovere dinanzi al Giudice ordinario l'azione civilistica di responsabilità a titolo risarcitorio.

Apparato sanzionatorio (segue)

Corte di Cassazione, SS.UU., Sentenza n. 25369/2020

- L'art. 53, co. 9, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che «*Gli Enti Pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'Amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'art. 6, co. 1, del D.L. 28 marzo n. 79/197, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 maggio 1997, n. 140 (e s.m.i.)*» (ndr: ossia applicazione di una “sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma a dipendenti pubblici”).
- Ne deriva che l'illecito non può essere sanato da un'autorizzazione intervenuta successivamente al conferimento dell'incarico, sia essa postuma ovvero successiva ma con effetti "ora per allora", visto che inequivocamente la norma fa esplicito riferimento ad una "previa autorizzazione" dell'incarico medesimo.
- Si tratta di un illecito amministrativo per la cui integrazione è sufficiente semplice colpa, che si presume a carico dell'autore del fatto vietato, gravando su questi l'onere di provare di aver agito usando l'ordinaria diligenza.

Licenziamento disciplinare

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza n. 28975/2017

- La Cassazione ha giudicato proporzionale la sanzione espulsiva per giusta causa nei confronti di un dipendente pubblico che aveva svolto diversi incarichi esterni non previamente autorizzati.
- Infatti, in presenza della violazione dell'art. 53, co. 7, del Testo Unico del pubblico impiego, grava sulla P.A. l'onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, cioè l'onere di provare l'avvenuto espletamento di incarichi non autorizzati nella loro oggettività, mentre grava sul pubblico dipendente, che, ai fini del giudizio di proporzionalità deduca la scarsa rilevanza dell'inadempimento, l'onere di allegare e dimostrare, secondo la regola generale in tema di onere probatorio, la durata, la consistenza in termini quantitativi e qualitativi dell'impegno richiesto dall'espletamento degli incarichi non autorizzati.
- Nel caso di specie, l'Amministrazione ha provato e documentato gli incarichi non autorizzati svolti dal dipendente, mentre il dipendente non ha fornito alcuna prova circa la scarsa consistenza degli incarichi espletati.

Licenziamento disciplinare (segue)

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza n. 10836/2017

- Anche in presenza della gratuità della prestazione resa nei confronti della società commerciale le prestazioni, benché rese in forma gratuita, sono da considerarsi vietate, in quanto la contestazione non è limitata allo svolgimento di attività per terzi, ma riguarda anche la circostanza che l'appellante non ha informato l'Ente, ha usato mezzi aziendali per svolgerla, e cioè il *fax* dell'ufficio dell'Ente e si trovava in potenziale conflitto di interessi quale dipendente dell'Ente. D'altra parte, l'appellante non giustifica la sua situazione di potenziale conflitto di interessi con la società cui la prestazione sarebbe stata resa in via gratuita, né del fatto che il ricorrente avesse fatto uso del *fax* aziendale, mancando per tale fatto il necessario interesse da parte del ricorrente nel denunciare l'errata interpretazione della normativa in tema di incompatibilità e cumulo di impieghi.
- Non si è in presenza nel caso di specie della violazione del principio del “*ne bis in idem*” ossia di aver l'Amministrazione sanzionato il dipendente per la stessa ragione con due diverse sanzioni disciplinari, la prima conservativa, e la seconda espulsiva, in quanto l'uso a fini privati del *fax* aziendale era proseguito anche dopo la irrogazione della prima sanzione disciplinare.

Licenziamento disciplinare (segue)

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza n. 20880/2018

- L'art.55 – quater del D.Lgs. n. 165/2001 pur tipizzando una serie di illeciti da ricondurre al licenziamento disciplinare, richiama espressamente «la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo» e attraverso detto richiamo consente di infliggere la sanzione espulsiva a fronte di condotte non rientranti nelle fattispecie tipizzate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, ma comunque idonee a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e, quindi, a giustificare il recesso immediato o con preavviso.
- Nel caso di specie, la reiterata violazione dell'obbligo imposto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, alla quale la stessa disposizione riconosce, al comma 7, rilevanza disciplinare, può giustificare il recesso, giacché, l'obbligo di esclusività ha particolare rilievo nella disciplina del rapporto e trova il suo fondamento costituzionale nell'art. 98 Cost. con il quale il legislatore costituente, nel prevedere che «i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione», ha voluto rafforzare il principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., sottraendo il dipendente pubblico dai condizionamenti che potrebbero derivare dall'esercizio di altre attività.

Differenza tra decadenza e licenziamento

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza n. 18861/2016

- Per attivare la decadenza è necessario che il dipendente pubblico si trovi ancora a svolgere la prestazione lavorativa non previamente autorizzata, l'Amministrazione abbia inviato al dipendente precisa diffida alla immediata cessazione dell'attività e, in caso di perdurante inerzia da parte del dipendente, trova applicazione l'art. 63 del DPR n. 3 del 1957 a mente del quale *“L'impiegato che contravvenga ai divieti posti dagli articoli 60 e 62 viene diffidato dal Ministro o dal Direttore generale competente, a cessare dalla situazione di incompatibilità. La circostanza che l'impiegato abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare. Decorsi quindici giorni dalla diffida, senza che la incompatibilità sia cessata, l'impiegato decade dallo impiego”*.
- Si è, invece, nell'ambito del procedimento disciplinare espulsivo, nel caso in cui l'Amministrazione abbia scoperto lo svolgimento delle attività del dipendente presso terzi non previamente autorizzato ed al momento del procedimento disciplinare tali attività risultino cessate.

Incarichi *extra* con autorizzazione postuma

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza n. 18206/2020

L'autorizzazione per incarichi esterni, rilasciati ai dipendenti pubblici, con la formula "ora per allora" non produce alcun effetto, con obbligo da parte del dipendente infedele di restituire le somme ricevute per tutti gli incarichi svolti in assenza della preventiva autorizzazione.

Per la Cassazione, non è possibile procedere alla rimozione del divieto, se non attraverso una autorizzazione adottata prima dell'inizio dello stesso, non essendoci alcuna differenza o diversità della "autorizzazione postuma" rispetto a quella "ora per allora", in quanto entrambe intervengono dopo l'inizio dello svolgimento dell'incarico. In altri termini, a differenza delle altre procedure amministrative, dove il legislatore ha fornito alla P.A. possibili rimedi sananti spostando i termini per l'esercizio del potere amministrativo, nel pubblico impiego ciò non è possibile. Infatti, l'autorizzazione postuma non potrai mai trovare ingresso negli incarichi extraistituzionali, trattandosi di superare un divieto posto dal legislatore e, come tale, imposto come dovere specifico al lavoratore pubblico.

Incarichi *extra* con autorizzazione postuma (segue)

Corte di Cassazione, Ordinanza n. 1623/2022

- In linea generale la normativa, nel suo insieme, non vieta l'espletamento di incarichi extraistituzionali retribuiti, ma li consente solo ove gli stessi siano conferiti dall'Amministrazione di provenienza ovvero da questa "preventivamente autorizzati", rimettendo al datore di lavoro pubblico la valutazione della legittimità dell'incarico e della sua compatibilità, soggettiva e oggettiva, con i compiti propri dell'ufficio. Lo scopo dell'autorizzazione preventiva rilasciata dalla P.A. è quello di garantire l'imparzialità, l'efficienza e il buon andamento della P.A. nel rispetto dei principi sanciti dagli artt 97 e 98 Cost., nonché di evitare che il pubblico dipendente possa svolgere incarichi ulteriori rispetto a quelli che discendono dai propri doveri istituzionali, distogliendolo da essi ovvero creando forme autorizzate di concorrenza soggettiva in capo al medesimo soggetto interessato, e procurandogli un vantaggio economico che non ne giustificherebbe, se stabile e duraturo e quindi dotato dei caratteri della prevalenza e continuità, la permanenza all'interno della P.A., con i conseguenti rilevanti oneri ad essa attribuiti.
- L'autorizzazione postuma (ovvero autorizzazione "ora per allora") risulta oggettivamente incompatibile con la finalità dell'istituto della previa autorizzazione che, in base al disposto di cui all'art. 53, co. 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001, è quella di verificare, necessariamente *ex ante*, l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Inoltre, ha precisato la Cassazione, le disposizioni inserite nel Testo Unico del pubblico impiego, risultano dirette a sanzionare una violazione di carattere "formale", integrata cioè dal semplice fatto di un privato che abbia conferito un incarico a un dipendente pubblico senza avere ottenuto preventivamente l'autorizzazione dell'Amministrazione presso cui il medesimo presta servizio. Detto illecito non può, dunque, essere sanato da un'autorizzazione intervenuta successivamente (con effetti anche "ora per allora") al conferimento dell'incarico. Tale assunto risulta confortato tanto dall'inequivoco ed insuperabile significato letterale dello stesso art. 53, co. 9, che **11** esplicito riferimento ad una "previa autorizzazione" dell'incarico medesimo.

Incarichi extra con autorizzazione postuma (segue)

Corte di Cassazione, Ordinanza n. 6525/2024

- La giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di chiarire che, in tutti i casi di conferimento di incarichi retribuiti ai dipendenti pubblici, la P.A. è tenuta a verificare necessariamente *ex ante* le situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi, al fine di assicurare il più efficace rispetto dell'obbligo di esclusività, funzionale al buon andamento, all'imparzialità e alla trasparenza dell'azione amministrativa. Il dipendente, pertanto, ha sempre l'obbligo di comunicare l'incarico esterno prima dello svolgimento del medesimo, ciò al fine di poter consentire all'Ente di concedere la relativa autorizzazione, previa valutazione dell'assenza di una possibile situazione di conflitto di interessi del medesimo incarico con l'attività lavorativa.
- In merito alla contestazione sulla natura sanzionatoria o recuperatoria prevista dall'art. 53, co. 7, del D.Lgs. n. 165/2001 la Cassazione ha evidenziato come, l'azione proposta dalla P.A. per la ripetizione delle somme indebitamente percepite dal dipendente pubblico per lo svolgimento di attività extraistituzionale non autorizzata dall'Amministrazione di appartenenza rientra nell'alveo della responsabilità contrattuale da inadempimento agli obblighi di fedeltà e ha una funzione riparatoria ed integralmente compensativa del danno. In altri termini, il recupero, pur assumendo tratti sanzionatori, atteso che regola gli effetti della duplice violazione dell'avere accettato un incarico senza autorizzazione e di averne introitato le remunerazioni, non costituisce sanzione amministrativa e non è, pertanto, assoggettato alle regole di cui alla Legge n. 689 del 1981.
- Anche a volere classificare la natura sanzionatoria della misura in questione, è principio generale che la P.A. non possa disporre delle sanzioni previste dalla legge per le infrazioni commesse dai suoi dipendenti. Inoltre, la Cassazione ha evidenziato, in ordine alla necessità di graduare la misura, che la Corte di Appello ha accertato che solo le somme rimosse prima delle autorizzazioni successive erano state incamerate dalla P.A., venendo così tutelata nel massimo grado la posizione del ricorrente.

Incarichi *extra* dipendenti in *part time*

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza n. 28757/2019

- Il divieto nell'impiego pubblico di assumere altri incarichi è stato mitigato prevedendo due possibilità: a) la prima in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%; b) la seconda in presenza di una formale preventiva autorizzazione dal proprio Ente a svolgere incarichi attribuiti da altre Pubbliche Amministrazioni o soggetti privati, anche retribuiti, qualora ritenuti compatibili con l'attività svolta dal dipendente.
- Questa ultima autorizzazione è stata sottoposta, anche dalla legge anticorruzione (Legge n. 190/2012), a stringenti verifiche sulle incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della P.A. o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
- Nel caso di specie, il dipendente inizialmente autorizzato ad incarichi esterni con rapporto al 50% è passato ad un rapporto a tempo parziale superiore al 50% e in mancanza di una preventiva autorizzazione ha violato la disposizione legislativa dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, con ciò esponendosi alla giusta sanzione disciplinare irrogata dalla propria Amministrazione della sospensione dal servizio per sei mesi, non potendo sussistere nessuna autorizzazione implicita, ma solo quella di volta in volta rilasciata dall'Ente dopo attenta verifica dei casi di incompatibilità o di potenziale conflitto di interessi.

Incarichi *extra* dipendenti in *part time* (segue)

Corte di Cassazione, Sentenza n. 13948/2024

- Una società ha conferito un incarico ad un dipendente pubblico di coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione di un cantiere edile, senza tuttavia provvedere alle prescritte comunicazioni all'Amministrazione di appartenenza dello stesso e, in particolare, la comunicazione dei compensi e il conferimento dell'incarico in assenza della prescritta autorizzazione.
- In tutti i casi di conferimento di incarichi retribuiti ai dipendenti pubblici, la P.A. è tenuta infatti a verificare necessariamente "*ex ante*" le situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi, al fine di assicurare il più efficace rispetto dell'obbligo di esclusività, funzionale al buon andamento, all'imparzialità e alla trasparenza dell'azione amministrativa. Ne consegue che il privato conferente l'incarico e il dipendente pubblico, anche se assunto a tempo parziale, hanno entrambi comunque l'obbligo di comunicare al datore il conferimento dell'incarico onde consentire all'ente di concedere la relativa autorizzazione previa valutazione dell'assenza di una possibile situazione di conflitto di interessi dell'incarico con l'attività lavorativa (tra le tante, Corte di Cassazione n. 9552/2023).

Danno erariale e restituzione dei compensi

Corte dei conti, SS.RR., Sentenza n. 24/2020

- Il calcolo del danno erariale al lordo o al netto, ha visto formarsi due diversi orientamenti dei Giudici contabili.
- **Un primo orientamento** ha considerato il danno erariale al netto di quanto già dal dipendente versato all'erario, secondo il principio che "*se non ci fosse l'erogazione di non dovuti emolumenti non ci sarebbe neanche il corrispondente maggior prelievo fiscale*", evitando in tal modo un ingiustificato arricchimento della P.A. allargata qualora il prelievo fosse disposto al lordo.
- **Un secondo orientamento** riposa, invece, sul fatto che l'onere fiscale sia strettamente correlato all'adempimento di una obbligazione a carico dell'Ente, quale sostituto di imposta, mentre il danno arrecato alla P.A. concerne l'illiceità della condotta. Infine, esiste un ulteriore orientamento, pur se minoritario, secondo cui vi sarebbe una distinzione fra imposte fiscali e contributi previdenziali versati dal lavoratore percettore di somme non dovute, e in virtù del quale le sole somme versate a titolo previdenziale andrebbero escluse dalla compensazione.

Danno erariale e restituzione dei compensi

Corte dei conti, SS.RR., Sentenza n. 24/2020 (segue)

- Le SS.RR. della Corte dei conti sgombrano il campo da possibili interferenze tra Amministrazione danneggiata e vantaggi ricevuti da altra Amministrazione della Stato che ha fruito delle maggiori somme a titolo IRPEF versate dall'indebito percettore, stabilendo che il danno deve essere calcolato al lordo.
- Infatti, il concetto di finanza pubblica allargata è una nozione non giuridica che mal si concilia con il concetto di danno erariale. Non vi sarebbe, infatti, alcuna correlazione con il concetto di vantaggio che potrebbe giustificare l'irrilevanza del danno dell'uno con riferimento all'arricchimento dell'altro, essendo le due componenti non solo distinte ma assolutamente non collegate tra loro. Secondo la Consulta (Sentenza n. 6/2019) il superiore interesse alla realizzazione dell'equilibrio della finanza pubblica allargata trova il suo limite nella correlata esigenza di sana gestione finanziaria dell'Ente che vi è soggetto e nell'esigenza di garantire adeguatamente il finanziamento delle funzioni assegnate. In altri termini, il vantaggio che il Giudice contabile deve trovare non può che risolversi nei soli confronti dell'Amministrazione di appartenenza.

Destinazione delle risorse recuperate

Corte dei conti, sez. giur. Piemonte, Sentenza n. 235/2016

- Una volta che l'Amministrazione abbia incassato dal dipendente le somme da questi ricevute da terzi, in caso di mancata preventiva autorizzazione, si pone il problema di come tali importi, una volta inseriti nei Fondi di produttività risultino o meno oggetto alle limitazioni previste dal legislatore per la crescita (attualmente l'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017).
- Secondo il MEF (prot. n. 22424 del 17/03/2016) le risorse entrate per la produttività risultano assimilabili alle risorse fuori dai limiti classificabili tra le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi, e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggior impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità.
- In conclusione in caso di riversamento dei citati compensi, illegittimamente percepiti dal dipendente pubblico per incarichi non autorizzati, le citate risorse andranno ad alimentare il Fondo delle risorse decentrate nella parte non soggetta ai limiti di crescita dei Fondi.

Autorizzazione incarichi extra e verifiche

Corte dei conti, sez. giur. Veneto, Sentenza n. 201/2017

I presupposti per l'autorizzazione:

- a) se l'espletamento dell'incarico possa ingenerare, anche in via solo ipotetica o potenziale, situazione di conflittualità con gli interessi facenti capo all'Amministrazione e, quindi, con le funzioni (a essi strumentali) assegnate sia al singolo dipendente sia alla struttura di appartenenza;
- b) la compatibilità del nuovo impegno con i carichi di lavoro del dipendente e della struttura di appartenenza (che dovrà comunque non solo essere svolto fuori dall'orario di lavoro, ma pure compatibilmente con le esigenze di servizio), nonché con le mansioni e posizioni di responsabilità attribuite al dipendente, interpellando eventualmente a tal fine il responsabile dell'ufficio di appartenenza, che dovrà esprimere il proprio parere o assenso circa la concessione dell'autorizzazione richiesta;
- c) la occasionalità o saltuarietà, ovvero non prevalenza della prestazione sull'impegno derivante dall'orario di lavoro ovvero l'impegno complessivo previsto dallo specifico rapporto di lavoro, con riferimento ad un periodo determinato;
- d) 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;
- e) 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);
- f) corrispondenza fra il livello di professionalità posseduto dal dipendente e la natura dell'incarico esterno a lui affidato.