

Incompatibilità nel pubblico impiego e normativa CEDU

di L. Busico - 2 Dicembre 2024

1. Le incompatibilità nel pubblico impiego

Il rapporto di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche è storicamente caratterizzato da specifiche incompatibilità con altre attività, incarichi e impieghi.

La *ratio* di tale caratterizzazione va rinvenuta, secondo la dottrina (Tenore, *I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione: riflessioni sull'art.98 Cost.*, in *RCC*, 2022,3,3) e la giurisprudenza (Cass., 25 giugno 2020, n. 11626; Cons. Stato, sez. III, 2 febbraio 2021, n. 948; Cons. Stato, sez. VII, 28 settembre 2022, n. 8372), nel principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa, espresso dall'art.98, comma 1, Cost., in forza del quale "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".

La normativa generale sulle incompatibilità nel pubblico impiego per lungo tempo era costituita unicamente dagli articoli da 60 a 65 del testo unico sugli impiegati civili dello Stato, approvato con d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, che recano una disciplina molto restrittiva in tema di svolgimento da parte dei dipendenti statali di attività e incarichi ulteriori estranei all'attività istituzionale. Per le amministrazioni pubbliche non statali vigevano disposizioni analoghe, o che facevano espresso rinvio a quelle del d.P.R. n. 3/57 (per i dipendenti degli enti pubblici nazionali non economici l'art.8 della l. 20 marzo 1975, n. 70; per i dipendenti degli enti locali l'art.241 del r.d. 3 marzo 1934, n. 383).

A seguito del processo di privatizzazione del lavoro pubblico è stata introdotta dall'art.58 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 una nuova disciplina delle incompatibilità e degli incarichi esterni dei dipendenti pubblici meno restrittiva di quella dettata dal d.P.R. n. 3/57. Le previsioni contenute nel predetto art.58 sono state poi trasfuse nell'art.53 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, più volte modificato negli anni successivi.

Il comma 1 dell'art.53 del d.lgs. n. 165/01 estende la disciplina del d.P.R. n. 3/57, applicabile agli impiegati civili dello Stato, a tutti i dipendenti pubblici, sia in regime di diritto pubblico, sia in regime di diritto privato, compresi quelli per i quali vigeva in precedenza una disciplina speciale.

La permanenza della normativa in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi anche per le categorie privatizzate rimarca la peculiarità dell'impiego presso le pubbliche amministrazioni: nonostante la privatizzazione resta pur sempre vigente il precetto dell'art.98 Cost. a giustificare quel legame più intenso ed esclusivo con il datore di lavoro pubblico, cui consegue una sorta di potere d'ingerenza di quest'ultimo sulla gestione del tempo non lavorato del dipendente.

Dalla lettura dell'art.53 del d.lgs. n. 165/01 emerge, come in più occasioni rilevato dalla giurisprudenza (C. conti, sez. giur. Lombardia, 25 novembre 2014, n. 216, in *LPA.*, 2015,336, con nota di Di Rollo; Cass., 1° dicembre 2020, n. 27420; C. conti, sez. II centr. app., 26 maggio 2021, n. 165), l'individuazione da parte del legislatore di una tripartizione delle attività extraistituzionali:

a) al primo comma sono indicate le attività assolutamente incompatibili con l'impiego alle dipendenze di una pubblica amministrazione e non autorizzabili, che sono quelle di cui all'art.60 d.P.R. n. 3/57;

b) al settimo comma sono regolate le attività relativamente incompatibili, che sono espletabili dal dipendente pubblico previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

c) al sesto comma sono elencate le attività liberalizzate, il cui esercizio non necessita della previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, in quanto espressione di fondamentali libertà costituzionali.

Con riferimento alle attività assolutamente incompatibili il legislatore ha previsto una sorta di anticipazione della tutela, simile a quella operata in materia penale per i cosiddetti "reati di pericolo", non lasciando all'amministrazione di appartenenza margini discrezionali nella valutazione in concreto di situazioni di conflitto e nella verifica dell'incidenza sull'attività istituzionale, ed escludendone, *a priori*, la possibilità di esercizio; con riferimento alle attività relativamente incompatibili, invece, il legislatore ha rimesso all'amministrazione di appartenenza la valutazione in concreto, caso per caso, della sussistenza di situazioni di conflitto, sia in termini di reale connotazione della tipologia di attività, sia in termini di impegno lavorativo; per le attività liberamente esercitabili la circostanza che esse siano espressione di fondamentali libertà costituzionali ha indotto il legislatore, nel bilanciamento degli interessi e dei valori in gioco, a prescindere da una valutazione in concreto da parte dell'amministrazione di appartenenza dell'eventuale incidenza negativa sulla prestazione lavorativa.

Le attività relativamente incompatibili si caratterizzano per non essere vietate, ma sottoposte a un regime autorizzatorio: in particolare il comma 7 dell'art.53 del d.lgs. n. 165/01 dispone che i dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Sul piano procedurale è il comma 10 dell'art.53 a regolamentare le modalità di richiesta e di rilascio dell'autorizzazione, prevedendo che "l'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato".

La formulazione della norma, non proprio felicissima, che utilizza il verbo "deve" per i soggetti conferenti e il verbo "può" per il dipendente interessato, non deve indurre a ritenere che l'obbligo di richiedere l'autorizzazione ricada esclusivamente sui soggetti conferenti l'incarico, in quanto, come evidenziato dalla giurisprudenza (Cons. Stato, sez. II, 5 maggio 2021, n. 3521; C. conti, sez. II centr. app., 15 febbraio 2023, n. 32; Cass., sez. II, 7 aprile 2023, n. 9552), anche il dipendente interessato ha, comunque, l'onere, oltre che l'interesse (in quanto soggetto, ai sensi dei commi 7 e 7-bis dell'art.53, a varie forme di responsabilità), prima di iniziare l'attività extralavorativa, di accertarsi che l'autorizzazione sia stata richiesta dall'ente conferente e rilasciata dalla propria amministrazione.

L'autorizzazione richiede la forma scritta e deve essere adeguatamente motivata al fine di consentire un efficace controllo sul corretto esercizio delle prerogative dell'amministrazione nella valutazione di eventuali situazioni di conflittualità tra l'incarico da espletare e gli inte-

ressi della struttura di appartenenza, nonché della compatibilità dell'impegno richiesto dall'incarico con le mansioni e le posizioni di responsabilità proprie dell'ufficio ricoperto.

Ne consegue che non sono ammissibili, né invocabili in sede giudiziale, autorizzazioni implicite (Cons. Stato, sez. IV, 17 giugno 2021, n. 4669; C. conti, sez. II centr. app., 8 luglio 2022, n. 305; Cass., 29 novembre 2023, n. 33121, in *LPA*, 2024,133, con nota di Serrau), o autorizzazioni verbali (C. conti, sez. III centr. app., 22 marzo 2021, n. 91; C. conti, sez. giur. Lombardia, 14 febbraio 2022, n. 38), in quanto opinabili, incerte e, pertanto, inidonee a garantire certezza giuridica in ordine alla loro effettiva sussistenza e alla loro collocazione temporale.

2. Le conseguenze a carico del dipendente pubblico per le attività esterne svolte in carenza di autorizzazione

L'art.53 del d.lgs. n. 165/01 detta un regime sanzionatorio molto rigoroso per il caso di inosservanza della prescritta normativa autorizzatoria da parte dei dipendenti pubblici.

Il comma 7 dispone che in tale caso, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

Il dipendente pubblico, che ha infranto il divieto di svolgere incarichi esterni senza essersi munito della necessaria preventiva autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, è chiamato a rispondere significativamente su più fronti in termini di responsabilità, ivi compresa quella di ordine penale (Cass. pen., sez. III, 31 gennaio 2020, n. 41, in *DPL*, 2020,986, secondo cui commette il reato di truffa l'ispettore del lavoro che svolge presso enti privati incarichi retribuiti di formatore in materia di sicurezza, in concomitanza o di assenze per malattia o di presenza al lavoro, ottenendo la corresponsione del trattamento di malattia o della retribuzione a fronte di attività non prestata), lasciata residuare dall'inciso "salve le più gravi sanzioni", che l'art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01 contiene al suo interno.

Il fulcro della norma è costituito dal versamento all'amministrazione di appartenenza del compenso dovuto al dipendente per l'espletamento di attività extraistituzionale in carenza di autorizzazione datoriale.

Il meccanismo di versamento del compenso poggia su un regime di responsabilità alternativa tra l'ente beneficiario della prestazione (soggetto terzo ed estraneo al rapporto di lavoro) e il dipendente percettore, che scatta a seconda della circostanza che quest'ultimo sia stato già remunerato o meno.

È chiaro, infatti, che, se l'ente che beneficia delle prestazioni non autorizzate non ha ancora remunerato il dipendente, le somme relative sono ancora nella sua disponibilità materiale e giuridica ed è legittimo imporgli di versarle all'amministrazione di appartenenza, altrimenti si avvantaggerebbe di un ingiustificato arricchimento, nonostante abbia illegittimamente consentito l'effettuazione della prestazione in assenza di autorizzazione.

Quando, invece, il dipendente ha già percepito il compenso, è altrettanto legittimo ritenere che sia tenuto, in via esclusiva, a versare le somme, senza farsi luogo ad alcuna preventiva

escussione nei riguardi dell'ente erogante, che, altrimenti, verrebbe a trovarsi nella paradossale situazione di essere tenuto all'effettuazione del pagamento per ben due volte: una prima volta a titolo di compenso al dipendente, una seconda volta all'amministrazione di appartenenza.

Non è, infatti, un caso che la legge, proprio al fine di dare un ordine logico e cronologico agli eventi, utilizzi i termini "erogante" e "perceptore", individuando in tal modo il soggetto obbligato a rifondere il compenso frutto dell'incarico non autorizzato in colui il quale ne abbia la materiale disponibilità, o perché lo deve ancora erogare, o perché lo ha già percepito (C. conti, sez. II centr. app., 14 febbraio 2020, n. 37; Cons. Stato, sez. II, 27 maggio 2021, n. 4091; Cons. Stato, sez. IV, 24 aprile 2023, n. 4124).

Come hanno evidenziato le sezioni riunite della Corte dei Conti (C. conti, sez. riun. giur., 31 luglio 2019, n. 26), l'obbligo di versamento all'amministrazione del compenso non ancora corrisposto dall'ente conferente, o indebitamente percepito dal dipendente, ha natura sanzionatoria della violazione dell'art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01, posto a protezione dei beni costituzionalmente tutelati dell'imparzialità del dipendente pubblico e dell'esclusività del servizio pubblico, in quanto commisura il sacrificio economico, in una sorta di contrappasso, proprio all'esatto importo indebitamente percepito dal dipendente e, in tal modo, ha un indubbio carattere di dissuasione dall'intraprendere la condotta vietata.

La giurisprudenza, inoltre, ha escluso la configurazione di sanzione disciplinare dell'obbligo di versamento del compenso sulla base dell'inciso "salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare", nonché dell'imposizione *in primis* all'erogante, ossia un soggetto estraneo al rapporto di lavoro, e, in difetto, al dipendente (Cass., 26 marzo 2010, n. 7343, in GC, 2010,I,2348; App. Torino, 28 settembre 2016, in RGL, 2017,II,322, con nota di Caponetti; Cons. Stato, sez. II, 11 luglio 2022, n. 5807). Ne consegue che la richiesta di versamento del compenso è un atto dovuto da parte dell'amministrazione (Cons. Stato, sez. I, 5 marzo 2019, n. 671; Cons. Stato, sez. VII, 28 settembre 2022, n. 8372), che non necessita di previa contestazione disciplinare, né di comunicazione di avvio del procedimento.

Il successivo comma 7-bis dell'art.53, introdotto dalla l. n. 190/12 (c.d. "legge anticorruzione"), dispone che il mancato versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti (D'urso, *Incarichi extraistituzionali retribuiti svolti da dipendenti pubblici in assenza di preventiva autorizzazione e responsabilità erariale*, in RCC, 2020,2,96; Iocca, *Lo svolgimento di incarichi non autorizzati: l'obbligo di restituzione tra doppio binario giurisdizionale, molteplicità dei profili di danno e natura dell'attività extraistituzionale svolta*, *ivi*, 2022,3,161).

3. Art. 53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01 e normativa CEDU

Le difese dei dipendenti pubblici coinvolti in contenziosi erariali hanno in alcune occasioni sollevato questioni di conformità della disciplina sinteticamente descritta dell'art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01 alle disposizioni della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU).

È stato, anzitutto, sostenuto che l'obbligo di versamento all'amministrazione del compenso non ancora corrisposto dall'ente conferente, o indebitamente percepito dal dipendente, intro-

durrebbe un precetto ontologicamente penale (una sorta di “confisca”, o “sanzione espropriativa”) non già a fronte di un fatto di reato, ma di una violazione di una normativa meramente lavoristica.

Al fine di valutare il pregio o meno di tale argomento difensivo occorre confrontarsi con gli indirizzi giurisprudenziali della Corte europea dei diritti dell’uomo in tema di sanzione penale, la cui individuazione è rilevante ai fini dell’applicazione delle garanzie previste dagli articoli 6 (equo processo) e 7 (principio di legalità dei reati e delle pene e divieto di applicazione retroattiva) della Convenzione (Paliero, *“Materia penale” e illecito amministrativo secondo la Corte europea dei diritti dell’uomo: una questione “classica” a una svolta radicale*, in *RIDPP*, 1985,894; Vigano’, *Garanzie penalistiche e sanzioni amministrative*, ivi, 2020,1775).

Secondo la giurisprudenza della Corte di Strasburgo, a partire dal 1976 con il noto caso Engel (Corte EDU, 8 giugno 1976, ric. n. 5100/71, Engel e altri c. Paesi Bassi), una sanzione, anche laddove non sia individuata come tale dall’ordinamento interno, è qualificata come penale sulla base di due criteri sostanziali, tra loro alternativi e non cumulativi: 1) il carattere generale della norma, che deve essere rivolta alla generalità dei consociati, e lo scopo dalla stessa perseguito non meramente risarcitorio o compensativo, ma punitivo-deterrente; 2) l’afflittività, vale a dire la significatività del sacrificio imposto al destinatario.

In base a tale impostazione sostanzialistica il riconoscimento del carattere penale di una norma sanzionatoria e la conseguente applicazione per l’imputato delle garanzie convenzionali avverso l’azione penale prescindono dalla qualificazione giuridica attribuitale dall’ordinamento nazionale (civile, amministrativa, disciplinare) e si concentra sull’effettiva natura della sanzione e sulla sua reale capacità afflittiva.

La finalità perseguita dalla corte sovranazionale è quella di scongiurare che i vari processi di depenalizzazione, avviati negli anni Settanta e ottanta del secolo scorso dagli Stati aderenti, possano produrre l’effetto di sottrarre gli illeciti depenalizzati alle garanzie sostanziali assicurate dagli articoli 6 e 7 della Convenzione.

A questo punto occorre valutare, alla luce dei citati “criteri Engel”, la natura dell’obbligo di versamento all’amministrazione del compenso, di cui all’art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01.

La Corte dei Conti, basandosi proprio sulla giurisprudenza in materia della Corte europea dei diritti dell’uomo (Corte EDU, 4 marzo 2014, ric. n. 18640/10, Grande Stevens e altri c. Italia, in *GI*, 2014,1196, con nota di Zagrebelsky), ha osservato che l’art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01 regola un illecito chiaramente amministrativo, non solo formalmente, ma anche ontologicamente, in quanto non sanziona un fatto-reato, non consegue all’accertamento giudiziale di un reato e non produce effetti penali, non creando uno *status* di condannato fortemente afflittivo della personalità (C. conti, sez. giur. Lombardia, 25 novembre 2014, n. 216; C. conti, sez. giur. Piemonte, 9 luglio 2018, n. 70; C. conti, sez. giur. Lombardia, 7 maggio 2019, n. 94; C. conti, sez. giur. Piemonte, 27 maggio 2020, n. 26; conforme Cons. Stato, sez. VII, 30 dicembre 2022, n. 11714).

Inoltre, sempre secondo il giudice contabile, mentre l’illecito penale (e le relative sanzioni, anche pecuniarie) abbraccia fatti di elevata offensività, l’illecito amministrativo riguarda of-

fese minori di beni (anche costituzionali), per cui è palese e indubitabile che l'espletamento di un'attività extraistituzionale in carenza di autorizzazione datoriale non ha certo elevata offensività e, pertanto, ben si presta ad una sanzione non penale.

In sede contenziosa è stata, inoltre, prospettata dalle difese dei dipendenti pubblici la violazione da parte dell'art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01 del principio del "*ne bis in idem*", sancito dall'art.4 del protocollo n. 7 allegato alla CEDU, secondo cui nessuno può essere perseguito o punito penalmente dalle giurisdizioni dello stesso Stato in ragione di un reato per il quale è già stato assolto o condannato con una sentenza definitiva conformemente alla legge e alla procedura penale vigente presso lo Stato medesimo (Piattoli, *Ne bis in idem europeo*, in *CP*, 2007,2642; Rafaraci, voce *Ne bis in idem*, in *Enc. dir., Ann. III*, 2010,857): l'art.53, comma 7 contrasterebbe col suddetto principio, in quanto prevede per il medesimo fatto posto in essere dal dipendente pubblico (lo svolgimento di attività extraistituzionale in carenza di autorizzazione datoriale) una duplicità di sanzioni (il versamento all'amministrazione di appartenenza di quanto percepito *contra legem* e la sanzione disciplinare).

La Corte Costituzionale ha più volte sottolineato come il "*ne bis in idem*", implicito nel testo costituzionale (artt.24 e 111 Cost.) ed esplicito in quello convenzionale, miri ad impedire all'imputato non solo la duplicazione di sanzioni penali per il medesimo fatto, ma ancor prima la duplicazione di processi, causa di ulteriori sofferenze e costi economici (C. cost., 21 luglio 2016, n. 200, in *GI*, 2016,2240, con nota di Calo'; C. cost., 16 giugno 2022, n. 149, in *GC*, 2022,1554, con note di Pinelli, Pepe, Procaccino, Bin e Medico).

Tenuto conto che tra i presupposti individuati dai giudici di Strasburgo per l'applicazione del citato principio figura la natura penale di entrambi i procedimenti, cui un soggetto viene sottoposto (Corte EDU, 1 ottobre 2020, ric. n. 37697/13, *Prina c. Romania*; conforme Cons. Stato, sez. II, 3 novembre 2023, n. 9549), anche a voler considerare la natura penale del versamento del compenso *ex art.53*, comma 7 del d.lgs. n. 165/01, occorre indagare brevemente sulla natura delle sanzioni disciplinari.

Proprio sulla base dei citati "criteri Engel" la giurisprudenza amministrativa (Cons. Stato, sez. I, 31 luglio 2017, n. 1824; Cons. Stato, sez. IV, 26 febbraio 2021, n. 1663, in *GI*, 2021,1042; Cons. Stato, sez. I, 29 gennaio 2024, n. 76; Cons. Stato, *ad. gen.*, 18 giugno 2024, n. 780) e ordinaria (Cass., 26 ottobre 2017, n. 25485; Cass., 13 dicembre 2022, n. 36456; Cass., sez. un., 31 ottobre 2023, n. 30312; Cass. Pen., sez. II, 12 marzo 2024, n. 10399) hanno sempre escluso la natura penale delle sanzioni disciplinari, in quanto sono strettamente correlate al potere direttivo del datore di lavoro, inteso come potere di conformazione della prestazione alle esigenze organizzative dell'impresa o dell'ente, che comprende anche la reazione alle condotte del lavoratore costituenti inadempimento contrattuale.

La previsione della sanzione disciplinare non è posta a presidio di interessi primari della collettività, tutelabili *erga omnes*, né assolve alla funzione preventiva propria della pena, in quanto l'interesse che persegue, anche qualora i fatti commessi integrino illecito penale, è sempre quello del datore di lavoro al corretto adempimento delle obbligazioni scaturenti dal rapporto.

Tale indirizzo ha trovato avallo nella concorde giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (Corte EDU, 13 settembre 2007, ric. n. 27521/04, Moullet c. Francia, secondo cui il collocamento coattivo in pensione, sebbene sia la più dura misura sulla scala delle sanzioni disciplinari, è una sanzione caratteristica di un illecito disciplinare, che non può essere confusa con una sanzione penale; Corte EDU, 22 ottobre 2020, ric. nn. 59389/16 e 59392/16, Faller e Steinmetz c. Francia, in *Arch. pen.*, 2020,3,7, con nota di Gaeta, che ha escluso la natura penale della sanzione disciplinare di interdizione temporanea dall'esercizio della professione medica irrogata dall'Ordine dei medici), secondo la quale, la responsabilità disciplinare non può essere assimilata a quella penale, anche laddove si concreti nell'irrogazione di sanzioni a carattere espulsivo (licenziamento, destituzione, radiazione).

Il compatto panorama giurisprudenziale nazionale e sovranazionale ha incontrato delle critiche in dottrina volte a evidenziare l'eterogeneità dei vari sistemi disciplinari, nonché l'idoneità di alcuni di essi a sfociare in provvedimenti sanzionatori fortemente incisivi sulla sfera giuridica dei destinatari (Procaccino, *Assestamenti e osmosi nazionali sul bis in idem*, in *GI*, 2019,1476; Silva, *La Corte di Cassazione in tema di doppio binario sanzionatorio in ambito militare: possibili orizzonti di indagine sulla ambigua sanzione della consegna di rigore*, in *Arch. Pen.*, 2024,1,1).

Con riferimento alla duplicità di sanzioni dell'art.53, comma 7 del d.lgs. n. 165/01 (il versamento all'amministrazione di appartenenza di quanto percepito *contra legem* e la sanzione disciplinare) la Corte dei Conti, oltre a condividere il citato indirizzo giurisprudenziale in tema di sanzioni disciplinari, ha, altresì, sottolineato che uno stato può imporre una doppia sanzione (fiscale e penale, amministrativa e penale, amministrativa e disciplinare) per gli stessi fatti, senza ledere il principio del "*ne bis in idem*", purché le misure punitive abbiano diversa natura e diversi fini: nel caso della disposizione citata la sanzione disciplinare è finalizzata a tutelare il corretto svolgimento del rapporto di lavoro, la restituzione del compenso percepito mira, invece, alla salvaguardia degli interessi finanziari e patrimoniali dell'amministrazione (C. conti, sez. giur. Lombardia, 25 novembre 2014, n. 216; C. conti, sez. giur. Piemonte, 9 luglio 2018, n. 70; C. conti, sez. giur. Lombardia, 7 maggio 2019, n. 94; C. conti, sez. giur. Piemonte, 27 maggio 2020, n. 26; conforme Cons. Stato, sez. VII, 13 gennaio 2023, n. 451).

A supporto di ciò il giudice contabile ha, altresì, evidenziato come nell'ambito del pubblico impiego privatizzato sono assai frequenti, ed anzi crescenti, le previsioni normative volte a valorizzare la pluri-illiceità di talune condotte di pubblici dipendenti, che si possono tradurre, per il medesimo fatto, in illecito penale, disciplinare, civile, erariale e, persino, in responsabilità dirigenziale ex art.21 del d.lgs. n. 165/01.

Luca Busico, coordinatore direzione del personale dell'Università di Pisa