



COSTANTINO  
*partners*

# La gestione dei dipendenti e dei volontari nelle istituzioni religiose e negli enti profit e no-profit

*Webinar*, 12 febbraio 2021

00141 ROMA | via Capo Peloro, 3  
20122 MILANO | via Fontana, 22  
tel 0682002832 | fax 068275663  
segreteria@costantinoandpartners.com  
[www.costantinoandpartners.com](http://www.costantinoandpartners.com)

# La costituzione del rapporto di lavoro



# *Periodo di prova*

L'assunzione del prestatore di lavoro può essere subordinata all'esito positivo di un periodo di prova, durante il quale le parti possono vicendevolmente verificare la reciproca convenienza alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

Le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, salvo clausola di durata minima; anche senza giusta causa o giustificato motivo; si tratta di una libera ed insindacabile facoltà di recesso riconosciuta al datore di lavoro senza obbligo di motivazione.

## **Art.2096 C.C.**

**LIMITE al libero recesso:  
motivo illecito e discriminante.**

La dichiarazione di recesso del datore di lavoro per esito negativo della prova non è qualificabile come licenziamento. Equiparabile alla cessazione del rapporto per scadenza del termine.

# *Orario di lavoro*

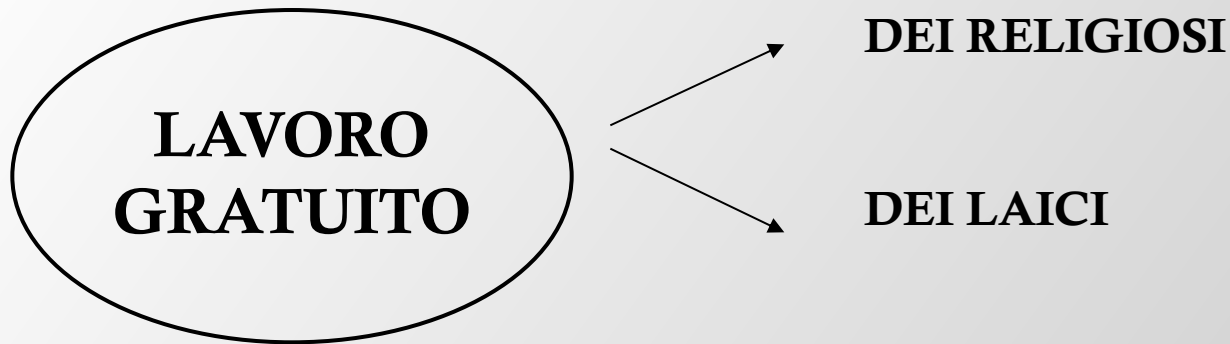
Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni.

Il recupero delle energie psico-fisiche spese dal lavoratore è garantito da precisi limiti di durata della prestazione e da appositi periodi di riposo nell'arco della giornata e della settimana.

Vi rientrano anche i momenti di pausa, di timbratura del cartellino, di vestizione quando il datore di lavoro imponga ai propri dipendenti di svolgere la prestazione lavorativa indossando particolari indumenti (Cass. n. 3763/1998).

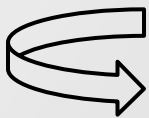
L'art.1 del D.lgs. n. 66/2003 attribuisce un ruolo centrale alla contrattazione collettiva.

# **LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI VOLONTARIATO**



### IL LAVORO DEI RELIGIOSI:

l'attività lavorativa svolta dai Religiosi in favore dell'Ente di appartenenza (incluse le case di cura o le scuole private gestite direttamente dal medesimo Istituto religioso), in adempimento dell'obbligo morale derivante dalla pronuncia dei voti, non costituisce prestazione di lavoro subordinato, ma "*opera di evangelizzazione, religionis causa*", come tale regolata esclusivamente dal diritto canonico e, quindi, non soggetta all'art. 2094 c.c. (Cass. civ., 7 novembre 2003, n. 16774).

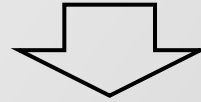


Non sorgono obbligazioni retributive o contributive.



La circ. Inps n. 51/1995 distingue nettamente tra prestazioni rese dai Religiosi in favore degli ordini e delle congregazioni di appartenenza (per le quali non sussiste l'obbligo assicurativo), dalle attività rese a terzi – compresi gli ordini religiosi diversi da quello di appartenenza – per i quali, invece, vige tale obbligo.

# IL LAVORO GRATUITO DEI LAICI



La prestazione di lavoro, qualora connotata da finalità ideali e non lucrative (*affectionis vel benevolentiae causa*), è da considerarsi effettuata a titolo gratuito (Cass. 11089/2012).



In linea generale, la prestazione lavorativa si presume resa a titolo oneroso e, pertanto, è necessario dimostrare in modo rigoroso la volontà del lavoratore di svolgere la propria attività gratuitamente, al fine di collaborare alle finalità dell'ente.

Indicatori della gratuità sono l'autonomia, la quantità (non eccessiva) delle prestazioni, le condizioni economico-sociali delle parti e le relazioni tra esse (Cass. 16774/2003).



Tale presunzione di onerosità è «invertita» qualora si ricorra al cd. «volontariato».



In caso di «volontariato», la prestazione deve intendersi gratuita, **salva propria contraria del lavoratore.**

# IL CODICE DEL TERZO SETTORE

La pubblicazione Gazzetta Ufficiale del DM n. 106 del 7 settembre 2020 – istitutivo del Registro del Terzo Settore – impone alcune considerazioni specifiche sul volontariato.

Gli ETS, infatti, possono avvalersi di volontari nello svolgimento delle proprie attività.

## Ma chi sono i volontari?

L'art.17 comma 2 del Codice Terzo Settore stabilisce che il volontario è: *“una persona che per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un Ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà”*.



**Separazione tra volontariato ed Ente:** il volontario ha autonomia, può scegliere di svolgere la propria attività in proprio o tramite un ente del Terzo Settore (ETS). Sono possibili due figure di volontario : volontari soci di ETS e volontari non associati.



## Come si vince la presunzione di onerosità delle prestazioni?

Prima la presunzione era vinta dall'appartenenza del volontario ad una associazione di volontariato. Oggi è fondamentale che non sorgano dubbi sulla finalità dell'attività e sulla gratuità della prestazione.

In ogni caso, il volontario non occasionale deve essere iscritto in un apposito registro tenuto dall'ETS: ai fini del Codice non si considera volontario l'associato che occasionalmente coadiuvi gli organismi sociali nello svolgimento delle loro funzioni.



# IL CODICE DEL TERZO SETTORE

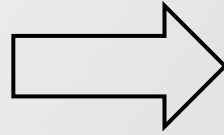
## **Cosa sono gli Enti del Terzo Settore?**

Sono enti del Terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore.

## **La normativa degli ETS si applica anche agli Enti Religiosi civilmente riconosciuti?**

Agli enti religiosi civilmente riconosciuti le norme del Codice del Terzo Settore si applicano limitatamente allo svolgimento delle attività di interesse generale (tra cui gli interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio), a condizione che per tali attività adottino un regolamento, in forma di atto pubblico o scrittura privata autenticata, che, ove non diversamente previsto ed in ogni caso nel rispetto della struttura e della finalità di tali enti, recepisca le norme del Codice del Terzo Settore e sia depositato nel Registro unico. Per lo svolgimento di tali attività deve essere costituito un patrimonio destinato e devono essere tenute separatamente le scritture contabili.

## Diritto del «Volontario»



L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario.

I volontari sono assicurati all'Inail dalle organizzazioni di appartenenza.



È fatto salvo il rimborso, tramite l'associazione di volontariato, delle spese effettivamente sostenute (documentabili anche tramite autocertificazione entro 10 euro giornalieri e 150 euro mensili), entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall'organizzazione di appartenenza. Sono in ogni caso vietati rimborsi spese di tipo forfetario.



La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria.

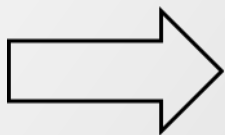


Secondo la dottrina, è necessaria molta accortezza da parte degli enti del Terzo Settore nella gestione dei volontari con i quali si voglia instaurare anche un rapporto di lavoro remunerato. Sembrerebbe infatti che gli enti datori di lavoro debbano essere non solo formalmente diversi da quello di cui il volontario è socio o associato, ma, altresì, diversi da quello nel cui ambito comunque il volontario svolge la propria attività a titolo gratuito.

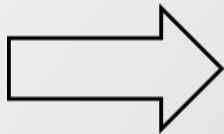
# FOCUS 1: I RIMBORSI SPESE



Il Codice del Terzo Settore, come la previgente normativa, vieta la corresponsione di rimborsi forfettari ai volontari, così come l'erogazione di somme o il riconoscimento di beni in natura da parte del beneficiario delle prestazioni.



Sono invece possibili rimborsi spese «mediati» dall'associazione di volontariato, purché quest'ultima abbia stabilito preventivamente le condizioni ed i limiti massimi.



In ogni caso, per evitare una possibile elusione delle disposizioni fiscali e previdenziali, i rimborsi spese devono essere «giustificati» con idonea documentazione (scontrini, ricevute fiscali, biglietti del treno, etc.).

Il lavoratore può anche limitarsi ad autocertificare (ai sensi del DPR 445/2000) le proprie spese, nei limiti di 10 euro giornalieri e di 150 euro mensili.



L'Ente beneficiario (Parrocchia, Ente di Culto, etc.) deve evitare ogni erogazione diretta ai volontari, ivi incluso il riconoscimento di beni in natura (pasto, vestiario, etc.).

## **Figura del volontario e incompatibilità in capo ad essa di qualunque forma di retribuzione.**

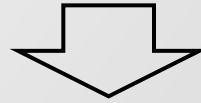
La nota 6214 del 9 luglio 2020 del Ministero del Lavoro fornisce importanti chiarimenti.

La posizione del volontario (non occasionale) è incompatibile con qualsiasi prestazione retribuita. Il contenuto del comma 6-bis, che stabilisce che i lavoratori subordinati possano, al fine di svolgere attività di volontariato, fruire di forme di flessibilità previste da contratti e accordi collettivi. Anche in questo caso il rapporto di lavoro subordinato non deve intercorrere con l'ente tramite il quale si svolge attività volontaria, proprio in virtù dei divieti sopra richiamati.

Gli ETS possono avvalersi di volontari nello svolgimento delle proprie attività, si deve ritenere che rientri nel concetto di attività di volontariato non solo quella direttamente rivolta allo svolgimento di una o più attività di interesse generale, costituenti l'oggetto sociale dell'ente, ma altresì l'attività relativa all'esercizio della titolarità di una carica sociale, in quanto strumentale all'implementazione dell'oggetto sociale dell'ente.

L'esercizio di una carica sociale si può atteggiare in termini di attività di volontariato ove risponda ai requisiti declinati nell'articolo 17, comma 2, tra i quali spicca in primis la gratuità

# FOCUS 2: LA SICUREZZA



I volontari sono sostanzialmente equiparati, ai fini della sicurezza sul lavoro, ai lavoratori autonomi.

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 81/2008, pertanto – anche in assenza di lavoratori autonomi e dipendenti - le organizzazioni di volontariato devono attuare interventi per garantire: l'utilizzo di attrezzature di lavoro idonee e rispondenti ai requisiti minimi della legislazione vigente; l'eventuale utilizzo (se necessari per il tipo di attività svolta) di DPI idonei e rispondenti ai requisiti minimi della legislazione vigente; l'esposizione di una tessera di riconoscimento con caratteristiche predefinite (qualora siano presenti anche appalti di servizi); la possibilità di beneficiare della sorveglianza sanitaria attraverso un medico competente (sempre che l'attività comporti uno dei rischi per cui è prevista la sorveglianza sanitaria); la possibilità di beneficiare di corsi di formazione specifici.



Per garantire tutto ciò, anche qualora non si debba predisporre il DVR, è necessario effettuare una valutazione dei rischi connessi all'attività svolta.



È importante che le convenzioni con le organizzazioni di volontariato disciplinino tali aspetti e stabiliscano a chi spettano i relativi oneri.

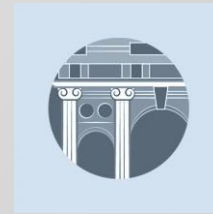


In presenza di lavoratori, è necessario anche

- fornire ai volontari dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività;
- adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione.

# Follow us:

[Costantino&partners.com](http://Costantino&partners.com)



LinkedIn



Facebook

