

# Analizziamo la figura del “Safeguardin” nello sport



di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO- Il “Safeguarding” nello sport è un concetto che riguarda la protezione di tutte le persone, in particolare dei minori e delle persone vulnerabili, da abusi, violenze e discriminazioni. In questo contesto, il ruolo del Responsabile Safeguarding è cruciale, poiché si occupa di garantire che ogni individuo possa praticare sport in un ambiente sicuro e rispettoso.

Il termine “Safeguarding” si riferisce a tutte le azioni necessarie per proteggere gli individui, in particolare i più vulnerabili, da danni fisici, emotivi e psicologici. Nel contesto sportivo, il Safeguarding è essenziale per prevenire situazioni di abuso, violenza o discriminazione che possono verificarsi tra atleti, allenatori, dirigenti e altri membri dell’ambiente sportivo. L’obiettivo è creare un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi sicura, rispettata e supportata, senza paura di subire comportamenti inadeguati o dannosi.

Il ruolo del “Safeguarding” è spesso ricoperto da una persona con esperienza e formazione specifica in materia sociologica,

giuridica e/o di protezione e sicurezza.

Le attività principali che questa figura dovrà gestire ed attuare sono:

1. Sviluppare e attuare politiche di protezione: il Responsabile deve redigere e far rispettare le politiche che garantiscono un ambiente sicuro e protetto. Queste politiche riguardano, ad esempio, la selezione di allenatori e volontari, i codici di comportamento e le modalità di intervento in caso di segnalazioni di abusi.

2. Formazione e sensibilizzazione: è fondamentale che allenatori, dirigenti e tutti coloro che lavorano con bambini e adolescenti siano formati in materia di Safeguarding. La formazione deve comprendere la conoscenza dei segnali di abuso, la gestione dei casi sospetti e come intervenire in modo adeguato.

3. Creare un canale sicuro di comunicazione: il Responsabile deve garantire che le vittime o chiunque sia testimone di comportamenti inappropriati possa denunciare gli abusi in modo sicuro e anonimo.

4. Monitorare e gestire le segnalazioni: in caso di denuncia di abuso o discriminazione, il Responsabile ha il compito di gestire la situazione con discrezione e competenza, assicurandosi che vengano seguite le procedure legali e che la vittima riceva il supporto necessario.

Il Safeguarding non è un aspetto che può essere trascurato o implementato in modo generico. Esistono scadenze precise e obblighi che devono essere rispettati per garantire che le organizzazioni sportive siano conformi alle normative in vigore.

Occorre una corretta selezione e formazione dei lavoratori: tutte le organizzazioni sportive sono tenute a garantire che gli allenatori, i volontari e il personale che lavora con bambini e persone vulnerabili siano adeguatamente selezionati e formati. La selezione deve comprendere controlli dei precedenti penali e la verifica delle referenze. La formazione deve essere periodica e può essere richiesta annualmente, in base alle leggi locali o alle normative federali. In Italia,

ad esempio, la normativa sul Safeguarding si allinea con le disposizioni del Codice di Condotta per la Protezione dei Minori in Ambito Sportivo, che impone la formazione periodica. Politiche di Safeguarding: ogni organizzazione sportiva deve adottare politiche specifiche per proteggere i minori e le persone vulnerabili. Queste politiche devono essere riviste e aggiornate regolarmente. Di solito, le politiche devono essere verificate ogni due o tre anni per rimanere in linea con le modifiche normative e le migliori pratiche.

Segnalazione di abusi: ogni sospetto di abuso o violenza deve essere denunciato tempestivamente. Le organizzazioni sportive devono avere un sistema che consenta la segnalazione anonima o sicura. Inoltre, le scadenze per la gestione delle segnalazioni sono precise: solitamente, una segnalazione deve essere presa in carico entro 24-48 ore, e l'indagine dovrebbe essere completata entro un mese, se non ci sono complessità particolari.

Controllo e monitoraggio: oltre alla formazione, il Responsabile Safeguarding deve monitorare l'efficacia delle politiche e delle procedure di protezione. Questo controllo periodico, che può essere annuale o biennale, è essenziale per identificare eventuali criticità e garantire che le normative siano seguite correttamente.

Il Safeguarding nello sport è essenziale per proteggere i più vulnerabili e garantire che lo sport rimanga un luogo sicuro e rispettoso per tutti. Il Responsabile Safeguarding svolge un ruolo fondamentale nella prevenzione degli abusi, violenze e discriminazioni, assicurandosi che le politiche di protezione siano attuate e che gli individui ricevano il supporto necessario in caso di necessità. Le scadenze relative alla selezione del personale, alla formazione, alla gestione delle segnalazioni e al monitoraggio delle politiche sono fondamentali per garantire che ogni organizzazione sportiva rispetti le normative e crei un ambiente sicuro per tutti.

---

# Le verifiche fiscali delle Associazioni Sportive Dilettantistiche



di PAOLO MANCINELLI-

La gestione di una ASD implica una serie di obblighi fiscali e normativi che devono essere rispettati per evitare sanzioni e garantire la trasparenza nella gestione dei fondi. Le verifiche fiscali delle ASD sono un aspetto cruciale in questo contesto, poiché permettono di accertare che le attività siano svolte correttamente e che le risorse siano utilizzate in conformità con la normativa vigente. Cercheremo di analizzare in dettaglio le diverse fasi delle verifiche fiscali, i rischi legati alla falsa qualifica di ASD, il regime fiscale di queste entità, le modalità operative delle verifiche, e le problematiche relative alla dichiarazione dei redditi e alla gestione economica delle associazioni.

La verifica fiscale di un'Associazione Sportiva Dilettantistica, come per altre entità, si articola in più

fasi, ognuna delle quali ha l'obiettivo di controllare la regolarità della gestione fiscale e amministrativa. La verifica può essere avviata in vari modi, sia su iniziativa dell'Agenzia delle Entrate, sia in seguito a segnalazioni di terzi, o a campione, come avviene frequentemente per il settore no profit.

La prima fase di una verifica fiscale consiste in un'analisi preliminare della documentazione contabile e amministrativa dell'associazione. Tra i documenti richiesti ci sono il bilancio d'esercizio, il rendiconto annuale, le dichiarazioni fiscali, lo statuto, e i contratti stipulati. L'obiettivo di questa fase è quello di valutare se l'associazione rispetta i requisiti di base previsti dalla legge, quali il non profit e la gestione esclusivamente dilettantistica delle attività.

Una volta raccolta la documentazione, si procede con un esame più dettagliato. In questa fase si verificano la coerenza e la regolarità delle operazioni contabili e fiscali. Si esamina l'iscrizione al Registro CONI, la tipologia di redditi generati, la congruenza tra le attività svolte e la natura dell'associazione, verificando che non vi siano elementi di natura commerciale prevalente.

Nei casi in cui vi siano sospetti di irregolarità, l'Agenzia delle Entrate o la Guardia di Finanza può avviare delle verifiche sul campo. Ciò può comportare il controllo diretto delle attività dell'associazione, l'intervista a dirigenti o responsabili, e la verifica della congruità tra quanto dichiarato e quanto effettivamente realizzato.

Al termine della verifica, l'Agenzia delle Entrate può redigere un verbale finale in cui sono riportati gli esiti della verifica e gli eventuali addebiti, che potrebbero comportare sanzioni, richieste di pagamento di imposte non versate o una segnalazione alle autorità competenti. L'associazione avrà poi la possibilità di presentare controdeduzioni.

Un problema rilevante che emerge nelle verifiche fiscali riguarda le cosiddette "false associazioni sportive dilettantistiche". Si tratta di organizzazioni che si

dichiarano ASD ma, in realtà, operano come vere e proprie imprese commerciali, senza rispettare le normative fiscali previste per le associazioni non profit.

Le false ASD si presentano spesso come associazioni sportive che offrono corsi o attività a pagamento, ma senza rispettare le condizioni previste per godere dei benefici fiscali riservati alle organizzazioni senza scopo di lucro. Queste includono l'impossibilità di distribuire utili, l'obbligo di utilizzare i proventi esclusivamente per il miglioramento delle attività sociali e sportive, e la necessità di operare in modo non commerciale.

Se un'ASD viene classificata come falsa, vengono a cadere i vantaggi fiscali previsti per le organizzazioni non lucrative, e l'associazione viene sottoposta al regime fiscale ordinario, con l'obbligo di pagare le imposte sulle attività commerciali realizzate. Le sanzioni possono includere il recupero delle imposte evase, le multe per violazione delle normative fiscali e la cancellazione dal Registro CONI.

L'assenza di uno statuto conforme o la presenza di clausole che violano le normative può comportare il disconoscimento del regime fiscale agevolato.

Il regime fiscale delle Associazioni Sportive Dilettantistiche è disciplinato da specifiche normative che prevedono vantaggi fiscali, ma solo a condizione che l'associazione rispetti determinati requisiti.

Le ASD sono generalmente esentate dal pagamento dell'IVA per le attività che svolgono, a meno che non abbiano attività commerciali prevalenti. Inoltre, non sono soggette all'imposta sul reddito delle persone giuridiche (IRES), ma devono comunque presentare dichiarazioni fiscali annuali.

Se l'ASD svolge attività commerciale prevalente (ad esempio, la gestione di impianti sportivi a pagamento o la vendita di beni), perde il diritto di fruire delle esenzioni fiscali. In questo caso, le attività commerciali vengono tassate secondo il regime ordinario, e l'associazione deve dichiarare i redditi derivanti dalle attività non sportive.

Le ASD che rispettano la natura dilettantistica delle loro attività possono beneficiare di una semplificazione degli adempimenti fiscali, come la possibilità di adottare il regime forfettario o di non dover compilare la dichiarazione IVA, a meno che non abbiano operato nell'ambito di attività commerciali.

Il rendiconto annuale è uno degli strumenti principali per la gestione trasparente delle risorse economiche di un'ASD. Esso consente di fornire una visione chiara delle entrate e delle uscite dell'associazione e di dimostrare che le risorse sono state utilizzate per il perseguimento degli scopi sociali e sportivi.

Ogni ASD deve predisporre un rendiconto annuale, che deve essere approvato dall'assemblea dei soci. Questo documento è fondamentale anche per le verifiche fiscali, poiché consente agli organi competenti di verificare se l'associazione sta rispettando i vincoli imposti dalla normativa.

L'iscrizione al RAS ex Registro CONI è una condizione indispensabile per godere dei benefici fiscali riservati alle ASD. Il CONI, infatti, gestisce un registro ufficiale delle associazioni sportive dilettantistiche che devono soddisfare determinati requisiti normativi.

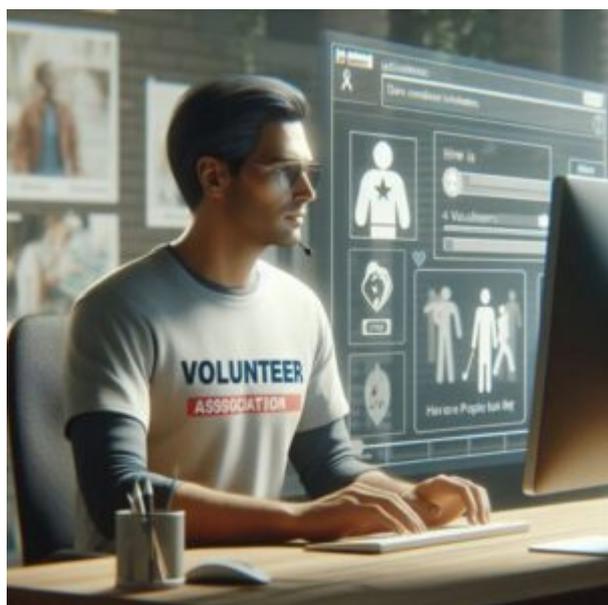
La tracciabilità dei pagamenti è un altro aspetto fondamentale. Gli importi ricevuti dalle sponsorizzazioni devono essere versati tramite bonifico bancario o altra modalità tracciabile. Questo serve a garantire la trasparenza nelle operazioni finanziarie e a evitare il rischio di frodi o elusioni fiscali.

Le verifiche fiscali delle Associazioni Sportive Dilettantistiche sono uno strumento fondamentale per garantire che queste entità operino in modo conforme alla normativa, evitando abusi e garantendo la corretta gestione dei fondi. È essenziale che le ASD rispettino i requisiti statutari, fiscali e amministrativi per poter fruire dei vantaggi previsti dalla legge. La trasparenza, la tracciabilità e la regolarità nella gestione economica sono fattori cruciali per evitare sanzioni e assicurare il corretto funzionamento delle

associazioni, che devono rimanere ancorate alla loro missione sociale e sportiva. La consapevolezza e l'adeguata preparazione nella gestione fiscale e amministrativa sono quindi indispensabili per la sostenibilità delle attività delle ASD e per la tutela del loro ruolo nel panorama sportivo italiano.

---

## **Nuovo regime agevolato per APS e ODV: Cosa cambia e quali sono i benefici?**



di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO- Oggi rivolgiamo la nostra attenzione alle APS e ODV. In special modo vogliamo approfondire il nuovo regime agevolato dedicato a queste categorie di Enti del Terzo Settore. In questo articolo faremo chiarezza su questo tema, scoprendo insieme cosa comporta questo cambiamento, quali vantaggi offre e perché potrebbe essere un'ottima opportunità per la tua associazione.

## **Nuove regole IVA per APS e ODV**

Con il Decreto Legge 146/2021, è stato introdotto un regime forfettario speciale per le APS e ODV. Per capirci meglio, questo regime permette di evitare alcuni adempimenti IVA, alleggerendo così il peso della burocrazia e semplificando le attività amministrative.

Il regime forfettario è applicabile a tutte quelle APS e ODV che, annualmente, non superano la soglia di ricavi di 65.000 euro. Ciò significa che, se rientri in questo parametro, puoi scegliere di adottare un sistema agevolato per gestire l'IVA in modo più semplice.

### **Quali sono i vantaggi?**

Aderire al regime forfettario comporta diversi benefici significativi:

1. **Esenzione dal pagamento dell'IVA:** le APS e ODV che adottano il regime forfettario non devono addebitare l'IVA sulle proprie fatture, né detrarre l'IVA sui propri acquisti.
2. **Meno adempimenti amministrativi:** non dovrai presentare la dichiarazione IVA, né effettuare le comunicazioni periodiche della stessa. Questo si traduce in un risparmio di tempo e risorse necessario per adempiere agli obblighi prima indicati.
3. **Semplificazione nella gestione delle fatture:** integrerai le fatture solo in caso di operazioni in cui la APS o ODV risulti debitore d'imposta, indicando l'aliquota e l'importo dell'IVA da versare entro il 16 del mese successivo.

### **Regime naturale o opzionale?**

Un aspetto interessante riguarda il carattere del regime

forfettario: è obbligatorio oppure opzionale? Su questo punto ci sono state diverse interpretazioni, ma il Ministero dell'Economia, in occasione di Telefisco 2024, ha chiarito che il regime forfettario è **opzionale**. Questo significa che le APS e le ODV possono scegliere se applicarlo o meno.

Perciò, se la tua APS preferisce continuare con le regole IVA ordinarie, non ci sono conseguenze sanzionatorie. Questa libertà di scelta permette a ogni associazione di valutare l'opzione più adatta alla propria struttura e alle proprie attività.

### **Conclusione**

Il nuovo regime agevolato è un'opportunità di semplificazione per le APS e ODV con ricavi annui fino a 65.000 euro. Riduci gli adempimenti burocratici, elimina la necessità di versare l'IVA e permette una gestione più semplice delle fatture. Inoltre, il fatto che sia opzionale offre alle associazioni la libertà di valutare l'approccio più vantaggioso.

---

## **NASPI e lavoro sportivo: Il messaggio INPS 2985/2024**



L'INPS ha recentemente pubblicato il messaggio 2985/2024, che porta importanti chiarimenti sulla compatibilità tra

l'indennità di disoccupazione NASPI ed i redditi da lavoro sportivo, soprattutto per i collaboratori sportivi dilettanti. Queste nuove indicazioni mirano a evitare il rischio di decadenza dall'indennità, spesso causato da incertezze sulle procedure da seguire.

## **Comunicazione del reddito presunto**

Per i percettori di NASPI e Dis-Coll che svolgono o iniziano un'attività lavorativa durante il periodo di disoccupazione, esiste l'obbligo di comunicare all'INPS il reddito annuo presunto entro 30 giorni dall'inizio dell'attività o dalla presentazione della domanda di NASPI, se l'attività era già in corso.

**Tuttavia, per i collaboratori sportivi dilettanti che percepiscono compensi derivanti da collaborazioni coordinate e continuative, l'obbligo di comunicazione scatta solo al superamento della soglia di 5.000 euro annui.** Fino a tale importo, non è necessario effettuare alcuna comunicazione all'INPS. Questo perché sotto la soglia dei 5.000 euro non sorge obbligo contributivo, e i redditi non incidono sull'indennità di disoccupazione.

**È importante sottolineare che ai fini del calcolo dei 5.000 euro concorrono tutti i compensi percepiti da tutti i committenti, inclusi quelli derivanti da:**

- **Lavoro autonomo occasionale** ex articolo 2222 del Codice Civile.
- **Collaborazioni coordinate e continuative** nel settore sportivo dilettantistico.

## **Esenzioni dalla comunicazione**

**Non è necessario comunicare all'INPS il reddito presunto nei seguenti casi:**

- **Se i compensi derivanti da attività sportiva**

dilettantistica in forma di collaborazione coordinata e continuativa non superano i 5.000 euro annui.

- Se si percepiscono redditi da lavoro autonomo occasionale sportivo sotto i 5.000 euro annui.

## **Modifiche per i redditi da lavoro autonomo occasionale**

A seguito dell'abrogazione dell'articolo 53, comma 2, lettera a) del TUIR da parte del DL 71/2024 "Istruzione e Sport", i redditi derivanti da prestazioni autonome occasionali sportive sono ora classificati come "redditi diversi".

Questo comporta che:

- Per quanto riguarda la NASPI e la Dis-Coll, la prestazione viene ridotta in funzione del reddito comunicato senza applicazione di alcuna franchigia.

## **Mantenimento dello stato di disoccupazione**

Per mantenere il diritto all'indennità di disoccupazione e lo stato di disoccupazione, è necessario rispettare il limite di reddito annuo previsto, che per il 2024 è di 8.500 euro (8.173,91 euro per il 2023).

**Attenzione: Questo limite include tutti i compensi percepiti, compresa la franchigia dei 5.000 euro.**

La franchigia non va sottratta dal totale, poiché rappresenta solo la soglia oltre la quale scatta l'obbligo contributivo e l'eventuale riduzione dell'indennità, ma **tutti i redditi devono essere considerati nel calcolo del limite per il mantenimento dello stato di disoccupazione.**

## **Esempio pratico**

- **Se percepisci 4.500 euro annui da collaborazione sportiva dilettantistica:** non devi comunicare nulla all'INPS e mantieni pienamente diritto alla NASPI.
- **Se percepisci 6.000 euro annui da collaborazione sportiva dilettantistica:** devi comunicare all'INPS il reddito presunto entro 30 giorni, e l'indennità NASPI verrà ridotta in proporzione al reddito eccedente i 5.000 euro.
- **Se il totale dei tuoi redditi (compresi quelli sotto i 5.000 euro) supera 8.500 euro annui:** perdi lo stato di disoccupazione e, di conseguenza, il diritto alla NASPI.

## **Conclusioni**

Le nuove indicazioni dell'INPS offrono maggiore chiarezza ai lavoratori sportivi dilettanti, permettendo di gestire correttamente le indennità di disoccupazione e di evitare decadenze indesiderate.

---

**Modelli organizzativi a tutela dei minori: Scadenza al 31 Agosto 2024**



di PAOLO MANCINELLI-

Entro il 31 agosto, tutte le associazioni e società sportive sono chiamate ad adottare modelli organizzativi e di controllo (MOG) specifici per garantire una maggiore tutela dei minori e prevenire comportamenti inappropriati quali molestie, violenza di genere e altre forme di discriminazione. Seppur collegati, si tende a confondere l'adozione del MOG con la nomina del Safeguarding Officer, quest'ultima prorogata al 31 Dicembre 2024. Vediamo quindi cosa fare entro fine Agosto e quali sono le principali linee guida.

Cosa devono includere i modelli organizzativi?

I MOG devono includere:

- Protocolli preventivi specifici: Questi protocolli sono fondamentali per attuare i principi della normativa statale e sportiva. Devono essere progettati per prevenire situazioni di rischio e proteggere i minori in tutte le attività sportive.
- Codice di condotta: Regole chiare di comportamento per tutti i membri dell'organizzazione sportiva, dai dirigenti agli atleti, per assicurare il rispetto e la sicurezza dei minori.
- Flussi informativi: Procedure per garantire una comunicazione efficace e tempestiva all'interno dell'organizzazione riguardo qualsiasi incidente o preoccupazione relativa alla sicurezza dei minori.
- Misure di prevenzione e contrasto: Azioni concrete per

prevenire comportamenti inappropriati e rispondere prontamente a qualsiasi violazione.

Integrazione con i Modelli 231/01

Questi modelli dovranno essere integrati con quelli già esistenti secondo il Decreto Legislativo 231/01. Questo comporta una revisione e un adattamento dei protocolli esistenti per includere specifiche misure a tutela dei minori. Negli articoli precedenti avevamo già trattato questo tema, pertanto vi invitiamo alla loro lettura.

Sfide e tempistiche

L'adozione di questi modelli organizzativi non è un compito semplice, sia per le tempistiche imposte che per le modalità concrete di attuazione. Le ASD e SSD devono lavorare rapidamente per sviluppare e implementare protocolli efficaci, garantendo allo stesso tempo che siano in linea con le normative vigenti e le best practices del settore sportivo. Inoltre trattandosi di un adempimento nuovo, i dubbi e le perplessità sono ancora molteplici. Per agevolarvi il compito, invitiamo i lettori a seguire le linee guida emanate dalle FSN, DSA ed EPS di riferimento. Vista la tempestività, affidarsi o farsi coadiuvare da un professionista può essere una scelta fondamentale per adempiere correttamente alla normativa.

Conclusioni

Le associazioni e società sportive devono agire rapidamente per conformarsi ai nuovi requisiti normativi entro la scadenza del 31 agosto. L'adozione di modelli organizzativi adeguati è essenziale per garantire la protezione dei minori e prevenire comportamenti inappropriati all'interno delle realtà sportive. Nonostante la proroga per la nomina del safeguarding-officer, l'implementazione dei MOG rimane una priorità urgente per tutte le ASD e SSD. Il CST Servizi APS rimane a disposizione per ulteriori approfondimenti o domande in merito attraverso i canali dedicati.

---

# Whistleblowing: cosa fa la differenza in una gestione trasparente



Le ASD e SSD, nonché tutti gli Enti Sportivi di riferimento, stanno assistendo alla progressiva transizione verso un'amministrazione etica e trasparente. In un clima del genere il whistleblowing, o segnalazione di illeciti, ben aderisce con i principi di trasparenza ed etica promossi dalla Riforma dello Sport, nonché con i principi morali che lo sport in generale intende trasferire. In questo articolo vedremo da più da vicino che cos'è questo strumento, come si sviluppa e quali sono le modalità di applicazione.

Il whistleblowing permette ai dipendenti o collaboratori di un'organizzazione di segnalare pratiche illegali o non etiche internamente, garantendo loro protezione da ritorsioni e anonimato. Con l'introduzione del Decreto Legislativo n. 24 del 2023, l'Italia ha rafforzato le misure di tutela per i whistleblower, estendendo le protezioni e stabilendo obblighi precisi per le organizzazioni che superano una certa dimensione o che adottano specifici modelli organizzativi, come il Modello 231.

La legge 231/2001 stabilisce la responsabilità amministrativa delle entità giuridiche per certi tipi di reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse. Recentemente, le associazioni e società sportive si trovano ad affrontare il

regolamento sul “safeguarding”.

In questo contesto, il sistema di whistleblowing diventa uno strumento essenziale non solo per la conformità legale, ma anche per prevenire manipolazioni, ricatti e ritorsioni verso i segnalanti degli illeciti amministrativi o comportamenti scorretti.

Un sistema di segnalazione efficace dovrebbe:

- Garantire l’anonimato del segnalante per proteggerlo da possibili ritorsioni, ricatti o minacce.
- Prevedere canali di segnalazione dedicati e confidenziali, sia interni che esterni, come quelli gestiti dall’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).
- Includere misure di protezione dati, in linea con il GDPR, per mantenere la confidenzialità delle informazioni contenute nelle segnalazioni.

Come Implementare un Sistema di Segnalazione Anonima ed Efficace?

1. Consultazione: Coinvolgere consulenti competenti esterni nella progettazione del sistema per assicurarsi che rispetti tutte le normative applicabili.
2. Tecnologia: Utilizzare software e piattaforme che garantiscono la protezione dell’identità del segnalante e la sicurezza dei dati.
3. Formazione: Educare i dipendenti sull’importanza del whistleblowing e su come utilizzare il sistema.
4. Monitoraggio e seguito: Assicurare che ogni segnalazione venga esaminata con attenzione e che le azioni correttive vengano intraprese tempestivamente.

Conclusione

Implementare un efficace sistema di whistleblowing non è solo una risposta a un obbligo legale, ma un passo fondamentale verso un ambiente di lavoro più etico e trasparente. Per le associazioni e società sportive, in particolare, questo strumento è essenziale per costruire una cultura di integrità e responsabilità, fondamentale per mantenere la fiducia dei propri soci-tesserati, dei propri sponsor e delle istituzioni pubbliche. L’opportunità che ne deriva è quella di

distinguersi per serietà e professionalità, due componenti fondamentali per chi è orientato ad accrescere la propria realtà sportiva.

---

## **NASPI e lavoro sportivo: Le nuove regole a cui prestare attenzione**



di PAOLO MANCINELLI-

Situazione non di certo rara è quella del lavoratore sportivo che percepisce ulteriori redditi da un altro lavoro, magari subordinato. La recente riforma del lavoro sportivo, rimescolando le carte, impone una particolare attenzione anche nella gestione di più rapporti di lavoro. Una di queste complessità riguarda il delicato tema della compatibilità tra la percezione dell'indennità di disoccupazione, come la NASPI e i redditi derivanti da attività sportive.

Già nel 2017, con la [circolare n. 174 del 23 novembre](#), l' INPS aveva chiarito come la disoccupazione NASPI poteva essere compatibile con i redditi da lavoro sportivo, giacché in quell'anno erano considerati "redditi diversi" esenti da qualsiasi imposizione previdenziale e fiscale. Tuttavia questa indicazione è rimasta valida fino al 30 Giugno 2023, ovvero fin

tanto che l'art. 67 lettera m) è rimasto in vigore.

Ad oggi , alla luce delle nuove disposizioni contenute nel Decreto 36/2021, il tavolo tecnico organizzato dal CNDCEC, ha riproposto il tema all'attenzione dell'INPS, quale organo competente all'erogazione dell'indennità di disoccupazione.

L'informativa [CNDCEC numero 29 del 22 febbraio 2024](#) , riportante le interrogazioni e le risposte ricevute dall'Ente, è utile a far luce su una situazione di grande interesse per professionisti dello sport e per chi naviga le acque, talvolta tumultuose, della disoccupazione.

### **Cosa cambia dal 1° Luglio 2023?**

Come accennavamo in precedenza, prima del 1° luglio 2023, i redditi derivanti da attività sportiva erano considerati "redditi diversi" e, come tali, erano pienamente cumulabili con l'indennità NASPI. Questo significava che chi percepiva queste indennità non aveva l'obbligo di comunicare all'INPS i redditi derivanti dall'attività sportiva.

Con l'entrata in vigore del dlgs 36/2021, ovvero dal 1° Luglio 2023, la situazione ha subito una svolta significativa. Chi svolge attività sportiva a titolo oneroso è ora considerato lavoratore a tutti gli effetti, con un rapporto di lavoro che può essere subordinato, autonomo o nel contesto di una collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

### **La comunicazione all'INPS è fondamentale**

Gli effetti della nuova normativa è l'introduzione di un regime di cumulo parziale tra le indennità NASPI e i redditi da attività sportiva. Questo significa che, chi percepisce la NASPI e intraprende un'attività sportiva retribuita, è tenuto a comunicare all'INPS il reddito annuo presunto. La comunicazione deve avvenire entro un mese dall'inizio dell'attività o dalla domanda di NASPI, se l'attività era già in corso.

## **Un punto cruciale: la soglia dei 5.000 Euro**

Un aspetto particolarmente rilevante riguarda i collaboratori sportivi dilettantistici: solo al superamento della soglia di 5.000 euro di reddito annuo diventa necessario comunicare all'INPS l'importo percepito, considerando i compensi erogati a partire dal 1° luglio 2023.

## **Conferme e conclusioni**

Come chiarito in sede di lavori presso il tavolo tecnico del CNDCEC, si attende da parte dell'INPS una prossima circolare esplicativa e chiarificatrice di questa particolare casistica di compatibilità NASPI -lavoro sportivo. Pertanto, ci aspettiamo prossimamente la conferma di quanto riportato nell'articolo di oggi.

---

# **Sicurezza sul Lavoro e Sport: Una Visione Normativa e Pratica**



di PAOLO MANCINELLI-

L'attuale panorama normativo italiano, seppur stia conciliando lavoro tradizionale e sportivo, evidenzia una peculiare distinzione tra i due settori, specialmente per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro. Il Decreto Legislativo 36/2021, con un occhio di riguardo all'articolo 33, comma 1, e il D.lgs. 81/2008, delineano un quadro regolamentare che richiede un approccio specifico e differenziato a seconda dell'ambito lavorativo.

### **1. Lavoro Tradizionale vs Lavoro Sportivo: Una Differenza di Fondo**

Nel contesto lavorativo tradizionale, la tutela della sicurezza dei lavoratori è estensiva e mira a eliminare o minimizzare tutti i rischi connessi all'attività lavorativa. Al contrario, nel mondo dello sport, il rischio di infortunio è una componente quasi intrinseca dell'attività stessa. Ciò non toglie che esistano delle misure di sicurezza, ma queste devono inevitabilmente considerare la natura specifica dell'attività sportiva.

### **2. La Specificità dello Sportivo e l'Accettazione del Rischio**

Il lavoratore sportivo, a differenza del lavoratore

tradizionale, accetta il rischio di infortunio come parte integrante della sua attività. Questo aspetto è particolarmente evidente nello sport come il pugilato, il motociclismo, il rugby e altri, dove il rischio di lesioni fisiche è significativo. In questo contesto, la normativa prevede la redazione di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) specifico, che tiene conto delle peculiarità dell'attività sportiva.

### **3. Il Ruolo del Gestore dell'Impianto Sportivo nella Sicurezza**

Come ribadito in altri articoli, il D.lgs. 36/2021 amplia il concetto di "lavoratore sportivo", includendo una varietà di figure professionali nel mondo sportivo. Il gestore dell'impianto sportivo assume un ruolo cruciale nella tutela della sicurezza, essendo considerato, a tutti gli effetti, un datore di lavoro. Ciò implica l'obbligo di redigere un DVR adeguato e di prendere tutte le misure necessarie per minimizzare i rischi.

### **5. La Formazione e l'Informazione: Chiave per una Maggiore Sicurezza**

Un aspetto cruciale è la formazione dei lavoratori sportivi sui rischi specifici della loro attività. Chi meglio del tecnico o dell'allenatore, che conosce a fondo la disciplina, può contribuire a una corretta informazione e formazione in merito ai rischi legati allo sport?

La chiave di volta, affinché si possa creare un ambiente sicuro e che tenga conto dei rischi minimizzabili ed intrinseci dell'attività sportiva, risiede nella collaborazione. Infatti datori di lavoro, istruttori, atleti, dirigenti ed ogni altra figura, dovrebbero collaborare apportando esperienza e conoscenza dei rischi e delle peculiarità proprie dell'attività. Ribadiamo l'importanza del DVR come adempimento e come strumento atto all'informazione e

contrasto dei possibili rischi dell'attività esercitata.

Se tale documento non è stato ancora redatto o ha bisogno della revisione di un professionista, potete utilizzare il canale email: [infocstservizi@gmail.com](mailto:infocstservizi@gmail.com) per ricevere ogni delucidazione e supporto.

---

## **Libro unico sul lavoro e direttori di gara entro il 30 gennaio 2024**



di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO- Primo appuntamento per le società sportive dilettantistiche sulla nuova contabilità del lavoro. Scade il 30 gennaio, infatti, il termine annuale per effettuare le registrazioni di aggiornamento del Lul (libro unico del lavoro) relativamente alle co.co.co. sportive instaurate dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, ancora in corso al 30 gennaio.

Si rammenta infatti che dal 01 Luglio 2023 la costituzione di un rapporto di collaborazione sportiva ed eventuali variazioni, comporta, ormai, un obbligo contributivo Inps; ove necessiti un obbligo assicurativo Inail; tenuta libro unico del lavoro (Lul) e rilascio cedolino paga.

Il termine del 30 Gennaio, infatti è il primo banco di prova per tutti gli operatori impegnati nel settore del dilettantismo sportivo. Due sono gli adempimenti in scadenza:

1) aggiornamento semplificato del Lul, in relazione alle co.co.co. sportive (non quelle gestionali). L'art. 28, comma 5, del dlgs n. 36/2021 stabilisce che l'iscrizione delle co.co.co. può avvenire in unica soluzione entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno solare o alla scadenza del contratto, se anteriore. Pertanto, entro il 30 gennaio 2024 vanno iscritte sul Lul le co.co.co. instaurate dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 e ancora in corso al 30 gennaio.

2) Secondo adempimento: comunicazione obbligatoria al ministero del lavoro (c.d. CO online) con riferimento ai direttori di gara, per rapporti instaurati dal 1° luglio al 31 dicembre 2023. Se non effettuate nei termini ordinari (vale a dire entro il giorno 30 del mese successivo a quello durante il quale c'è stata l'instaurazione del rapporto di lavoro), possono essere effettuate entro il 30 gennaio 2024.

---

## **Privacy e protezione dati nello smart working**



di PAOLO MANCINELLI-

Negli ultimi anni si è intensificato molto lo smart-working, ovvero il lavoro da remoto. L'utilizzo dello smart-working ha comportato una riduzione dei costi ed un aumento della produttività, ma soprattutto ha dato una maggiore spinta verso un miglioramento della qualità di vita dei dipendenti, creando quel flusso di attività correlate tra vita lavorativa e vita privata; il cosiddetto work life balance. Al contrario lo smart-working, attraverso l'utilizzo di un molteplice flusso di dati in diverse piattaforme comporta sempre dei rischi, soprattutto l'aumento di attacchi informatici che possono comportare una violazione di dati. Per questo occorre, anzi diventa necessario fortificare le strategie di privacy attraverso procedure e software. Seguire questi 5 semplici passi per effettuare uno screening sul proprio stato di protezione:

1. Valutare il rischio e identificare i punti "deboli", esaminando l'infrastruttura tecnologica, rete, dispositivi e software utilizzati.

- Utilizzo dispositivi personali – (da una parte riduce i costi ma dall'altra comporta un maggiore rischio per i dati);
- Utilizzo di reti non protette, molto spesso criptate;
- Maggiore attenzione e controllo su Phishing, Malware, Password deboli;

2. Definire una policy comprendente di privacy e protezione dati

Definire una policy è il passo principale per definire un percorso di protezione d'informazioni sensibili e per creare quella che in gergo si chiama una metrica efficace. Per la

protezione dei dati e la loro gestione possiamo sfruttare i vantaggi della business analytics . La policy sulla privacy e la protezione dei dati devono in primo luogo definire le modalità di gestione dei dati sensibili definendo la loro raccolta, archiviazione e condivisione. Un primo step per la policy è quella di applicare un controllo degli accessi , ovvero definire chi ha accesso ai dati e i casi in cui può farlo; quest'ultimi avranno un'autenticazione a due fattori e password forti. Un ulteriore punto di forza della privacy e protezione dei dati, che devono essere indicate , sono le clausole di conservazione dei dati, che permettono di definire il tempo di conservazione dei dati , quando eliminarli o eliminarli definitivamente;.

3. Come difendersi dalle cyber minacce lavorando da remoto

- Rete privata virtuale o VPN , attraverso di essa i dati vengono cifrati e quindi non viene data possibilità agli hacker di intercettare dati e informazioni sensibili;
- Attacchi DDoS , per evitarli i consigli di utilizzare un servizio basato su icloud , servizio progettato per rilevare e bloccare il traffico dannoso. Può essere rafforzato attraverso firewall, limitazione di velocità e l'utilizzo di rete di distribuzione di contenuti;
- Costante aggiornamento del software di protezione antivirus e malware;
- Utilizzare l'autenticazione a due fattori (password e token di sicurezza);

4. Programmi di formazione per il remote working

Molte persone, scegliendo il lavoro da casa dovranno essere formate, e per questo dovranno essere definiti dei programmi di formazione, tramite i quali, tutta la forza lavoro in "smart" resterà costantemente aggiornata

5. Strategia: aggiornamento e monitoraggio

I cyber criminali, riescono sempre a trovare tutte le falle dei nostri sistemi, per questo è importante un aggiornamento costante sulle misure di sicurezza. Un sistema di protezione e privacy dei dati all'avanguardia e sotto controllo, aiuta ad

identificare sia la vulnerabilità sia il momento in cui bisogna rafforzare il livello di protezione. A tal fine può essere condotto ad un audit interno per verificare tutte le strategie aziendali di protezione e privacy , policy e procedure e tecnologie.

In conclusione dobbiamo sempre tenere presente che la sicurezza informatica è un processo continuo, un processo che richiede un costante controllo per far sì che tutto si eseguito in modo efficace attraverso un monitoraggio continuo e costanti aggiornamenti.

---

## **Colf e badanti: rinnovato il CCNL**



di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO – Per quanto concerne le figure professionali di colf e badanti, lo scorso 4 maggio 2023, è stato rinnovato il CCNL relativo alle lavoratrici e ai lavoratori del settore.

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro introduce rilevanti modifiche, in particolare, per quanto riguarda, i minimi retributivi tabellari, il vitto e l'alloggio e alcuni altri importanti istituti previsti dal CCNL stesso. Il contratto decorre a partire dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31

dicembre 2025.

Il rinnovo più interessante riguarda sostanzialmente l'aumento dei minimi di retribuzione, i quali vengono adeguati annualmente in misura pari all'80% della variazione del costo della vita rilevato dall'ISTAT .

Anche i valori dell'indennità sostitutiva di "vitto e alloggio" vengono ritoccati in aumento e fissati in € 6,47 giornalieri (€ 2,26 per ciascun pasto ed € 1,95 per l'alloggio). Tali valori convenzionali di vitto e alloggio vengono poi adeguati annualmente in misura pari al 100% della variazione del costo della vita rilevato dall'ISTAT.

Per quanto riguarda l'orario normale di lavoro il lavoratore convivente può uscire dall'abitazione del datore di lavoro per un riposo intermedio di 2 ore, mentre, sempre per il lavoratori conviventi, i riposi di 24 ore consecutive delle 36 totali spettanti dovranno essere godute la domenica o nel giorno concordato tra le parti al momento dell'assunzione; mentre per i lavoratori non conviventi il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto di domenica.

Nota da evidenziare riguarda il lavoratore privo di cittadinanza italiana il quale può accordarsi con il datore di lavoro per accumulare le ferie nell'arco massimo di un biennio.

Altro elemento modificato dalla nuova contrattazione collettiva riguarda i casi di malattia, per cui la conservazione del posto in caso di anzianità di servizio superiore a 12 mesi è elevata a 90 giorni di calendario; mentre in riferimento alle malattie superiori a 3 giorni, per aver diritto al rimborso da parte di Ebilcoba dell'indennità anticipata, il datore di lavoro deve dimostrare l'avvenuto pagamento all'Ente di almeno 12 mesi di contributi.

Nel caso di malattie superiori a 20 giorni, con assunzione di un sostituto, l'Ebilcoba rimborserà i contributi previdenziali dovuti al sostituto per 10 giorni (sempre che il datore di lavoro dimostri l'avvenuto pagamento all'Ente di almeno 12 mesi di contributi).

Come in tutti i CCNL viene prevista anche l' Assistenza

Integrativa, per cui il contributo per il finanziamento della bilateralità viene elevato ad € 0,06 orari, di cui € 0,02 a carico del lavoratore.

Ultimo aspetto, ma non per importanza, riguarda il lavoro a termine dove nei contratti superiori a 12 mesi è richiesta una causale, quale, ad esempio, sostituzione di lavoratori malati, infortunati o in maternità, sostituzione di lavoratori in ferie, assistenza extra-domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedale, casa di cura, residenze sanitarie, ecc.

Ciò considerato, il contratto a termine non potrà mai superare la durata dei 24 mesi e le eventuali proroghe, all'interno del periodo di 24 mesi, dovranno essere sempre giustificate da ragioni oggettive, e comunque potranno essere effettuate al massimo 4.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2025.

---

# **Il           rendiconto           nelle associazioni   ed   enti   del terzo settore**



di PAOLO MANCINELLI-

**Il rendiconto delle associazioni** deve essere redatto con cadenza annuale, in quanto esistono procedure abbastanza rigide da rispettare per far sì che si evitino di commettere errori che potrebbero portare al disconoscimento della qualifica di ente non profit. Sono sottoposti all'obbligo di rendicontazione tutti gli enti del terzo settore, commerciali e non.

Tutte le associazioni in regime 398/1991, ovvero in regime fiscale agevolati saranno anche chiamati a rispettare le regole sulla tenuta della contabilità previste dal DPR 600/1973. Si tratta di un obbligo contabile fondamentale per accedere ai vantaggi fiscali riconosciuti agli enti non profit. Il rendiconto è un documento ufficiale, nel quale le entrate e le uscite registrate dovranno distinguersi tra commerciali e non. Il documento previsto dalla normativa è composto dalla prima nota, la quale riepiloga in maniera molto dettagliata tutte le entrate e tutte le uscite, ovvero tutti gli incassi, tutte le spese ed i pagamenti, con i relativi importi.

Per la sua redazione , la legge non ammette particolari vincoli, ma la cosa importante è che sia redatto in modo chiaro e che le voci non sia accorpate eccessivamente.

Il documento di bilancio viene presentato con a seguito una relazione sull'andamento della gestione e sugli eventi che hanno avuto un maggior impatto nel corso dell'esercizio.

Il **rendiconto** è un documento che va preparato dal Consiglio Direttivo in occasione dell'assemblea dei soci, convocata almeno una volta all'anno, e dovrebbe essere considerato come uno **strumento utile alle associazioni** per ottimizzare nel corso dell'anno l'intera gestione. Strumento utile e sul quale riflettere per valutare le criticità ma anche le opportunità che le attività sociali offrono durante l'anno, permettendo di avere un quadro della situazione economico-finanziaria dell'ente.

L'*articolo 148 del TUIR* prevede che, la convocazione dell'assemblea deve essere "pubblicizzata" nelle forme previste e tenendo in considerazione quanto stabilito al riguardo dallo Statuto, nonché utilizzando tutti i mezzi che garantiscano **l'effettiva comunicazione ai soci e la conoscibilità della data dell'assemblea per tutti i soci.**

Successivamente il bilancio dovrebbe essere **esposto presso la sede dell'associazione nei 15 giorni antecedenti la data prevista per l'assemblea che dovrà approvarlo**, per dare la possibilità a tutti i soci di prenderne visione e farne le opportune considerazioni. Può partecipare e votare all'assemblea solo il **socio** che al momento dello svolgimento dell'assemblea è in regola con l'iscrizione all'associazione. Molto importante è la **verbalizzazione del contenuto dell'assemblea**, redatta in forma scritta nel **Registro dei Verbali** e successivamente sottoscritta da tutti i soci presenti, poiché sia l'effettiva presenza degli associati alla riunione che l'effettiva democraticità dell'associazione viene convalidata solo con la **firma autografa.**

---

# Certificazione Unica 2023

---



---

di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO- Il 17 gennaio è stata approvata la CU 2023 con le nuove istruzioni. La certificazione unica 2023 deve essere presentata entro il 16 marzo 2023 all'Agenzia delle Entrate, attestando :

- L'importo complessivo dei redditi di lavoro dipendente, uguagliati e assimilati;
- L'importo complessivo dei redditi di lavoro autonomo , redditi diversi e provvigioni;
- L'importo complessivo delle provvigioni per prestazioni anche occasionali, riferirti a rapporti di commissione, di agenzia , di mediazione, rappresentanza di commercio e procacciamento di affari;
- L'importo complessivo dei compensi erogati nel 2022;
- L'importo complessivo delle somme stanziare dopo le procedure di esproprio;
- L'importo complessivo di corrispettivi erogati nel 2022 per i lavori inerenti alle procedure di appalto;
- L'importo complessivo di indennità erogate per la fine dei rapporti di agenzia;
- L'importo complessivo delle retribuzioni erogati per contratti di locazione di immobili ad uso abitativo non superiore a 30gg , locazione breve.

La C.U. 2023 viene utilizzata per dichiarare al percettore

l'importo complessivo dei redditi che gli sono stati erogati nel 2022.

Le principali novità introdotte per le C.U. 2023 sono:

- Inseriti i campi per il bonus carburante ,ovverosia, tutte le somme assimilabili a titoli ceduti da aziende privati a favore dei lavoratori dipendenti che non concorrono alla formazione dl reddite nel limite di 200 euro;
- Aggiornamento del prospetto di familiari a carico , dopo l'ingresso dell'assegno universale erogato nel 2022 dall'INPS;
- Introduzione di nuove modalità di attribuzione del trattamento integrativo, per i redditi non superiori ai 15.000€, attribuibile anche per i redditi fino a 28.000€.
- Detrazione spettante per canoni di locazione.

---

## **Riforma dello sport: anche arbitri e giudici di gara diventano lavoratori sportivi**



di PAOLO MANCINELLI-

Con la riforma dello sport cambia l'inquadramento di arbitri e giudici di gara, che dal 1° gennaio 2023 verranno considerati

lavoratori sportivi, in quanto anch'essi esercitanti attività sportiva verso un corrispettivo. Per quanto riguarda l'inquadramento tributario, alle prestazioni dei direttori di gara operanti nell'area del professionismo non si applicherà il nuovo regime con esenzioni tributarie per le prestazioni sportive che, invece, verrà utilizzato dagli arbitri delle serie dilettantistiche. Sotto il profilo previdenziale per tutti i nuovi lavoratori sportivi "autonomi" si prevede l'iscrizione alla Gestione separata INPS, con un contributo previdenziale che si applicherà sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro.

Nello specifico, dal 1° gennaio 2023 vengono definiti direttori di gara coloro che "partecipano allo svolgimento delle manifestazioni sportive per assicurarne la regolarità tecnica. Provvedono alla direzione delle gare, all'accertamento e valutazione dell'attività nonché alla registrazione dei relativi risultati".

Tuttavia, per quanto riguarda l'inquadramento tributario, ai sensi del comma 6-bis dell'art. 25 viene precisato che alle prestazioni dei direttori di gara operanti nell'area del professionismo (ad esempio, gli arbitri di calcio che operano nei campionati di Serie A, B e C) non si applicherà il nuovo regime con esenzioni tributarie per le prestazioni sportive che, invece, verrà beneficiato dagli arbitri delle serie dilettantistiche (sempre per il calcio, la serie D, le categorie regionali e del Settore giovanile e scolastico).

Sotto il profilo previdenziale, invece, a tutti i nuovi lavoratori sportivi "autonomi" si applicherà l'art. 35 comma 2 del D.Lgs. n. 36/2021, il quale prevede l'iscrizione alla Gestione separata Inps, con un contributo previdenziale che si applicherà sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro. Superata tale soglia di esenzione, tutti i compensi saranno invece assoggettati a contribuzione previdenziale, ma per rendere più sostenibile la riforma è stato previsto che fino al 31 dicembre 2027 la base imponibile su cui calcolare il contributo previdenziale sia ridotta del 50%.

---

# Novità per colf e badanti: entro oggi 30 settembre invio richiesta per il bonus dei 200€



di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO- E' stata varata dal governo l'indennità di 200€ anche per colf, badanti e babysitter per aiutarli nel caro vita. Al fine dell'ottenimento, i soggetti aventi diritto, dovranno inviare la richiesta direttamente all'INPS entro il 30 settembre 2022, poiché l'indennità non la riceveranno direttamente in busta paga visto che il loro datore di lavoro non è un sostituto di imposta. Nella sfera dei soggetti interessati al bonus, come detto, vi rientrano anche le colf ed i badanti, ma attenzione, dovranno rispettare le seguenti caratteristiche:

- Avere un rapporto attivo dal 18 maggio 2022
- La soglia del reddito 2021 non superiore ai 35.000€
- alla presentazione della domanda non devono essere titolari di altra attività di lavoro dipendente o pensione

I rapporti che verranno considerati al fine dell'erogazione dell'importo, saranno quelli già posti in essere e quelli la

cui instaurazione non sia stata rigettata alla data di entrata in vigore del Decreto , ovvero il 18 maggio 2022. I requisiti per poter ricevere la tantum di 200€ sono

- avere uno o più rapporti lavorativi domestici alla data del 18 maggio 2022 e non devono essere titolari di un altro rapporto di lavoro dipendente;
- non devono godere del reddito di cittadinanza ;
- non devono essere titolari de trattamenti di pensionistici, pensioni o assegno sociale, pensioni o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché trattamenti di pensioni di accompagnamento a partire dal 30 giugno 2022;
- essere detentori di un reddito personale assoggettabile ad IRPEF , in riferimento al 2021 e con una soglia non superiore ai 35.000€ al netto dei contributi previdenziali e assistenziali;
- essere cittadino italiano o di uno stato membro dell’unione europea , un suo familiare , titolare di permesso di soggiorno e titolare del permesso di soggiorno permanente.

La tantum verrà erogata tramite tre canali:

- Verrà accreditato sul conto bancario o postale indicando l’iban in sede di richiesta;
- Accreditamento sul libretto postale o bonifico domiciliato;
- Pagamento in contanti presso lo sportello postale.

La tantum di 200€ non viene calcolata per la formazione né del reddito complessivo, né a fini fiscali e né a fini contributivi.

---

# **La conversione del Decreto semplificazioni porta**

# numerose novità per enti del Terzo Settore



DECRETO  
*Semplificazioni*

L'Italia semplice, l'Italia che corre!

di PAOLO MANCINELLI-

VITERBO- Tra le numerose novità del Decreto Semplificazione ci sono alcune in ambito fiscale che hanno un importante impatto, ad esempio: il nuovo regime di esenzione IRES per gli enti filantropici in caso di accesso al RUNTS; il rinvio del termine di conclusione del procedimento di trasmigrazione automatica da parte degli uffici del RUNTS e le modifiche statuarie di adeguamento alle norme del Codice del Terzo Settore, ODV, APS e ONLUS

## **Novità in materia di imposte sui redditi**

Le modifiche apportata all'art 97 d.lgs 117/2017, il quale cita che è istituita, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, una Cabina di regia con il compito di coordinare, in raccordo con i ministeri competenti, le politiche di governo e le azioni di promozione e di indirizzo delle attività degli enti del Terzo settore, sono molto significative tanto da intervenire in modo significativo sulla disciplina delle attività di interesse generale fornendo dei chiarimenti su quando le stesse sono considerate di natura non commerciale agli effetti delle imposte sui redditi.

Novità su deduzioni e detrazioni per erogazioni liberali

All'art.83 del Codice del Terzo Settore sono contenute le disposizioni in materia di detrazioni e deduzioni per

erogazioni liberali. Il nuovo comma 3 del citato articolo stabilisce che le disposizioni, in materia di deduzioni e detrazioni, vengano applicate con la condizione che le liberalità vengano utilizzate per lo svolgimento di attività statuarie con il fine esclusivo di perseguire finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale concordemente all'art. 8 co.1 d.lgs. 117/2017.

Regimi Fiscali nuovi per ODV e APS

Con il decreto semplificazioni sono stati introdotti nuovi regimi fiscali per odv e aps, fornendo nuove indicazioni normative riguardanti gli aspetti contabili e fiscali del periodo di imposta.

Obbligo tenuta e conservazione dei libri contabili per tutti gli ETS

Le modifiche apportate all'art.87 del codice del terzo settore, il quale si riferisce alle scritture contabili cronologiche e sistematiche, prevedono un'estensione degli obblighi della tenuta delle scritture contabili per gli ETS, da osservare a pena di decadenza dei benefici fiscali anche in relazione alle attività svolte con modalità commerciali relative alla raccolta fondi

---

**Registro Nazionale delle  
Attività sportive  
dilettantistiche**



di PAOLO MANCINELLI-

Dal 31 agosto 2022 presso il dipartimento per lo Sport della Previdenza del Consiglio dei Ministri è attivo il Registro Nazionale delle Attività sportive dilettantistiche; quest'ultimo ottempera alle funzione di certificazione della natura sportiva dilettantistica delle attività svolte dalle associazioni e società sportive, nonché altre attività prevista dalla normativa , ai sensi dell' art.10b d.lgs. 36/2021 e dell'art. 5 d.lgs. 39/2021. L'accesso al registro è possibile solamente tramite la piattaforma dedicata.

Per le **ASD e SSD iscritte** al CONI antecedentemente al 23 agosto 2022 conformandosi alla procedura sotto descritta dovranno creare una nuova utenza.

Per le **ASD e SSD che sono di nuova fondazione** dovranno procedere con la presentazione della domanda che sarà inviata al dipartimento per lo sport per loro iniziativa da parte della Federazione sportiva nazionale, , dalla Disciplina sportiva associata o dall'Ente di promozione sportiva , ponendo in allegato i documenti richiesti dall'art6 d.lgs 39/2021.

### **Come creare la nuova utenza**

I legali rappresentati delle ASD e SSD , già iscritti prima

del 23 agosto dovranno accedere alla piattaforma e cliccare dalla HOMEPAGE – Creare utenza come legale rappresentate ASD o SSD – inserire il proprio codice fiscale quello della ASD o SSD e del legale rappresentate; una volta terminata questa prima parte si procede con

- Compilazione dei dati richiesti ,anagrafici di contatto del legale
- Scaricare il modulo della dichiarazione sostitutiva, compilarlo , firmarlo e ricaricarlo in piattaforma
- Salvare e confermare

Una volta completata questa prima parte, l'utente riceverà via mail il procedimento di creazione della password, successivamente potrà accedere alla propria area utenti e scaricare e stampare il certificato

### **ASD e SSD di nuova formazione**

Per le ASD e SSD non iscritte

- gli Organismi Sportivi procedano all'inserimento in piattaforma del codice fiscale della suddetta ASD o SSD e del relativo rappresentante legale
- una volta terminato l'inserimento dei dati sopracitati il legale rappresentante può procedere alla creazione dell'utenza secondo quanto detto prima .

Nel caso in cui il codice fiscale della ASD/SSD o del legale rappresentante non risultino idonei la piattaforma si bloccherà senza permettere all'utente di procedere.

---

# Bonus operai agricoli OTD erogato dall'INPS

Con la circolare 73/2022 si è risolto il dubbio relativo al pagamento del bonus di 200€ alla categoria OTA, dubbio ricollegato al mancato coordinamento tra gli art. 31-32 d.l. 50/2012. Il documento ha evidenziato, come già in precedenza che l'emissione anticipata dell'indennità agli operai agricoli a tempo determinato non è possibile erogarla. L'INPS infatti sottolinea che l'erogazione dell'indennità da parte del datore è possibile distribuirla solo nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato. Questa posizione adottata dall'INPS non era del tutto scontata. Sulla scorta di quanto detto il datore di lavoro agricolo non dovrà ricevere alcuna dichiarazione da parte degli operai a tempo determinato poiché sarà la stessa INPS, secondo l'art. 32 co.10 del D.L. 50/2022, ad erogare il bonus a coloro che nel corso del 2022 hanno percepito l'indennità di disoccupazione agricola dell'anno di riferimento 2021. Importante da sapere è che il pagamento del bonus agli operai agricoli a tempo determinato (OTD) sarà effettuato ad Ottobre 2022. Da sottolineare inoltre che solo gli operai agricoli (OTD) che nel 2021 siano stati occupati per almeno 50 giornate e con un reddito inferiore a 35.000€ potranno richiedere a mezzo domanda il bonus all'INPS sulla scorta dell'art. 32co. 13 d.l. 50/2012. Per quanto concerne gli operai a tempo indeterminato potranno procedere con le generalità previsto per il lavoratore dipendente.