

DIPENDENTI PUBBLICI E SPORT – TRA VOLONTARIATO E RETRIBUZIONE

La normativa di riferimento principale è l'articolo 25, comma 6, del D.lgs. 36/2021, ulteriormente specificata dal D.M. 10 novembre 2023, che ha cercato di rendere omogenei i criteri per gli incarichi extraprofessionali in questo settore.

Il quadro generale e i soggetti coinvolti

La riforma stabilisce che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni hanno la possibilità di prestare la propria attività presso una vasta gamma di enti sportivi, tra cui **Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche (ASD e SSD)**, Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva (anche paralimpici), oltre a istituzioni come il CONI, il CIP e Sport e Salute SPA

Due restano però i pilastri invalicabili:

- l'attività sportiva deve essere svolta rigorosamente **al di fuori dell'orario di lavoro**
- non deve in alcun modo pregiudicare il regolare assolvimento degli **obblighi di servizio**.

La distinzione tra attività gratuita e retribuita:

Occorre prestare attenzione alla distinzione tra due regimi operativi, profondamente modificati dalle integrazioni normative del 2024 per semplificare i processi:

- **Sotto la soglia dei 5.000 euro annui:** Per le attività di volontariato e per le prestazioni di lavoro sportivo che non superano questa cifra complessiva, il dipendente pubblico non ha più bisogno di una formale autorizzazione. È infatti considerata sufficiente una **comunicazione preventiva** alla propria amministrazione di appartenenza. Questa semplificazione, introdotta dal 1° giugno 2024 tramite la modifica dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, mira a facilitare il reclutamento di dipendenti pubblici.
- **Sopra la soglia dei 5.000 euro annui:** Qualora i compensi superino tale soglia, diventa necessaria una **preventiva autorizzazione** dell'amministrazione. In questo caso, la norma prevede una procedura agevolata basata sul **silenzio-assenso**: se l'amministrazione non risponde entro 30 giorni dalla richiesta, l'autorizzazione si intende concessa.

Requisiti e criteri di compatibilità

L'amministrazione, nel valutare la richiesta (o nel ricevere la comunicazione), deve verificare il rispetto di criteri precisi stabiliti dal D.M. 10.11.2023. Oltre all'ovvio svolgimento dell'attività sportiva fuori orario di lavoro, l'attività non deve intaccare l'indipendenza del lavoratore né esporre l'ente pubblico al rischio di conflitti di interesse o comportamenti contrari all'imparzialità e al buon andamento dell'azione amministrativa.

Un dettaglio tecnico di rilievo riguarda i dipendenti a **tempo pieno**: la collaborazione è permessa a patto che il lavoro sportivo non diventi "prevalente". Questo limite è fissato nel **50% dell'orario di lavoro settimanale** stabilito dal contratto nazionale di riferimento.

Esclusioni importanti: il caso delle Co.Co.Co. amministrative

È fondamentale sottolineare che queste semplificazioni (comunicazione preventiva e silenzio-assenso) si applicano **esclusivamente alle figure di "lavoratore sportivo"** tassativamente individuate dalla riforma. Restano invece esclusi, e quindi soggetti alle rigide regole ordinarie dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 (che prevedono il silenzio-diniego), i collaboratori che svolgono mansioni non prettamente sportive, come i rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa amministrativo-gestionale**.

Aspetti contrattuali e tutele per l'ente sportivo

Sul piano operativo, si suggerisce che le ASD/SSD inseriscano nei contratti di collaborazione specifiche clausole di salvaguardia. Il collaboratore dovrebbe dichiarare esplicitamente il proprio status di dipendente pubblico e confermare di aver ottenuto l'autorizzazione o effettuato la comunicazione necessaria, impegnandosi a fornirne copia e a manlevare l'ente sportivo da eventuali conseguenze derivanti da irregolarità. Sebbene non sia un obbligo di legge, acquisire copia del provvedimento di autorizzazione (o la prova del deposito per il silenzio-assenso) è considerata una "buona prassi".

Obblighi di comunicazione dei compensi e sanzioni

Esiste un regime di comunicazione semplificato anche per i compensi erogati. Mentre per gli incarichi ordinari la comunicazione va fatta entro 15 giorni dal pagamento, per il lavoro sportivo sopra i 5.000 euro la comunicazione può essere fatta in un'unica soluzione entro i **30 giorni successivi alla fine dell'anno** di riferimento o entro 30 giorni dalla fine del rapporto di lavoro se interviene in corso d'anno.

Le conseguenze per l'inosservanza di queste regole sono pesanti per entrambe le parti:

- **Per l'ente sportivo:** Se impiega un dipendente senza autorizzazione o omette la comunicazione dei compensi (quando dovuta), rischia una sanzione pecuniaria pari al **doppio degli emolumenti corrisposti**.
- **Per il dipendente pubblico:** Lo svolgimento di attività retribuita senza autorizzazione comporta responsabilità disciplinare e l'obbligo di **restituire i compensi percepiti**, che verranno incamerati dall'amministrazione di appartenenza. La mancata restituzione può configurare una responsabilità erariale davanti alla Corte dei Conti.