



L'organizzazione dei centri estivi

Nota informativa n. 47 del 27/3/2025

I centri estivi rappresentano una importante opportunità per i giovani di trovarsi in un ambiente di educazione informale attraverso proposte culturali, ricreative, di impegno sociale, sportive dilettantistiche oltre ad essere uno strumento essenziale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Organizzare i centri estivi implica però la necessità di attenzionare diversi aspetti quali:

- 1) il regime autorizzatorio,
- 2) i requisiti funzionali-organizzativi delle strutture,
- 3) i requisiti professionali degli operatori,
- 4) la capienza massima in rapporto sia alle caratteristiche strutturali che alla definizione dello staff.

Si rende pertanto indispensabile verificare quanto previsto dalla normativa regionale di interesse.

Ci soffermiamo qui su alcuni aspetti di carattere generale, ossia:

1. Per le associazioni che gestiscono i centri estivi, il relativo introito è di natura commerciale o istituzionale?
2. I centri estivi organizzati da associazioni sportive
3. Come trattare l'erogazione dei pasti?
4. Come inquadrare i collaboratori retribuiti?
5. Quali requisiti in capo ai collaboratori?
6. La nostra associazione sportiva dilettantistica organizza centri estivi: possiamo parlare di lavoro sportivo? Dobbiamo chiedere il certificato medico?
7. La sicurezza nei luoghi di lavoro
8. Quando è tempo di uscire dal centro estivo...

1. Per le associazioni che gestiscono i centri estivi, il relativo introito è di natura commerciale o istituzionale?

Perché i corrispettivi possano essere considerati decommercializzati è necessario che:

1) chi usufruisce del servizio sia associato all'associazione o tesserato all'ente affiliante l'associazione (in tal senso, da ultimo, l'Agenzia delle Entrate, con la [risposta ad interpello n. 115/2024](#)) e non un mero fruitore di un servizio. Da qui la necessità di rispettare la procedura di perfezionamento del rapporto associativo attraverso la richiesta di ammissione – compilazione della



domanda di ammissione predisposta dall'associazione – e l'accoglimento di tale domanda – attraverso la delibera di accettazione della domanda di ammissione da parte dell'organo preposto. Normalmente si tratta del c.d. organo di amministrazione (anche detto consiglio direttivo) ma tale funzione potrebbe essere delegata disgiuntamente ad uno o più suoi componenti: a tal fine è necessario verificare quanto previsto in statuto o nelle delibere dell'organo amministrativo.

Nella domanda di ammissione sarà necessario richiedere il consenso al trattamento dei dati: qui di seguito un esempio

CONSENSO AL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI.

Con la presente dichiaro di aver ricevuto l'informativa sui diritti connessi al trattamento dei miei dati personali da parte dell'associazione, trattamento finalizzato alla gestione del rapporto associativo e all'adempimento di ogni obbligo di legge. Presto, pertanto, il consenso al trattamento dei miei dati per le finalità sopra descritte ai sensi della normativa in materia di privacy.

_____, __/__/____

FIRMA

(per i minori firma dei genitori o di chi ne fa le veci)

Il consenso sarà fornito sulla base di una INFORMATIVA che dovrà quanto meno essere esposta in sede.

Accanto al consenso al trattamento dei dati personali si consiglia anche l'acquisizione del **consenso al trattamento dell'immagine** che potrebbe avvenire utilizzando la seguente formula

AUTORIZZAZIONE ALL'UTILIZZO DELL'IMMAGINE

Con la presente esprimo inoltre il mio consenso alla pubblicazione, in qualsiasi forma, di immagini che mi ritraggono nello svolgimento delle attività associative, purché la pubblicazione avvenga nel rispetto del mio decoro e per promuovere le attività associative

_____, __/__/____

FIRMA

(per i minori firma dei genitori o di chi ne fa le veci)

L'acquisizione del consenso al trattamento dei dati personali così come l'eventuale acquisizione del consenso al trattamento dell'immagine risulta necessaria anche nel caso in cui si tratti di una persona che non sia associata.



2) le attività proposte siano inerenti ai fini istituzionali dell'associazione.

Si evidenzia la necessità di organizzare le attività in modo tale da garantire che chi usufruisce del servizio non sia considerato un socio temporaneo: si ricorda infatti che la **temporaneità** del vincolo associativo implica la decadenza dalle agevolazioni fiscali. L'organizzazione dei centri estivi può essere una ottima occasione per avvicinare i giovani alle attività associative garantendo la possibilità di sperimentare le diverse proposte educative/ricreative/sportive programmate nel corso dell'anno. Sarà pertanto necessario dimostrare che l'associazione si è attivata per coinvolgere i partecipanti al centro estivo nelle attività organizzate nel proseguo dell'anno.

2. I centri estivi organizzati da associazioni sportive

Le associazioni sportive dilettantistiche possono promuovere centri estivi con le seguenti caratteristiche:

- a) solo attività sportiva;
- b) proposte sportive – culturali – ludico – ricreative.

Nel secondo caso, le ASD che nel proprio statuto indicano come attività istituzionali non solo quelle sportive dilettantistiche ma anche quelle di natura culturale – ricreativa – ludica, possono decommercializzare l'intero introito applicando l'articolo 148, terzo comma, del testo unico delle imposte sui redditi. Questa agevolazione si applica anche nel 2025 e fino all'esercizio successivo a quello di acquisizione dell'autorizzazione della Commissione europea rispetto ai nuovi regimi fiscali introdotti dal Codice del terzo settore, successivamente infatti entrerà in vigore una diversa formulazione del citato art. 148 del TUIR e l'agevolazione troverà applicazione esclusivamente con riferimento ai corrispettivi specifici connessi allo svolgimento dell'attività sportiva dilettantistica. È già operativo però il vincolo in virtù del quale le attività diverse da quelle "latu sensu" sportive debbano essere secondarie rispetto a quelle sportive: manca ancora il decreto che deve definire il criterio di secondarietà ma sicuramente i complessivi relativi ricavi devono essere, ad oggi, inferiori a quelli legati allo sport.

Diverso discorso deve essere fatto per i sodalizi che presentano la doppia qualifica di ASD e APS (associazione di promozione sociale) o di APS iscritta anche al registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche in quanto attiva in ambito sportivo. Tali organizzazioni, infatti, possono svolgere tutte le attività di interesse generale contemplate nel relativo statuto.

3. Come trattare l'erogazione dei pasti?

Rispetto alla gestione del servizio di ristorazione, si ricorda che trattasi di attività commerciale, anche nel caso in cui sia diretta esclusivamente ai soci: a prevederlo è l'articolo 148, comma 4, del Testo unico delle imposte sui redditi e, con forma analoga, l'articolo 4 del Decreto IVA.

L'associazione potrà quindi beneficiare della defiscalizzazione dei corrispettivi percepiti dall'attività esclusivamente nelle seguenti ipotesi:



a) non effettua somministrazione di pasti ma **somministrazione di alimenti e bevande nell'ambito del c.d. bar circolistico** e l'associazione è affiliata ad un Ente nazionale le cui finalità assistenziali siano riconosciute dal Ministero dell'Interno (ex art. 148, comma 5 del TUIR). Si ricorda che nella somministrazione di alimenti e bevande, i prodotti non devono mutare le caratteristiche organolettiche per cui la cottura del piatto di pasta si configura come ristorazione, viceversa il piatto precotto surgelato, riscaldato nel micro onde, al pari del panino, si configura come somministrazione di alimenti e bevande. L'attività sarà inoltre assoggettata a tutti gli altri vincoli di natura amministrativa previsti, dovrà essere garantita all'interno della sede dove si svolgono le attività istituzionali e dovrà essere esclusivamente diretta a persone tesserate. L'agevolazione ai fini IVA decadrà nel 2026;

b) **acquista in nome e per conto dei soci i pasti da un ristorante/servizio catering**: a tal fine l'associazione dovrà dimostrare che l'importo richiesto ai partecipanti sia pari al costo sostenuto per garantire il servizio e che il servizio sia richiesto espressamente per quei soci che versano la quota (c.d. gruppo di acquisto solidale).

È in ogni caso necessario verificare – anche in rapporto alla normativa regionale - la necessità di espletare gli adempimenti amministrativi legati alla somministrazione dei pasti, ossia HCCP e presenza di personale formato per la somministrazione/porzionamento dei pasti.

Nel momento in cui si organizza un servizio di somministrazione di alimenti e bevande si richiederà il consenso anche al trattamento di dati particolari/sensibili quali la **certificazione delle eventuali allergie** dei minori iscritti alle attività, con conferimento a chi tratta tali dati dell'incarico al trattamento di dati particolari/sensibili con conseguente onere di implementare le relative misure di sicurezza. L'acquisizione del **certificato medico per l'eventuale svolgimento di attività sportive dilettantistiche** – obbligatoria se l'organizzatore è iscritto nel registro nazionale delle attività sportive – non configura invece un trattamento di dati particolari/sensibili.

4. Come inquadrare i collaboratori retribuiti?

Le opzioni sono fortemente limitate atteso che “A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente” (art. 2 Dlgs 81/2015).

L'organizzatore, dovendo assicurare la presenza degli operatori (coordinatore ed animatori/educatori) nello svolgimento delle attività, dovrà infatti necessariamente etero organizzare la prestazione lavorativa con la conseguente applicazione delle disposizioni del lavoro subordinato ai collaboratori.

Si deroga rispetto a questo principio nelle seguenti ipotesi tassativamente elencate dalla norma citata, ossia con riferimento alle collaborazioni:

a) per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento



economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore: sul tema si rinvia, a titolo esemplificativo, a quanto previsto dal contratto collettivo ANINSEI per le scuole private;

b) prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (es: psicologa che collabora con l'organizzazione del centro estivo);

d) rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni, discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I. In questo caso le collaborazioni coordinate e continuative riconducibili al lavoro sportivo (per tipologia di mansione, assenza di subordinazione gerarchica, disciplina espressamente riconosciuta come sportiva e collaboratore tesserato per l'organismo sportivo affiliante) accedono alle agevolazioni di settore.

Si esclude il ricorso al **lavoro autonomo occasionale** – anche per contestazioni effettuate dagli uffici rispetto al ricorso a questa tipologia di collaborazione in tale contesto - a meno che non si possa dimostrare effettivamente la natura autonoma e spot dell'intervento. Per esempio, potremmo coinvolgere, in presenza con gli educatori, un animatore che realizza un laboratorio di marionette solo per alcune giornate del centro estivo e riconoscergli un compenso per lavoro autonomo occasionale.

Un'altra possibilità è rappresentata dalle **prestazioni occasionali** (i c.d. PRESTO che hanno sostituito i VOUCHER).

Si tratta di attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro (nella versione precedente il tetto massimo di spesa sostenibile per i PRESTO era di 5.000 euro);

c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro (5.000 euro se si tratta di "steward" negli impianti sportivi ingaggiati da società sportive professionistiche).

Sono computati in misura pari al 75% del loro importo, i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica, autocertifichino la relativa condizione:

a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;

b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;

c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del DLgs 150/2015;



d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito. In tal caso l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accreditati contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali.

Per quanto concerne la natura giuridica, come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del lavoro nella [circolare n. 5/2017](#), «Le Prestazioni Occasionali prescindono da una classificazione preventiva sulla natura autonoma o subordinata delle stesse», aspetto rilevante in questo caso.

5. Quali requisiti in capo ai collaboratori?

Particolari cautele devono essere adottate nella scelta dei collaboratori, siano essi volontari o collaboratori retribuiti.

Ciò attiene alla maturità acquisita – è possibile coinvolgere minorenni solo se in affiancamento a adulti ma essere maggiorenne non basta necessariamente – e all'assenza di precedenti su reati che attengono alla sfera della violenza su minori.

Il Decreto Legislativo 39/2014 ha introdotto nel DPR 313/2002 l'articolo 25 bis ai sensi del quale

“1. Il certificato penale del casellario giudiziale di cui all'articolo 25 deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies e 609 undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

2. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di cui all'articolo 25 bis del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre, n. 313, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 10.000,00 a euro 15.000,00.”

Il provvedimento contempla in capo al datore di lavoro/committente l'onere di chiedere il certificato penale relativamente ai propri collaboratori che abbiano contatti diretti e regolari con minori. La norma fa riferimento anche a chi è impegnato in attività volontarie organizzate ma prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa solo se si configura un rapporto di lavoro.

La richiesta del certificato la presenta il legale rappresentante dell'associazione: si beneficia dell'esenzione dall'imposta di bollo se si tratta di un ente del terzo settore (ex art. 82 del DLgs 117/2017) o di una associazione/società sportiva dilettantistica (ex art. 27 bis tabella allegato B DPR 642/1972) mentre sono dovuti i diritti di segreteria (€ 3,92).

Per prenotare il certificato penale del datore di lavoro è possibile usufruire del servizio on line (è necessario verificare in base al tribunale prescelto) su <https://certificaticasellario.giustizia.it/web/guest/prenotacertificato>, allegando:



- fotocopia non autenticata dell'atto dal quale risulta la titolarità o la rappresentanza legale: si tratta del verbale dell'assemblea dei soci o del consiglio direttivo con cui è stata attribuita la carica di legale rappresentante;

- fotocopia del documento di identità del legale rappresentante.

Si ricorda che il documento ha valenza per tutto il periodo di vigenza del rapporto di collaborazione anche volontaria.

Info e modulistica sono presenti qui https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_14.page#

6. La nostra associazione sportiva dilettantistica organizza centri estivi: possiamo parlare di lavoro sportivo? Dobbiamo chiedere il certificato medico?

Si ricorda che è lavoratore sportivo “l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato”.

Le collaborazioni sportive potranno essere anche qualificate come collaborazioni coordinate e continuative in assenza di subordinazione gerarchica seppur sia prevista un'etero organizzazione della prestazione e seppur “le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici”.

Si parla quindi di lavoro sportivo quando si realizzano corsi o attività di allenamento nel rispetto dei regolamenti degli organismi sportivi affilianti nei confronti di persone tesserate.

Lo svolgimento di attività sportive dilettantistiche organizzate da realtà riconosciute come sportive dilettantistiche implica per i tesserati l'obbligo di disporre del certificato medico per lo svolgimento dell'attività sportiva dilettantistica rilasciato dal medico assegnato dal servizio sanitario o dal medico sportivo – di cui all'art. 3 del Decreto ministeriale 24/04/2013 - ed eventualmente del certificato medico per attività agonistica rilasciato dal medico sportivo.

Tale obbligo trova le seguenti eccezioni con riferimento a:

- **bambini di età inferiore ai sei anni.** A prevederlo è il Ministero della Salute con il Decreto del 28/02/2018. In questo caso le associazioni e società sportive dilettantistiche devono informare i genitori dei giovani atleti della necessità di recarsi dal pediatra il quale valuterà il da farsi;

- tesserati **che svolgono attività sportive che non comportano impegno fisico**, per i quali non sussiste l'obbligo di certificazione sanitaria, ma per i quali si raccomanda un controllo medico prima dell'avvio dell'attività sportiva. Rientrano in questa categoria tutte le persone fisiche tesserate in Italia, non agoniste, che svolgono attività organizzate dal CONI, da società o associazioni sportive



affiliate alle FSN, alle DSA e agli EPS, caratterizzate dall'assenza o dal ridotto impegno cardiovascolare quali gli Sport di Tiro (Tiro a segno, Tiro a volo, Tiro con l'arco, Tiro dinamico sportivo); il Biliardo Sportivo, le Bocce, ad eccezione della specialità volo di tiro veloce (navette e combinato); il Bowling, il Bridge, la Dama, i Giochi e Sport Tradizionali (discipline regolamentate dalla FIGEST), il Golf, la Pesca Sportiva di superficie, ad eccezione delle specialità del Long custing e del Big Game, gli Scacchi, il Curling e Stock sport e altre attività il cui impegno fisico sia evidentemente minimo (ad es., Aeromodellismo, Imbarcazioni radiocomandate, attività sportiva cinotecnica);

- **tesserati che non svolgono attività sportive ma attività di carattere ludico-motorio – ricreativo** in relazione alla quale non si ritengono però sussistere i presupposti per inquadrare i collaboratori come lavoratori sportivi.

7. La sicurezza nei luoghi di lavoro

Il centro estivo deve essere un luogo sicuro per i bambini ma anche per chi vi collabora.

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro riguarda tutte le realtà associative, anche quelle che organizzano i centri estivi avvalendosi esclusivamente di volontari e attiene alla verifica delle condizioni strutturali degli spazi presso cui si opera oltre all'espletamento degli adempimenti previsti dal Dlgs 81/2008 e dalla normativa antincendio: la differenza sta nella tipologia degli adempimenti ivi descritti a seconda sia di caratteristiche dimensionali degli spazi – con riferimento alla normativa antincendio – che alla tipologia di collaborazioni instaurate, con riferimento al menzionato DLgs 81.

In presenza esclusiva di volontari, titolari di partita iva e collaboratori coordinati e continuativi sportivi con compensi inferiori a cinque mila euro viene infatti prevista l'applicazione dell'art.21 del Dlgs 81/2008 mentre in presenza di dipendenti e collaboratori coordinati e continuativi, ivi inclusi quelli sportivi ma con compensi superiori a cinque mila euro, è necessario espletare tutti gli adempimenti previsti dal decreto citato.

Nel primo caso si ritiene obbligatoria la valutazione del rischio, l'informazione rispetto ai rischi esistenti e alle misure di sicurezza adottate e il rispetto delle disposizioni antincendio. Con riferimento ai titolari di partita iva e ai volontari (ex art. 3 comma 12-bis del DLgs 81) si applica l'art. 21 del Dlgs 81/2008 ai sensi del quale

“1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230 bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, nonché idonee opere provvisorie in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV;

b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;



c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all', fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all', fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali"

mentre con riferimento ai cococo sportivi con compensi sportivi si applica il secondo comma della norma sopra citata per espresso rinvio dell'art. 33 del DLgs 36/2021.

Se invece – e questa è una novità che impatta significativamente nelle associazioni sportive dilettantistiche a seguito della riforma del lavoro sportivo – si è in presenza di dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi, ivi inclusi i collaboratori sportivi con compensi superiori a cinque mila euro, si configurano, come anticipato, tutti gli adempimenti e quindi:

1) predisposizione del documento di valutazione dei rischi (DVR);

2) verosimilmente obbligo di predisporre anche il documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI);

3) informazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

4) nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) debitamente formato e aggiornato;

5) nomina degli addetti al primo soccorso e all'antincendio debitamente formati e aggiornati;

6) nomina eventuale del preposto debitamente formato e aggiornato;

7) nomina del medico del lavoro e sorveglianza sanitaria, nei casi in cui sia obbligatorio;

8) nomina da parte dei lavoratori del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, debitamente formato o, nei casi in cui nessun lavoratore sia disposto ad assumere tale ruolo, attribuzione delle relative funzioni al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e/o al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo.

8. Quando è tempo di uscire dal centro estivo...

Per concludere si evidenzia la necessità di attenzionare il tema dell'uscita dalle attività. È necessario richiedere a chi esercita la responsabilità genitoriale l'indicazione delle persone autorizzate a prelevare il/la minore dal centro estivo:



È altresì possibile che i genitori autorizzino l'uscita del minore di età superiore a 14 anni in autonomia: questa potrebbe essere la traccia di autorizzazione:

Modulo di autorizzazione all'uscita in autonomia del minore dalle attività _____

Io (nome e cognome) _____
nato/a a _____ prov. _____ il _____
residente a _____ in via _____
civico n. _____ tel n. _____ cellulare n. _____
codice fiscale _____
in qualità di genitore del/la bambino/a (cognome/nome)

autorizzo

mio/a figlio/a _____ iscritto/a al centro estivo
_____ organizzato da _____ che si svolge nei
seguenti giorni _____ dalle ore _____ alle ore
_____ ad uscire da solo/a dai locali del _____ in Via
_____ n° _____.

Dichiaro che qualsiasi comunicazione potrà essere effettuata al numero di telefono
_____ oltre che al recapito e-mail _____

Luogo/giorno

Si allega fotocopia del documento di identità

Genitore 1 _____ Genitore 2 _____