LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NELLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO E NEL TERZO SETTORE IN GENERE

scritto da goal | 24 Maggio 2024



di Anna Castoldi*

La Riforma del Terzo Settore, legge delega 106/2016

"Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale" e il Codice del Terzo Settore, decreto legislativo 117/2017, individuano 7 tipologie differenti di Ente di Terzo Settore ognuna delle quali ha delle proprie specificità.

Le 7 tipologie di Ente di Terzo Settore previste dal Codice sono:

- Organizzazioni di volontariato – ODV
- Associazioni di promozione sociale – APS
- Altri Enti del terzo settore – ETS
- Enti filantropici – EF
- Reti associative
- Imprese Sociali – IS, comprensive delle Cooperative sociali
- Società di mutuo soccorso – SMS

La rilevanza del fenomeno delle organizzazioni non profit in Italia è tale che l'Istat ha avviato un censimento permanente, e del quale sono disponibili i dati riferiti al 2020.

Secondo l’Istat sono attive 363.499 istituzioni non profit con 870.183 addetti in tutta Italia(1).

L’Istat, nelle note metodologiche della ricerca, ha declinato in modo articolato la definizione di “dipendente”, vincolandola alla presenza di un contratto di lavoro diretto in base al quale si percepisce una retribuzione con conseguente versamento degli oneri previdenziali. L’Istat esclude dal computo dei dipendenti i volontari e soci che pur svolgendo attività lavorativa per l’organizzazione non profit non percepiscono una prefissata retribuzione e per i quali non sono versati contributi previdenziali.

Secondo dati del Il Sole 24 Ore(2) il valore della produzione nelle organizzazioni non profit nel 2022 ha raggiunto gli 84 miliardi di euro, con circa 400.000 enti, 1,6 milioni di addetti (che comprendono i dipendenti come definiti dall’Istat e altre forme di collaborazione retribuita a vario titolo) e 6 milioni di volontari. Si tratta di un ragguardevole 4,4% circa del PIL anche se è difficile dare numeri certi data la frammentazione del comparto e la presenza di un elevato numero di figure che pur prestando di fatto attività lavorativa non ricadono nella fattispecie del lavoratore dipendente.

Secondo altre fonti i numeri sarebbero addirittura superiori, ma allineati ai dati esposti in precedenza.

«Le organizzazioni dell’economia sociale, rappresentano l’8,8% sul totale delle imprese ed il 9,5% degli addetti» osserva Guido Caselli, direttore Centro studi di Unioncamere Emilia Romagna «450 mila organizzazioni, più dell’industria manifatturiera, 1,9 milioni di addetti, lo stesso numero di occupati dell’intera filiera meccanica italiana»(3).

Il Codice del Terzo Settore, all’articolo 16, che di seguito si ripropone integralmente, norma il lavoro negli Enti del Terzo Settore (definizione che ricomprende le Organizzazioni Non Profit).

“1. I lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015,81. In ogni caso, in ciascun ente del Terzo Settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. In presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all’articolo 5, comma 1, il rapporto di cui al periodo precedente è stabilito in uno a dodici. Gli enti del Terzo settore danno conto del rispetto di tali parametri nel proprio bilancio sociale o, in mancanza, nella relazione di cui all’articolo 13, comma 1.”

Appare rilevante la definizione di “lavoratori dipendenti” espressa nell’articolo succitato, che sembrerebbe escludere da questa differenza retributiva massima altri tipi di lavoratori che non possono essere definiti dipendenti.

Tanto più che il diritto del lavoro prevede diverse e differenti forme contrattuali a disciplinare rapporti di lavoro che possono essere del tipo dipendente con vincolo di subordinazione come di altro tipo.

Le principali tipologie contrattuali, normate dal Codice Civile, sono esposte di seguito.

Tipologie contrattuali

- LAVORO SUBORDINATO (art. 2094 c.)
- COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (d.lgs. 15 Giugno 2015 81 Art. 2)
- LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE (art. 2222 c.)
- PRESTAZIONE OCCASIONALE (Cpo) (art. 54-bis dl n. 50/2017)

Lavoro subordinato

L’articolo 2094 c.c. pone a fondamento della figura del lavoratore subordinato l’assoggettamento del lavoratore alle altrui direttive, con l’obbligo di eseguire personalmente la prestazione, che si presume a titolo oneroso.

L’articolo 2095 c.c. statuisce che i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Nel caso dell’avvio di un rapporto di lavoro dipendente è prassi comune rifarsi a un Contratto Collettivo di categoria.

Le funzioni della Contrattazione collettiva sono:

- stabilire le condizioni economico-normative del rapporto di lavoro subordinato derogando e integrando la normativa
- regolare i rapporti tra i soggetti protagonisti della stessa.

I contratti possono essere stipulati a livello nazionale, i Ccnl, e a livello territoriale e aziendale, entro certi limiti e specifiche materie.

Il datore di lavoro può scegliere di iscriversi ad un’associazione sindacale di categoria, applicando il relativo Ccnl, oppure può applicarne volontariamente uno tramite rinvio esplicito sul contratto di lavoro individuale.

L’esistenza di una varietà di Ccnl applicabili a lavoratori dipendenti delle organizzazioni non profit rende possibile una elevata personalizzazione del rapporto di lavoro dipendente che si vuole instaurare, ma può complicare la comparazione delle condizioni economiche di lavoro, a parità di mansioni realmente svolte, tra enti diversi. Peraltro l’esistenza di una varietà di Ccnl esige anche una corretta ed oculata valutazione del contratto e delle condizioni economiche da applicare in relazione alla mansione realmente svolta, onde evitare il rischio di contenziosi con il dipendente o sanzioni

da parte degli enti preposti al controllo.

I Ccnl applicati

Il Ccnl c.d. UNEBA (Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale) che è l'associazione di Categoria che riunisce le istituzioni essenzialmente senza scopo di lucro che operano nei settori socio- assistenziale, socio-sanitario e socio-educativo;

i Ccnl stipulati dall'AGIDAE, l'Associazione Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica per il settore Scuola e il settore socio-educativo-assistenziale;

il Ccnl per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Si tratta di un Ccnl non specifico per gli enti del terzo settore ma applicato da molte Organizzazioni Non Profit;

il Ccnl per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali e centri di riabilitazione;

il Ccnl personale dipendente dell'A.N.P.A.S. (Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze) e delle diverse realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo delle pubbliche assistenze;

il contratto collettivo delle ONG di cooperazione allo sviluppo firmato con le Organizzazioni sindacali. L'ultimo (2013) è stato adeguato alla legge del lavoro 92/2012 e successivamente (2015) armonizzato al 81/2015;

il Ccnl per le cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo applicato nelle Cooperative Sociali;

il Ccnl per i lavoratori dipendenti delle Associazioni ed Altre Organizzazioni del Terzo Settore firmato da Confimprese Italia.

Collaborazione coordinata e continuativa

Il rapporto di lavoro «parasubordinato», inteso come fattispecie ibrida tra il contratto di lavoro autonomo e quello di lavoro dipendente, è stato oggetto negli anni di provvedimenti normativi che ne hanno significativamente ridotto il campo di applicazione.

Il decreto legislativo n.81/2015, all'art.2 ha previsto, dal 1° gennaio 2016, l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione ove si concretizzassero in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo e all'orario di lavoro.

Il successivo decreto-legge n.101/2019, (convertito con modificazioni in legge n. 128/2019) ha esteso il campo di applicazione della disposizione contenuta nel d.lgs. n. 81/2015: è ora previsto che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applichi anche ai rapporti che si concretano in prestazioni di lavoro "prevalentemente" personali (e non più, quindi, "esclusivamente" personali); è, inoltre, venuto meno il riferimento "ai tempi e ai luoghi di lavoro", relativo al modo in cui il committente può organizzare le modalità di esecuzione della prestazione. I suddetti tre requisiti (personalità, continuità ed etero-organizzazione) devono essere contemporaneamente presenti (circolare Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) n. 7 del 30/10/2020). Ciò vale anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme, comprese quelle digitali (art. 2, comma 1).

Le parti possono richiedere alle commissioni di certificazione di attestare l'assenza dei requisiti ostativi suddetti.

L'estensione della disciplina propria del rapporto di lavoro subordinato non opera, tuttavia, nei seguenti casi, per i quali si può ancora parlare di lavoro parasubordinati (art. 2,

comma 2):

- per le collaborazioni individuate dalla contrattazione collettiva nazionale, siglata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento;
- per le prestazioni intellettuali rese da soggetti iscritti ad Albi professionali;
- per le attività prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti ai collegi ed alle commissioni, esclusivamente in relazione alle loro funzioni;
- per le prestazioni rese a fini istituzionali nelle associazioni sportive e dilettantistiche riconosciute dal CONI;
- per le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367;
- per le collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, 74 recante disposizioni in materia di attività svolta dal Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico (Cnsas).

In questi casi la prestazione lavorativa è caratterizzata da una piena autonomia operativa, con esclusione di ogni vincolo di subordinazione, in un rapporto unitario e continuativo con il committente, e non è soggetta al rispetto di un orario di lavoro.

I redditi percepiti sono assimilati a quelli di lavoro dipendente. Si tratta comunque di tipologie molto specifiche e che non rappresentano certo la maggioranza delle posizioni lavorative nelle organizzazioni non profit.

I collaboratori coordinati e continuativi sono assicurati

presso l’Istituto nazionale di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail) contro gli infortuni e le malattie professionali ed hanno l’obbligo di iscrizione alla Gestione separata Inps.

Infine, si ricorda che dal momento dell’entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 (25 giugno 2015) non è più consentita la stipulazione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, essendo intervenuta l’abrogazione degli articoli 61-69 bis del decreto legislativo n. 276/2003 che hanno continuato a essere applicabili solo ai contratti ancora in essere a tale data (art. 52).

Lavoratore autonomo occasionale

L’art. 2222 c.c. disciplina che è lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente.

Il lavoro autonomo occasionale identifica il lavoro svolto per compiere un’opera o per prestare un servizio, che abbia le seguenti caratteristiche:

- tra le due parti non c’è vincolo di subordinazione;
- viene svolto in autonomia e in modo episodico;
- il datore di lavoro non effettua alcuna attività di coordinazione del lavoro;
- il lavoratore utilizza i mezzi propri per lo svolgimento del lavoro.

Il reddito da lavoro autonomo occasionale è tassabile ed è classificato fra i redditi diversi; quando il datore di lavoro può agire come sostituto d’imposta, nella ricevuta emessa dal lavoratore viene applicata la ritenuta d’acconto pari al 20% della prestazione lorda. Per un reddito annuale inferiore o uguale a 5.000 euro il lavoratore non deve versare contributi all’Inps. Oltre il limite di 5.000 euro annui per la parte eccedente questo limite il lavoratore deve iscriversi alla

Gestione Separata Inps. I contributi previdenziali saranno per 2/3 a carico del datore di lavoro e per 1/3 a carico del lavoratore.

Con la circolare n. 9 del 22 gennaio 2004, l'Inps ha precisato che:

«lavoratore autonomo occasionale può essere definito, alla luce dell'art. 2222 del Codice civile, chi si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente; l'esercizio dell'attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitualità e della professionalità»

L'Agenzia delle Entrate con la risposta a interpello n. 218 del 26.4.2022, ha precisato che: «in ragione della presenza di un elemento positivo, ovvero l'esercizio di un'attività artistica, intellettuale o di servizi svolta senza vincolo di subordinazione (e diversa da quella d'impresa) e di un elemento negativo, ossia l'assenza del requisito della professionalità e abitualità. La mancanza di tale requisito non può che rilevarsi, caso per caso, attraverso il riscontro empirico dello svolgimento di tali attività a carattere episodico e saltuario e, comunque, non programmate. In linea generale, i requisiti di professionalità e abitualità sussistono ogni qualvolta un soggetto ponga in essere con regolarità, sistematicità e ripetitività una pluralità di atti economici coordinati e finalizzati al conseguimento di uno scopo; mentre non si realizzano solo nei casi in cui vengono posti in essere atti economici in via meramente occasionale».

Prestazione occasionale (PrestO)

L'art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, identifica il contratto di prestazione occasionale «PrestO» come il contratto mediante il quale un soggetto utilizzatore

acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

La differenza con il lavoro autonomo occasionale è nel vincolo di subordinazione, infatti le «PrestO» sono svolte sotto il coordinamento del committente.

In particolare, la normativa vigente ammette la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro occasionale, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo nel corso di un anno civile (1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno):

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 5.000 euro;

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata dell'Inps, nonché all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Inoltre, è previsto il diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali come regolati dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (articoli 7, 8 e 9), nonché l'estensione delle norme a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sullo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionali è, però,

vietato rispetto a soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

L'art. 54 bis distingue, poi, le prestazioni occasionali rese mediante il sistema del "Libretto Famiglia" dai contratti di prestazione occasionale.

Per quanto attiene al Libretto Famiglia, l'utilizzatore può acquistare, attraverso la piattaforma informatica dedicata dell'Inps, un libretto nominativo prefinanziato per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di: piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare; le attività svolte dagli "steward" negli impianti sportivi, come da decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, limitatamente alle società sportive.

Il servizio del contratto «PrestO» è gestito dall'Inps con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali utilizzando la speciale sezione dedicata: (https://serviziweb2.inps.it/Pagamenti POLF/loginPrestazioneOccasionale.do) alla quale devono iscriversi sia il datore di lavoro che il lavoratore.

1 https://www.istat.it/it/files//2022/10/REPORT-NON-PROFIT-2022.pdf

2 IL Sole 24 Ore – 31 gennaio 2023 – articolo di Andrea Carli

3 VITA, 29 gennaio 2024

**Odcec Pavia*