



Centro Servizi  
per il Volontariato  
della Città Metropolitana  
di Bologna

## **CORSO DI SPECIALIZZAZIONE «LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE»**

**Relatore**

**Avv. Ernesto Russo – [russo@studiolegalermc.it](mailto:russo@studiolegalermc.it)**

**Intervento**

Le Risorse umane e i rapporti di lavoro nel CTS

## D.lgs. 117/17 – Art. 17 Il volontariato negli ETS

- L'articolo 17 del Codice del Terzo Settore definisce il volontario come:  
*“colui che, **per libera scelta**, svolge in favore della comunità e del bene comune, per il tramite di un ente del Terzo Settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della propria prestazione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà.”*

Ricalca, nella sostanza, la definizione già utilizzata nella L. 266/1991 che viene però estesa a tutti gli Enti del Terzo Settore ivi comprese le Imprese Sociali (purché il numero dei volontari non superi quello dei lavoratori)

## D.lgs. 117/17 Il volontariato negli ETS

**Elementi caratteristici del volontariato sono:**

- la **gratuità della prestazione ovvero l'assenza di uno scopo di lucro**. È ammesso solo un **rimborso delle spese sostenute per le attività svolte e debitamente documentate**. Sono infatti **vietati rimborsi forfettizzati**. La regola della tracciabilità delle spese può essere derogata mediante un'autocertificazione resa dal volontario ai sensi dell'articolo 46, D.lgs. 445/2000, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
  - **l'indennizzo non deve superare i € 10 giornalieri o € 150 mensili;**
  - la tipologia di spesa e di attività rimborsabile tramite autocertificazione sia deliberata dall'organo sociale;
- la **spontaneità della prestazione**: la personalità e la spontaneità previste dalla norma precludono l'esercizio di ogni potere gerarchico, disciplinare, di vincoli orari ed esclude ogni diritto sindacale e tutela previdenziale e/o assistenziale.

## D.lgs. 117/17 – Artt. 17 Il volontariato negli ETS

- **Non può considerarsi volontario**, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, **colui che gratuitamente esercita una carica sociale o colui che occasionalmente coadiuva gli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni.**
- **Non possono essere volontari coloro che siano legati con l'ente (di cui sono soci, associati) da un rapporto di lavoro subordinato o autonomo.** Il medesimo divieto è valido anche quando l'ente di cui è socio o associato non è il diretto beneficiario dell'attività del volontario.

## D.lgs. 117/17 Il volontariato negli ETS

Gli articoli 33 e 36 CTS prevedono la possibilità, sia per le ODV che per le APS, di integrare il lavoro dei volontari con quello di soggetti esterni retribuiti.

Tale possibilità, tuttavia, è subordinata ai seguenti limiti/condizioni:

- che sia strettamente necessario al regolare funzionamento dell'ente oppure a qualificarne/specializzarne l'attività (con limiti ancora più stringenti per le ODV);
- che, nelle **ODV**, il numero delle persone impiegate non sia superiore al **50%** del numero dei volontari;
- che, nelle **APS**, il numero dei soggetti impiegati non sia superiore al **50%** del numero dei volontari o superiore al **5%** rispetto al numero degli associati.

***I volontari vanno considerati per teste o per ore di impegno?*** Si ritiene non si possa prescindere da una valutazione anche qualitativa. Nelle APS viene aggiunto l'ulteriore limite in relazione alla compagine sociale (divieto di superare il rapporto di 1/20 tra il numero dei lavoratori e quello degli associati).

## Il rapporto di lavoro gratuito

Il rapporto di lavoro, in senso generale, sia esso riconducibile al lavoro subordinato che al lavoro autonomo, è assistito dalla **presunzione d'onerosità** (*ex plurimis* Cass. 1833/2009).

Viceversa, opera la presunzione di gratuità relativamente alle prestazioni lavorative tra persone legate da vincoli di parentela, affinità o coniugi (Cass. 18284/03, 3975/01; 8330/2000).

In entrambi i casi trattasi di presunzioni di mero fatto, non normative, basate su massime di esperienza, correlate a situazioni in cui i criteri della normalità e dell'affidamento conducono all'una o all'altra opzione, pertanto ammettono la prova contraria.

## Il rapporto di lavoro gratuito

### LAVORO GRATUITO deviazione dal tipo legale ex art. 2094 c.c.

La giurisprudenza è pervenuta ad ammettere il lavoro gratuito ogni qual volta sia accertata l'esistenza di una causa astrattamente giustificatrice della prestazione "non retribuita".

Giustificano la dazione liberale di attività lavorativa la convivenza fondata sulla comunione spirituale e materiale e sulla distribuzione delle risorse comuni, **interessi di tipo benefico, etico, religioso, ideologico, sociale** (cfr. Cass. 16944/09; Cass. 12964/08; Cass. 11045/2000; Cass. 7703/2018).

## Il rapporto di lavoro gratuito

### Circolare Enpals n. 20 del 04.06.2002

- “...il lavoro gratuito è ammissibile solo nel caso in cui sia concretamente rinvenibile uno specifico interesse del lavoratore, quale potrebbe essere uno stage aziendale oppure ragioni di ordine affettivo o spirituale (ad esempio il lavoro dei religiosi in favore dell’ordine di appartenenza) o ancora l’attività di volontariato di cui alla legge 266/91 e cioè l’attività prestata in modo personale, spontanea e gratuita tramite l’organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà”.
- Sul punto la Giurisprudenza tende a presumere l’esistenza del lavoro subordinato tipico, ovvero a titolo oneroso, con l’applicabilità della relativa disciplina, stabilendo inoltre che la prova della gratuità è a carico di chi afferma la circostanza.
- Pertanto, in assenza di documentazione probatoria, la prestazione va assoggettata a contribuzione, applicando il minimale di legge o, se più favorevole, il minimo previsto dal contratto collettivo di lavoro.

## D.lgs. 117/17 – Artt. 17-19

### Il volontariato negli ETS

- Gli unici adempimenti richiesti per il volontariato, oltre ai pochi previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono la **tenuta di un apposito registro e l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e la responsabilità civile nei confronti di terzi.**
- L'art. 17, comma 1 prevede l'obbligo di iscrivere in apposito **registro i volontari che svolgano la loro attività in modo non occasionale** (dal tenore letterale deve ritenersi ammissibile il volontario occasionale, da non iscrivere al registro, ma soggetto comunque all'incompatibilità dei rapporti di lavoro).
- L'articolo 18 conferisce a un decreto ministeriale il potere di stabilire **modalità semplificate d'assicurazione, con polizze anche numeriche,** e di disciplinare le relative forme di controllo.

## D.lgs. 117/17 – Artt. 17-19

### Il volontariato negli ETS

- Si definisce “**volontario**” colui che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, per il tramite di un ente del terzo settore.
- Il volontario, personalmente, **spontaneamente e gratuitamente, e per soli fini di solidarietà**, mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione.
- L’organo sociale competente può deliberare dei rimborsi spese ai volontari, regolarmente iscritti in un apposito registro tenuto dall’ente, a condizione che non superino l’importo di 10 euro giornalieri e 150 euro mensili, e che si riferiscano a spese effettivamente sostenute e documentate. Sono **vietati i rimborsi spese forfettari**.
- Non può essere volontario colui che ha instaurato qualsiasi forma di lavoro retribuito con l’ente stesso. Negli ETS si potrà essere volontario o lavoratore retribuito, ma rigorosamente in via alternativa. Per le imprese sociali vale il criterio invertito: è ammessa la prestazione di volontariato ma il numero dei volontari, da iscrivere in apposito registro, non può essere superiore a quello dei lavoratori secondo parametri specificamente delineati.
- È prevista la copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell’attività di volontariato nonché per la responsabilità civile verso i terzi.

## D.lgs. 117/17 – Art. 16

### Il lavoro negli ETS – CCNL parametro retributivo

- «*I lavoratori degli enti del terzo settore hanno diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi** ...*» - (nello stesso senso anche art. 13 decreto IS)
- I **contratti collettivi**, in virtù della loro natura squisitamente privatistica, **non vincolano tutte le aziende del settore** a cui si riferiscono: un datore di lavoro non è tenuto ad applicare il CCNL del proprio settore, salvo che non sia iscritto a un'associazione datoriale firmataria di quel contratto ovvero non vi aderisca formalmente o con fatti concludenti.
- Tuttavia, in attuazione dell'**art. 36 della Costituzione** che riconosce a ogni lavoratore il diritto a una *retribuzione "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*, il contratto collettivo – per costante interpretazione giurisprudenziale – assumere la funzione di **parametro esterno per stabilire la proporzionalità e la sufficienza** del trattamento retributivo.

## D.lgs. 117/17

### Il lavoro negli ETS – CCNL parametro antielusivo

- Il **CCNL** di settore, oltre a costituire la cornice delle condizioni economiche e normative del rapporto di lavoro, funge da **parametro di riferimento per capire quando la corresponsione di una retribuzione può sottendere una distribuzione indiretta degli utili**, vietata dall’art. 8 CTS e dall’art. 3 del decreto IS.
- Per gli ETS viene stigmatizzato ogni compenso corrisposto a lavoratori autonomi o subordinati **superiore al 20%** rispetto a quanto previsto, per le medesime mansioni, dal CCNL di settore, salvo comprovate esigenze legate alla necessità di acquisire delle specifiche competenze per lo svolgimento delle attività di carattere generale. La stessa disposizione è prevista per le imprese sociali con l’innalzamento della soglia dal 20 al **40%**.
- Si precisa che si tratta di una **presunzione relativa** (analogamente all’art. 10, d.lgs. 460/1997) e si ritiene che l’inciso relativo ai lavoratori autonomi debba essere riferito a ogni prestazione a carattere esclusivamente personale esercitata a favore dell’ente e rientrante nel suo “ciclo produttivo” (no libero professionista)

## D.lgs. 117/17 – Art. 13

### Il lavoro negli ETS – differenze retributive

- In attuazione dei valori di giustizia ed eguaglianza, viene imposto come ulteriore limite un **tetto alle differenze retributive**: la regola è prevista sia per gli ETS che per le IS, riguarda le retribuzioni dei dipendenti, e fissa il rapporto di uno a otto. Il parametro deve risultare rispettato e attestato nel bilancio sociale o, nei casi di mancanza per gli ETS, nella relazione di missione che illustra le poste di bilancio.
- Scopo di **impedire la distribuzione indiretta di utili attraverso la remunerazione degli addetti oltre i livelli di mercato**. A tal fine rileva la corresponsione di importi superiori del 40% rispetto a quelli previsti per le medesime qualifiche dai CCNL di cui all'articolo 51, D.lgs. 81/2015. Le eccezioni sono possibili solo a fronte di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze nell'ambito delle prestazioni sanitarie, della formazione universitaria o della ricerca scientifica di particolare interesse sociale. Il mancato rispetto dei limiti - che con la novella sono stati elevati al 140% rispetto al previgente 120% ed estesi espressamente anche ai rapporti di lavoro autonomo - configura una presunzione relativa di distribuzione indiretta di proventi.

## D.lgs. 117/17

### Il lavoro negli ETS – coinvolgimento dei lavoratori nell'IS

- Una delle principali caratteristiche dell'impresa sociale è il coinvolgimento dei lavoratori e degli *stakeholders* nella gestione delle varie attività economiche d'interesse generale. L'intento viene perseguito attraverso **l'obbligatoria inclusione negli statuti o regolamenti interni di strumenti di consultazione e/o partecipazione idonei a porre i lavoratori in condizione di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale**, con specifico, ma non esclusivo, riguardo agli aspetti incidenti sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni e servizi prodotti o scambiati.
- Le azioni ispettive potranno concludersi con semplici diffide alla regolarizzazione fino alla perdita della qualifica d'impresa sociale, passando per il commissariamento ad acta.

## D.lgs. 117/17 – Art. 13

### Il lavoro negli ETS – compatibilità con «compensi sportivi»

- «I lavoratori degli enti del terzo settore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi ...» - (nello stesso senso anche art. 16 decreto IS)
- **Art. 67, comma 1, lett. m) TUIR:** Sono redditi diversi se non costituiscono redditi conseguiti nell'esercizio di arti o professioni né in relazione alla qualità di lavoratore dipendente: m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spesa, i premi e i compensi erogati ... nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali ... dagli Enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che sia da essi riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche.

## D.L. n. 87/2018 (conv. in L. 96/2018) – Decreto Dignità

- Il decreto al suo art. 13 ha previsto **l'espressa abrogazione** del disposto di cui all'articolo 1 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, (c.d. *Legge di Bilancio 2018*), commi 353, 354, 355, 358, 359 e 360, disposizioni attraverso cui erano state introdotte e disciplinate all'interno del nostro ordinamento le **società sportive dilettantistiche lucrative** oltre che fornito un preciso **inquadramento di natura lavoristica delle collaborazioni sportive dilettantistiche.**

## Legge 205/2017 – Legge di Bilancio 2018

### Comma 358 - **abrogato**

Le prestazioni di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individuate dal CONI ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242, costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

### Comma 359 - **abrogato**

I compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

## Art. 2, d.lgs. 81/2015

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in **prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:
  - d) **alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche** affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

Art. 409, comma 3 c.p.c.

La collaborazione si intende coordinata quando, **nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti**, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.

(nuova formulazione a seguito della L. 22 maggio 2017, n. 81)

## Lettera-circolare INL 1/2016

Inserendosi in un filone che aveva già visto, in senso conforme, la circolare del Ministero del Lavoro del 21/02/2014 e l'interpello n. 6/2016, viene specificata la natura di "**normativa speciale**" applicabile al caso di specie volta a *"favorire e ad agevolare la pratica dello sport dilettantistico"*. Pertanto, *"la corretta individuazione dei soggetti eroganti (ASD, SSD) attraverso il Registro delle società sportive costituisce la condizione principale per l'applicazione del regime agevolativo"* e dei soggetti beneficiari individuando come tali coloro i quali svolgano le attività necessarie per lo svolgimento dell'attività.