

**FLC CGIL**

*federazione  
lavoratori  
della conoscenza*

# Scuola

## Incompatibilità con altri lavori

LE CONDIZIONI PER POTER SVOLGERE ALTRE ESPERIENZE  
LAVORATIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, EDUCATIVO O ATA

LE GUIDE DELLA FLC CGIL | [www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)

# INCOMPATIBILITÀ CON ALTRI LAVORI PER IL PERSONALE CHE GIÀ PRESTA SERVIZIO O PER CHI È DESTINATARIO DI ASSUNZIONE

ULTIMO AGGIORNAMENTO AGOSTO 2024

## SOMMARIO

<b>Premessa</b> .....	3
<b>Personale che già presta servizio</b> .....	3
Esclusività del rapporto di lavoro: limiti e compatibilità .....	3
Quando si può svolgere un'altra attività .....	4
Attività incompatibili .....	5
Attività compatibili e libera professione .....	5
Lavoro sportivo .....	7
Accettazione incarichi a tempo determinato per altro grado/classe di concorso/profilo .....	7
<b>Personale destinatario di assunzione a tempo indeterminato o determinato</b> .....	8
Esclusività del rapporto di lavoro pubblico .....	8
Quando si può chiedere l'aspettativa per svolgere un altro lavoro .....	9
Rapporti di lavoro <i>part-time</i> .....	10
Dottorati e assegni di ricerca .....	10
Esercizio della libera professione .....	11

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E CONSULENZE  
[CONTATTARE LE NOSTRE SEDI LOCALI.](#)

## PREMESSA

In questa guida indichiamo quali sono le condizioni per poter svolgere altre esperienze lavorative **se si presta già servizio nel settore scuola**, sia come docente che personale educativo o ATA (amministrativo, tecnico o ausiliario).

Inoltre, sintetizziamo la normativa cui fare riferimento per coloro che, **destinatari di una proposta di assunzione in servizio nella scuola**, sono contestualmente interessati a conservare o attivare altre esperienze lavorative sia pubbliche che private.

## PERSONALE CHE GIÀ PRESTA SERVIZIO

### ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO: LIMITI E COMPATIBILITÀ

Il **dipendente pubblico** è obbligato a prestare il proprio lavoro in maniera esclusiva nei confronti dell'Amministrazione da cui dipende. A questo principio di carattere generale fanno eccezione alcuni regimi speciali (ad esempio la possibilità per i docenti di esercitare la libera professione) ed il personale in *part-time* con prestazione lavorativa non superiore al 50%. Ci sono però altri casi in cui il dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato, dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso.

L'**autorizzazione preventiva** per lo svolgimento delle attività extraistituzionali è **sempre necessaria**, con possibili gravi sanzioni in caso di inosservanza come recentemente affermato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 9801 dell'11 aprile 2024.

La principale norma di riferimento oggi è l'articolo 53 del [DLgs 30 marzo 2001, n. 165](#) (testo unico sul pubblico impiego) il quale riprende l'articolo 58 del DLgs 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato dal DLgs 31 marzo 1998, n. 80, nonché il Testo unico 3/57 e la legge 662/96. Tale norma, nel rispetto del principio generale dell'**esclusività del rapporto di lavoro pubblico**, disciplina il conferimento e le autorizzazioni degli incarichi retribuiti ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (ruolo) e determinato (supplenza).

L'**aspettativa per motivi di famiglia/personali o di studio** non fa venire meno il dovere di esclusività che caratterizza il lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Sono esclusi da queste limitazioni i **dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale** con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno per i quali c'è una possibilità piuttosto ampia di poter svolgere altre attività lavorative.

La disciplina più specifica, relativa alle **incompatibilità del personale docente**, è contenuta essenzialmente nell'articolo 508 del DLgs 297/94 (che il DLgs 165/01 richiama).

Per il **personale ATA**, invece, non essendoci disposizioni specifiche, valgono le norme di carattere generale previste per gli altri pubblici dipendenti.

Sia ai docenti che agli ATA è consentito prestare la propria collaborazione ad altre scuole per attività che richiedano "particolari competenze professionali" (CCNL 2006-2009, articoli 35 e 57).

Ci sono, inoltre, altri casi in cui il dipendente pubblico, anche a tempo pieno, può svolgere incarichi di tipo diverso, se autorizzato, dalla propria Amministrazione.

#### QUANDO SI PUÒ SVOLGERE UN'ALTRA ATTIVITÀ

Le **condizioni** e i **criteri** in base ai quali il dipendente a tempo pieno può essere autorizzato a svolgere un'altra attività sono:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
- il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento.

L'attività deve essere svolta al di fuori dell'orario di servizio.

## ATTIVITÀ INCOMPATIBILI

In base ai criteri indicati in precedenza, sono da considerarsi attività incompatibili:

- l'esercizio di attività commerciale, industriale o prestazioni professionali;
- l'impiego alle dipendenze sia di privati che di enti pubblici;
- l'incarico in società costituite a fini di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato.

## ATTIVITÀ COMPATIBILI E LIBERA PROFESSIONE

Tra le attività pienamente compatibili, per i dipendenti a tempo pieno o con orario superiore al 50%:

- le attività che sono esplicitazioni di quei diritti e libertà costituzionalmente garantiti, quali la partecipazione ad associazioni sportive, culturali, religiose, di opinione etc..;
- le attività rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro (volontariato presso un sindacato);
- le attività, anche con compenso, che siano espressive di diritti della personalità, di associazione e di manifestazione del pensiero, quali le collaborazioni a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- l'utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- la partecipazione a convegni e seminari;
- tutte le attività per le quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate;
- gli incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali ai dipendenti distaccati o in aspettativa non retribuita per motivi sindacali;
- la partecipazione a società di capitali quali ad esempio le società per azioni, società in accomandita in qualità di socio accomandante (con responsabilità limitata al capitale versato);

- gli incarichi conferiti da altre pubbliche amministrazioni a condizione che non interferiscano con l'attività principale;
- le collaborazioni plurime con altre scuole;
- la partecipazione a società agricole a conduzione familiare quando l'impegno è modesto e di tipo non continuativo;
- l'attività di amministratore di condominio limitatamente al proprio condominio;
- gli incarichi presso le commissioni tributarie;
- gli incarichi come revisore contabile;
- attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

Inoltre al **personale docente**, anche se a tempo pieno, è consentito, previa **autorizzazione da parte del dirigente scolastico**, l'**esercizio di libere professioni e dare lezioni private** ad alunni che non frequentano il proprio istituto, a condizione che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti la funzione docente e che siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

Inoltre l'**esercizio della libera professione** è subordinata anche alle seguenti **ulteriori limitazioni**:

1. che gli eventuali incarichi professionali non siano conferiti dalle amministrazioni pubbliche;
2. che l'eventuale patrocinio in controversie non coinvolga come parte una pubblica amministrazione;
3. l'iscrizione all'albo/elenchi speciali nel caso tale obbligo sia previsto per legge (es. nel caso degli avvocati).

I limiti di cui ai punti 1 e 2 sono stabiliti dall'articolo 1 comma 56 bis della legge 662 del 1996 come modificata dalla legge 28 maggio 1997 n. 140.

I **dipendenti a part-time** che non superano il 50% della prestazione lavorativa obbligatoria (ad esempio un ATA che svolge 18 ore settimanali) possono svolgere un'altra attività lavorativa sia come dipendente (mai con una amministrazione pubblica) sia come lavoratore autonomo a condizione che tali attività non comportino un conflitto di interesse con la specifica attività di servizio del dipendente.

Infine, i **dipendenti a tempo parziale** con orario non superiore al 50% se iscritti ad albi professionali non possono comunque svolgere incarichi professionali per conto di pubbliche amministrazioni e non possono assumere il patrocinio legale in quelle controversie dove è coinvolta una pubblica amministrazione (comma 56 bis dell'articolo 1 della legge 662 del 1996 come modificata dalla legge 28 maggio 1997 n. 140).

## LAVORO SPORTIVO

Con il DM 10 novembre 2023 (Riforma dello sport e revisione del lavoro sportivo in GU il 20 dicembre 2023) i **dipendenti pubblici** (anche a tempo pieno) possono prestare la loro attività a titolo oneroso in ambito sportivo, fuori orario di servizio come:

- Volontari
- Lavoratori con versamento di un corrispettivo: co.co.co. o autonomi

Sono escluse le attività amministrativo-gestionali.

I dipendenti pubblici, inoltre, possono percepire **premi e borse di studio** erogate dal CONI, dal CIP e da altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni.

Per essere autorizzato, il lavoro sportivo **non deve essere in conflitto o in concorrenza** con gli interessi dell'amministrazione di appartenenza e con il buon andamento della stessa, **né avere carattere di prevalenza** in relazione al tempo e alla durata. L'attività è considerata prevalente se impegna il dipendente **per un tempo superiore al 50% dell'orario di lavoro settimanale** stabilito dal CCNL di riferimento.

## ACCETTAZIONE INCARICHI A TEMPO DETERMINATO PER ALTRO GRADO/CLASSE DI CONCORSO/PROFILO

Il personale di ruolo interessato ad un **diverso rapporto di lavoro a tempo determinato con la scuola statale**, può beneficiare di specifici **istituti contrattuali**. Per i docenti, con l'**articolo 47 del CCNL 2019-2021** è possibile accettare una supplenza su posto intero di durata non-inferiore al 31 agosto o 30 giugno purché in diverso grado di istruzione, tipologia o classe di concorso. Per gli ATA è l'**articolo 70 del CCNL 2019-2021** a consentire una supplenza su area superiore o, a parità di area, su diverso profilo professionale, oppure come docente/ITP/personale educativo.

ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO

Nella **scuola** vale il principio di **esclusività del rapporto di lavoro pubblico**: articolo 53 comma 1 [DLgs 165/01](#), articolo 60 e seguenti DLgs 3/57, articolo 508 [DLgs 297/94](#).

Per essere assunti a tempo indeterminato o determinato nella scuola, occorre che, in fase di sottoscrizione del contratto, si dichiari *di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge*.

Un eventuale rapporto di lavoro in essere va risolto (l'interessato si deve dimettere), fatto salvo il caso di richiesta di *part-time* orario che ammette, a determinate condizioni, il cumulo con altre attività lavorative autonome o prestate alle dipendenze di privati.

La posizione del **docente o ATA** che, svolgendo altra attività lavorativa (pubblica o privata), è individuato per l'**assunzione** e deve **regolarizzare la chiusura del precedente rapporto di lavoro**, può essere ricondotta all'istituto del **differimento della presa di servizio**. Nel caso specifico, l'applicabilità di detto istituto, **non è univoca**, mentre lo è per giustificati e riconosciuti motivi come la maternità, malattia, infortunio, e altri casi previsti dalla normativa.

Sulla possibilità di utilizzare l'istituto del differimento, a fronte di note diverse emanate dagli Uffici Scolastici Regionali (UU.SS.RR.), il **Ministero** si è già espresso nel 2019 con un **orientamento** di più ampio respiro: *“si ritiene che possano essere accolte dai Dirigenti scolastici le richieste, dettagliatamente motivate, finalizzate a posporre la presa di servizio per cause riconducibili alla necessità di regolarizzare rapporti di lavoro in essere al momento della nomina ed incompatibili con l'assunzione in ruolo (ad esempio per le situazioni di chi ha la necessità di fornire al precedente datore di lavoro il preavviso in caso di dimissioni volontarie) o di dismettere attività imprenditoriali o commerciali.”*

In questo caso la presa di servizio è differita per il tempo strettamente necessario e, con essa, tutti gli effetti economici e giuridici conseguenti.



L'**aspettativa per motivi di lavoro**, ai sensi dell'articolo 18 c. 3 del CCNL 2007 può essere concessa solo nell'ambito di un rapporto di impiego già validamente costituito e con il presupposto, quindi, che non si mantenga un altro lavoro in essere.

Una situazione particolare, che costituisce un'**eccezione**, è quella che riguarda il dipendente pubblico vincitore di concorso in una amministrazione di altro comparto. L'ARAN si è espressa con proprio parere ([CFL137 del 5 novembre 2021](#)) circa il diritto alla conservazione del posto di provenienza, a condizione che sussista la condizione di reciprocità nei CCNL, ovvero sia prevista una clausola di analogo contenuto che riconosca il diritto alla conservazione del posto nell'ente di provenienza per la durata del periodo di prova.

L'esempio che pone l'ARAN è proprio relativo al dipendente di ente locale vincitore di concorso per docente nel comparto della scuola. Il CCNL 2007 all'articolo 18 comma 3 soddisfa pienamente la clausola di reciprocità, il dipendente può conservare il posto presso l'ente locale di provenienza per l'intero periodo di prova pari alla durata di un anno scolastico.

Inoltre i pubblici dipendenti, in base all'articolo 23 bis del DLgs 165/01 (Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato) come modificato dalla Legge 56/19, possono chiedere di essere collocati in **aspettativa senza assegni** per lo svolgimento di attività presso soggetti pubblici e privati. Da parte dell'amministrazione di appartenenza, l'eventuale diniego deve essere motivato. Per l'aspettativa presso soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni è previsto il limite di cinque anni, rinnovabile per una sola volta e non computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

Le due aspettative si possono cumulare.

La "**ratio**" delle norme, in buona sostanza, è quella di consentire, a chi ha già un rapporto di lavoro nella scuola (o nel pubblico impiego), la possibilità di sperimentare un diverso lavoro, sia esso pubblico, privato, o autonomo, al fine poi di effettuare una scelta consapevole tra due opportunità, oppure anche solo per un arricchimento professionale.

In altre parole, sia la norma contrattuale che quella di legge sopra citata consentono di poter iniziare una diversa esperienza lavorativa, ma non di "poterne mantenere una già in atto".

A fugare ogni dubbio di interpretazione, sia del contratto che della norma contenuta nel collegato al lavoro, fa testo il pronunciamento della [Corte dei Conti del Piemonte del 27 febbraio 2015](#) in merito ad un contratto a tempo indeterminato stipulato da una docente che, all'atto della sottoscrizione, aveva un altro rapporto di lavoro il quale era stato mantenuto a seguito di richiesta di aspettativa [articolo 18 comma 3 del CCNL 2007](#). Visto anche questo "autorevole pronunciamento", si rafforza l'indicazione che, quando si sottoscrive il contratto a scuola, occorre essere "liberi", ovvero non ci si deve trovare in situazione di incompatibilità, come viene richiesto di sottoscrivere sotto propria responsabilità.

A chi ad esempio lavora nel privato, nel caso voglia instaurare correttamente il rapporto di lavoro con la scuola, è richiesto prima di licenziarsi (fatto salvo il caso di richiesta di *part-time* nella scuola), poi firmare il contratto, e solo "dopo" (anche nello stesso giorno, quindi senza obbligo di prendere servizio, dal momento che all'atto della sottoscrizione sono immediatamente esigibili tutti gli istituti contrattuali) ne può instaurare un altro chiedendo l'aspettativa articolo 18 c.3 per un anno. Tutto questo vale sia per i docenti che per il personale ATA.

#### RAPPORTI DI LAVORO *PART-TIME*

L'unica possibilità di **"mantenere" un rapporto di lavoro in atto** oppure di poterne **instaurare due contemporaneamente** (ma non nel comparto pubblico) è quella di chiedere subito (al momento della sottoscrizione del contratto) di poter instaurare un **rapporto di lavoro *part-time* al 50%**. Tale status consente di effettuare nello stesso periodo di riferimento due lavori diversi purché, come detto, non entrambi pubblici, oppure di svolgere un'attività autonoma.

#### DOTTORATI E ASSEGNI DI RICERCA

Il rapporto di lavoro, invece, può essere regolarmente instaurato quando l'interessato usufruisce già di **dottorato di ricerca, borse di studio post dottorato o assegni di ricerca**. In questi casi si può chiedere un periodo di congedo o di aspettativa secondo quanto indicato dal Ministero nella [circolare ministeriale 15 del 22 febbraio 2011](#) senza incorrere in situazioni di incompatibilità.

Quanto sopra **non vale per i contratti di ricerca** la cui recente norma attuativa del Decreto PNRR 2 (DL 36/22 convertito in Legge 79/22) ha introdotto una disciplina diversa.

## ESERCIZIO DELLA LIBERA PROFESSIONE

La **libera professione** con iscrizione all'albo/elenchi speciali, laddove prevista per legge, **può essere svolta solo dal personale docente** anche se sottoscrive un contratto di lavoro a tempo pieno, a condizione che questa sia **autorizzata dal dirigente**, non interferisca, né sia di pregiudizio alla funzione docente e sia compatibile con l'orario di insegnamento (articolo 508 [DLgs 297/94](#)).

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E CONSULENZE  
[CONTATTARE LE NOSTRE SEDI LOCALI.](#)

ISCRIVITI

[ISCRIVITI.FLCGIL.IT](https://www.flcgil.it)

RIMANI AGGIORNATO

[www.flcgil.it/newsletter](https://www.flcgil.it/newsletter)

SEGUICI SUI SOCIAL



[@flccgilfanpage](https://www.facebook.com/flccgilfanpage)



[@flccgil](https://www.x.com/flccgil)



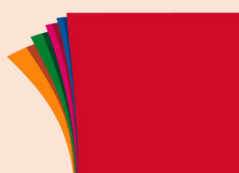
[@flccgilnazionale](https://www.instagram.com/flccgilnazionale)



[sindacatoflccgil](https://www.youtube.com/sindacatoflccgil)



[canale whatsapp](https://www.whatsapp.com/channel/0029va20000000000000000000)



**FLC CGIL**

*federazione  
lavoratori  
della conoscenza*

[www.flcgil.it](https://www.flcgil.it)