

ENTI RELIGIOSI

LA NUOVA DISCIPLINA DEL TERZO SETTORE INTRODUZIONE ED AGGIORNAMENTI

QUESTIONI GUISLAVORISTICHE

Dott.ssa Luisella Fontanella

Commercialista in Torino – Referente Gruppo Lavoro e previdenza ODCEC di Torino

Il lavoro in parrocchia



Clero secolare, detto anche clero diocesano, costituito da quei vescovi, sacerdoti, diaconi che non sono vincolati ad una “regola religiosa” e che quindi vivono nel “secolo”, cioè nel mondo civile;

Clero regolare, composto da quei vescovi, presbiteri, diaconi (frati, monache, suore, ecc.) che appartengono a Istituti religiosi aventi una determinata regola e che emettono i voti religiosi perpetui.

Gli oblati affiliati alla casa di un ordine religioso pur non vivendo come membri dell'ordine a tempo indeterminato

Oblati convettuali: laico che per puro spirito religioso offre se stesso, i suoi beni e i suoi servizi a una comunità religiosa

I volontari prestano lavoro in modo personale o tramite associazioni

I lavoratori dipendenti ed autonomi

Prestazioni lavorative e obblighi contributivi



Una caratteristica tipica dei servizi prestati in favore di un Ente religioso è l'assenza dell'elemento "retribuzione" che rappresenta uno dei criteri distintivi di maggior peso utilizzati per individuare l'assicurabilità o meno di una prestazione lavorativa:

Un laico effettua un'attività lavorativa a titolo gratuito, in quanto la interpreta come un'offerta fatta alla comunità religiosa di appartenenza;

il voto di povertà pronunciato dai religiosi impedisce loro di essere retribuiti per qualsiasi attività resa in favore della comunità

La collaborazione dei religiosi

Deve essere regolata da apposita convenzione da stipularsi fra la Parrocchia e l'Istituto religioso a cui appartengono i collaboratori, (can. 681 del codice di diritto canonico). Tali convenzioni possono stabilire la collaborazione

- tra due persone giuridiche: la Parrocchia e l'Istituto,
- tra persone fisiche e persona giuridica: i singoli collaboratori e la Parrocchia.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, nel primo caso si prevede un rimborso annuale per i costi che una delle due parti ha sostenuto nell'interesse dell'altra, nella seconda ipotesi segue le regole del rapporti di lavoro utilizzato (subordinato, co.co.co., collaborazione occasionale)

La prima ipotesi di convenzione si esclude qualora la collaborazione dei religiosi venga utilizzata per un'attività diversa da quella di religione e di culto ovvero per una attività commerciale

Prestazioni rese dagli oblato conventuali



L'attività prestata da un oblato conventuale in favore della comunità religiosa a cui hanno affiliato se stesso, è considerata come conseguenza della regola che l'oblato è tenuto ad osservare.

Non sussiste alcun obbligo assicurativo anche se riceve vitto e alloggio e piccole somme di denaro per le spese personali, al pari dei religiosi che fanno parte della stessa comunità.

Qualora, invece, l'attività venga prestata in favore di terzi, sussiste l'obbligo contributivo all'assicurazione generale obbligatoria

Il lavoro volontario



La collaborazione di volontari può avere carattere ecclesiale, educativo, caritativo, assistenziale o ausiliario

La legge quadro n. 266 del 11/10/1991 all'art. 2 ne definisce le caratteristiche, distinguendolo in particolare sia dal lavoro subordinato che da quello autonomo

La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Le caratteristiche più importanti sono l'assoluta gratuità, la libertà di assentarsi dall'attività, l'esistenza di fonti personali di sussistenza del volontario, la delimitazione della collaborazione alle sole attività istituzionali della Parrocchia, con l'esclusione di quelle commerciali

Sono sottoposte all'applicazione della suddetta legge le prestazioni di carattere volontario esercitate da associazioni che operano in ambito parrocchiale a favore di terzi.

Il lavoro volontario caratteristiche



- deve essere resa tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte
- deve essere prestato in modo personale e spontaneo
- deve essere gratuita, senza fini di lucro anche indiretto
- deve essere resa esclusivamente per fini di solidarietà
- non devono esserci mai rapporti di contenuti patrimoniali con l'organizzazione

Le uniche erogazioni ammesse dalla legge a favore dei volontari sono costituite dal rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro i limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni

Il lavoro volontario assicurazione infortuni



Il volontario usufruisce dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché per la responsabilità verso i terzi

La copertura assicurativa non è gestita dall'INAIL e deve essere realizzata attraverso la stipulazione di polizze con assicurazioni private

Le organizzazioni di volontariato devono sempre aprire la posizione assicurativa presso gli uffici INAIL competenti e conservare uno speciale registro, preventivamente numerato e vidimato, annotando giornalmente le adesioni e le uscite dei volontari

Il lavoro subordinato e il lavoro autonomo



Gli Enti ecclesiastici, come qualsiasi altro soggetto economico e non economico, possono conseguire i loro obiettivi sia attraverso il lavoro degli aderenti sia attraverso prestazioni lavorative rese da terzi e pertanto non hanno limitazioni nell'utilizzo di qualsiasi forma di lavoro contemplata dall'ordinamento italiano.

Lavoro subordinato, lavoro autonomo, co.co.co, lavori occasionali e lavori domestici non sono in alcun modo incompatibili con la particolare attività del datore di lavoro ecclesiastico

Sono circa 50mila i dipendenti che svolgono l'attività nei servizi socio sanitari, socio assistenziali educativi e nell'area di accoglienza e di servizi nelle attività turistiche, culturali e sportive.

Prestazioni rese da ecclesiastici appartenenti al clero secolare (sacerdoti)



La legge 22/12/73 n.903 ha istituito presso l'INPS il "Fondo di previdenza per il clero secolare e per i ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica" (art.1), che ha lo scopo di concedere una pensione diretta all'iscritto che abbia compiuto il 68° anno di età (con decorrenza 1/1/2003) o sia divenuto permanentemente invalido ed una pensione indiretta o di reversibilità ai superstiti dell'iscritto o pensionato del Fondo stesso cui può accedere la stessa platea di soggetti delle pensioni comuni (art.2).

Sono soggetti all'obbligo dell'iscrizione al Fondo tutti i sacerdoti secolari, nonché tutti i ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica aventi cittadinanza italiana, residenti in Italia, dal momento della loro ordinazione sacerdotale o dall'inizio del ministero di culto in Italia fino alla data di decorrenza della pensione di vecchiaia ovvero della pensione d'invalidità (art.5 comma 1)

Il contributo da versare al Fondo viene corrisposto in misura fissa eguale per tutti e viene rivalutato annualmente

Prestazioni rese da ecclesiastici appartenenti a clero regolare (frati, monaci, suore)



La Corte Costituzionale, con l'ordinanza n. 592/13 – 29/12/1989, ha chiarito che l'attività del religioso – di qualunque specie, ivi compreso l'insegnamento – non può essere considerata come svolta alle dipendenze di un “terzo” quando è prestata a favore dell'Ordine o della Congregazione religiosa di appartenenza, o in Istituti di essi facenti parte, “dovendosi escludere la prestazione di attività lavorativa e ritenere la sussistenza di opera compiuta “religionis causa” in adempimento dei fini della Congregazione”.

L'INPS con circolare n.51 del 18/2/95, ha stabilito che l'attività prestata dai religiosi in favore dell'Ordine o della Congregazione di appartenenza, anche se esplicanti attività che assumono rilievo nell'ambito dell'ordinamento giuridico statale, non è soggetta alle assicurazioni sociali obbligatorie anche nei confronti dei soggetti di altre confessioni, assimilabili ai religiosi della chiesa cattolica.

Diversa è un'attività lavorativa resa nei confronti di terzi.

In tal caso, le prestazioni rese si ritengono non compiute in ottemperanza ai voti pronunciati di obbedienza in adempimento ai fini della Congregazione di appartenenza, e, di conseguenza, i religiosi sono soggetti all'assicurazione IVS e l'obbligo permane anche se il compenso non viene versato al lavoratore ma direttamente al suo Ordine o Congregazione di appartenenza (circolare INPS 27/12/77 n.447).

La nuova cornice normativa del terzo settore



Tra le finalità perseguite dalla revisione organica della disciplina del terzo settore, è espressamente indicata quella di “valorizzare il potenziale di crescita e di occupazione lavorativa” (art. 1, d.lgs. n. 117/2017)

Viene riconosciuto il ruolo di “capiente serbatoio di manodopera” svolto dal terzo settore

In questi anni tali strutture sono aumentate in modo consistente, grazie anche all’introduzione delle nuove forme di entrata nel mondo del lavoro

La flessibilità è una componente vitale dell’operosità delle strutture: le modalità operative e organizzative si basano sulla elasticità funzionale delle attività gestite dal non profit; attività che “soltanto in parte possono essere predeterminate nel tempo e nello spazio, o possono essere programmate e massificate

La nuova cornice normativa del terzo settore



Questa duttilità organizzativa deve fare i conti con le maggiori “rigidità” introdotte nel mercato del lavoro dalla più recente legislazione (riordino delle tipologie contrattuali introdotta dal d.lgs. n. 81 del 2015; abolizione dei vouchers ed introduzione del “Libretto famiglia” e, più di recente, alla regolamentazione del contratto a tempo determinato, operata con il c.d. decreto dignità).

Rigidità il cui impatto deve essere attentamente valutato e monitorato, anche per il rischio di una impropria sostituzione di lavoro subordinato attraverso il ricorso alle attività di volontariato

L'individuazione della disciplina contrattuale applicabile



Le disposizioni di maggior rilievo si rinvengono:

nell'art. 16 del d.lgs. n. 117/2017 (Lavoro negli enti del Terzo settore)

nell'art. 13, co. 1, del d.lgs. n. 112/2017 (Lavoro nell'impresa sociale)

Cosa cambia:

- regole comuni che investono, in particolare, la materia retributiva
- il ricorso al lavoro dei volontari e dei soggetti svantaggiati e disabili risulta modulato in ragione della tipologia di ente presso quale il soggetto si trova ad essere inserito
- lavoratori degli ETS “hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”

L'individuazione della disciplina contrattuale applicabile



L'esplicito richiamo al decreto n. 81/2015, ha sollevato rilevanti problemi interpretativi

Il rinvio, operato dalla normativa del 2017, al richiamato art. 51 è indicativo di una chiara scelta legislativa: quella di non prevedere l'elaborazione di un unico contratto collettivo nazionale di lavoro per gli enti del terzo settore, seppure questi ultimi risultino indubbiamente caratterizzati da esigenze differenti rispetto alle imprese profit delle varie categorie produttive.

Tali enti ben potranno, dunque, continuare ad applicare i “propri” contratti collettivi, anche di diverso livello.

In via generale, dunque, ai lavoratori operanti nel terzo settore deve essere garantito un assetto di tutele minimali, rinvenibili nelle condizioni economiche e normative contenute nei richiamati contratti.

I contratti applicabili



L'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 contempla, però non un generico richiamo al “contratto collettivo applicabile” ma un rinvio ai contratti collettivi multilivello (nazionali, territoriali o aziendali, che risultano oggi del tutto equiparati) “stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Non quindi tutti i contratti collettivi

Viene richiamata la tecnica normativa della “maggiore rappresentatività comparata”, alla quale da molti anni il nostro ordinamento rinvia per il riconoscimento di incentivi e agevolazioni normative e contributive ai datori di lavoro che, tra più contratti collettivi vigenti, applicano quelli stipulati dalle OO.SS. più rappresentative

Problematiche



- l'identificazione del tradizionale criterio selettivo della rappresentatività comparata (peraltro qui riferito alle sole associazioni sindacali, e non anche a quelle datoriali), in assenza di parametri certi per la individuazione della comparazione
- l'equiparazione tra i livelli contrattuali (nazionale/decentrato) nella definizione delle regole che governano i rapporti lavorativi: equiparazione che – stante il generale richiamo al “trattamento economico e normativo” minimo da riconoscersi ai lavoratori del settore - assume particolare valore proprio in ragione dell'ampiezza delle materie oggetto di intervento da parte dell'autonomia collettiva
- la “sorte” dei contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, relativamente alla loro efficacia

Trattamento retributivo dei lavoratori occupati negli enti del terzo settore



La nuova disciplina pone anche un tetto alle retribuzioni verso l'alto, prevedendo che non si possano retribuire i lavoratori subordinati o autonomi con “retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi” di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

Inoltre, si inserisce un criterio di proporzionalità del trattamento retributivo tra lavoratori dipendenti, prevedendosi che, 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 .

Si tratta di una disposizione chiaramente dettata da un criterio di “equità”, per evitare l'adozione di politiche retributive interne che potrebbero rilevarsi sperequative in favore del management e a discapito degli altri lavoratori; ma che potrebbe allontanare dal terzo settore le professionalità più elevate, impoverendolo delle competenze manageriali di cui necessita

Il volontariato



La nuova disciplina è volta al “riordino e alla revisione organica della disciplina vigente in materia di attività di volontariato”, nel rispetto di criteri direttivi che investono: l’armonizzazione e coordinamento delle diverse discipline vigenti in materia di volontariato e di promozione sociale, valorizzando i principi di gratuità, democraticità e partecipazione e riconoscendo e favorendo, all'interno del terzo settore, le tutele dello status di volontario e la specificità delle organizzazioni di volontariato e di quelle operanti nella protezione civile;

l’introduzione di criteri e limiti relativi al rimborso spese per le attività dei volontari, preservandone il carattere di gratuità e di estraneità alla prestazione lavorativa (art. 5, l. n. 106/2016)

le previsioni rivolte ai volontari e alle persone svantaggiate da ultimo innovate ad opera dei d.lgs. nn. 95 e 105 del 2018, intervenuti - ai sensi della legge delega n. 106/2016 – al fine di tener conto “delle evidenze attuative nel frattempo emerse”

Il volontariato



Viene ribadita la possibilità di rimborsare solamente le spese effettivamente sostenute e documentate per l'attività prestata presso gli ETS ed è poi demandato al prudente apprezzamento dell'ente il compito di individuare i limiti massimi e le condizioni per il rimborso.

La disposizione è volta a garantire che i rimborsi spese “non mascherino l'erogazione di compensi, ossia, in definitiva, che il rapporto associativo non mascheri un rapporto di lavoro

È riconosciuta la possibilità di rimborsare ai volontari, a fronte di una semplice autocertificazione, fino a 10 euro giornalieri e non più di 150 euro mensili.

Si introduce in pratica un margine di “tolleranza economica”

I soggetti svantaggiati



Si tratta di misure apprestate dal legislatore del 2017 per favorire l'inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati o disabili che viene ora perseguita ampliando le categorie delle persone protette a coloro che presentano notevoli difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, così come nel mantenimento dell'occupazione

L'inclusione sociale dei soggetti deboli assume un ruolo determinante nel riordino della disciplina in materia di impresa sociale.

Nell'elenco delle attività di interesse generale menzionate nell'art. 2 del d.lgs. n. 112/2017 sono richiamate – con portata innovativa rispetto all'assetto previgente – quelle aventi ad oggetto “servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro” di particolari categorie di lavoratori, persone svantaggiate e disabili (co. 1, lett. p)

I soggetti svantaggiati



I soggetti protetti dalla nuova disciplina sono: i lavoratori molto svantaggiati, le persone svantaggiate o con disabilità, le persone beneficiarie di protezione internazionale o, ancora, senza fissa dimora, che versino in condizione di povertà.

Nella loro identificazione, il legislatore ha tenuto conto delle “nuove forme di esclusione sociale, adottando una tecnica di individuazione per relationem delle categorie di soggetti deboli, mediante il richiamo a disposizioni normative dell'ordinamento nazionale o comunitario”

Da molti anni il legislatore europeo si preoccupa di fornire un assetto protettivo “speciale” ai soggetti svantaggiati, attraverso la previsione di incentivi pubblici a sostegno del loro ingresso e della loro integrazione nel mercato del lavoro, con esenzione dall'obbligo di notifica del regime di aiuto imposto dalla normativa europea

Il rinvio oggi operato alla categoria dei lavoratori molto svantaggiati amplia notevolmente il ruolo occupazionale delle imprese sociali, esteso fino a ricomprendere - a ben vedere – anche forme più soft di svantaggio sociale.