

P. Francesco Ciccimarra



Il rapporto di lavoro tra religioso/a e Congregazione di appartenenza

Nelle more di una possibile trasmigrazione nella scuola statale di qualche religioso attualmente docente in una scuola paritaria, durante la fase C del reclutamento previsto nella Legge 107/2015 sulla Riforma della scuola, si è posto il problema di come certificare il servizio svolto in caso di richiesta di differimento ad inizio del nuovo anno scolastico, posto che le indicazioni ministeriali esigono la certificazione del ruolo di docente attraverso un contratto di lavoro.

Non è mancato chi, pur di raggiungere l'obiettivo, ha pensato bene di scrivere un contratto di lavoro (fittizio) da presentare agli uffici competenti per ottenere l'aspettativa provvisoria e l'assunzione differita. Un errore, a nostro avviso, di cui, normativa alla mano, non si sente proprio la necessità in una questione abbondantemente chiarita, ma forse poco conosciuta dagli interessati, sui diversi tavoli di riferimento, legislativi, amministrativi e giurisprudenziali. Se ne riporta di seguito una breve sintesi.

A) Il religioso non è un lavoratore dipendente

Il personale religioso non solo è esonerato dalla "sottoscrizione del contratto di lavoro", ma **è esonerato completamente dall'intera disciplina lavoristica propria del personale dipendente**, per il semplice fatto che nei confronti della propria congregazione il religioso e la religiosa non sono per nessuna ragione equiparabili a lavoratori dipendenti.

E' sufficiente leggere l'art. 15, comma 1, del CCNL AGIDAE per apprendere che il CCNL si applica esclusivamente al personale **dipendente** delle istituzioni scolastiche, non ad altri.

Non si tratta, quindi, di una "questione cartacea-documentale" (mera sottoscrizione del contratto di lavoro), ma di un **problema di sostanza**, ossia la qualificazione giuridica del rapporto che caratterizza un religioso e la congregazione di appartenenza.

Che un religioso non sia obbligato alle regole di un contratto di lavoro quando presta attività lavorativa all'interno di un'opera gestita dalla congregazione di appartenenza è questione ormai definitivamente accertata e conclamata dalla costante Giurisprudenza della **Corte Costituzionale**, dalla **Suprema Corte di Cassazione**, dal **Consiglio di Stato**, dall'**INPS**¹. Non è un caso, infatti, che al religioso non si applicano le norme relative alla contribuzione previdenziale, alla cessazione del rapporto di lavoro, all'età pensionistica, ecc..

Oggi è **GIURISPRUDENZA CONSOLIDATA**, corroborata dalle più alte sedi giudiziarie, che tra religioso/a e congregazione di appartenenza **non sussiste alcun rapporto di lavoro**, né a tempo determinato né a tempo indeterminato, **caratterizzandosi tali vincoli da un rapporto religionis causa che assorbe al proprio interno qualunque tipo di attività, dovunque**

¹ Cfr. FRANCESCO CICCIMARRA, *Gli Istituti religiosi nell'ordinamento dello Stato. I religiosi datori di lavoro e lavoratori*, Roma 1988; IDEM, *L'attività degli istituti religiosi tra norma canonica e legge civile*, Roma, 1993.

espletata, in un contesto di vincoli religiosi che non danno luogo a diritti/doveri al di fuori di quelli sanciti nel diritto canonico universale e proprio.

Discende da tali presupposti il fatto che il religioso o la religiosa:

- non ha diritto ad alcuna retribuzione;
- non ha diritto ad alcuna contribuzione previdenziale ed assicurativa;
- non ha alcun “limite” prefissato di orario di lavoro/insegnamento, che invece è previsto per i lavoratori subordinati, ecc.;
- non ha diritto a ferie garantite, riposi, liquidazione, ecc.;
- non ha alcuna stabilità precostituita, potendo, in ossequio al proprio voto di obbedienza, essere trasferito/a senza alcuna giustificazione formale.

Quanto sopra esprime al meglio una situazione che non può in assoluto confondersi con un “rapporto di lavoro”, esprimendo invece uno *status* che si caratterizza per una peculiarità che non trova rispondenza nelle comuni norme del diritto civile in generale, e del diritto del lavoro in particolare, ma solo nel diritto canonico che tale status di vita regolamenta *da molti secoli*.

A tali conclusioni è pervenuta la Giurisprudenza, che in sintesi riportiamo:

1. CORTE COST.: **Sent. n. 108 del 9 giugno 1977**: dichiara “ovvio” che nella categoria dei “terzi”, rispetto al religioso, non può rientrare la congregazione di appartenenza;
2. CORTE COST.: **Ord. n. 392 del 18-19 dicembre 1989**: “....considerato che l’istituto scolastico costituisce diretta emanazione della congregazione religiosa di appartenenza .. e non è quindi <terzo>, che questa Corte ha già affermato (Sent. n. 108/1977) e secondo l’indirizzo giurisprudenziale dei giudici ordinari anche di legittimità, il limite alla tutela previdenziale... non risulta costituzionalmente illegittimo se l’attività del religioso – di qualunque specie, ivi compreso l’insegnamento - sia prestata a favore della congregazione di appartenenza.... Dovendosi escludere la prestazione dell’attività lavorativa e ritenere la sussistenza di opera compiuta *religionis causa* in adempimento dei fini della congregazione”;
3. CORTE CASS. SEZ. LAV.: **Sent. n. 5674 del 18 novembre 1985**: “l’opera didattica svolta dall’attrice non alle dipendenze di terzi ma nell’ambito della propria congregazione e quale componente di essa secondo i voti pronunziati, **non costituisce prestazione di attività lavorativa ai sensi dell’art. 2094 C.C. soggetta alle leggi dello Stato Italiano, bensì opera di evangelizzazione compiuta religionis causa**, in adempimento dei fini della congregazione stessa e regolata esclusivamente dal diritto canonico....”

A questa giurisprudenza, *consolidatasi fino ad oggi in maniera costante ed univoca*, si è dovuto adeguare negli anni ’90 anche l’INPS (e l’INPDAP) per quanto di propria competenza in materia previdenziale. Cfr. Messaggio INPS 04690 del 24 giugno 1990 (*Religiosi che svolgono la propria attività presso istituzioni gestite dagli Ordini di appartenenza*); cfr. la Circ. INPS 18 del febbraio 1995, n. 51².

B) Il religioso non è un volontario in senso tecnico

e, pertanto, non rientra nella “quota” del 25% prevista dalla legge 62/2000 in merito a possibili contratti di carattere non subordinato. Sulla questione qui sollevata valgano le seguenti considerazioni.

² Cfr. “*Documenti Agidae*”, 1995, n. 2.

La legge 62/2000, istitutiva della scuola paritaria nell'ordinamento scolastico italiano, e successivamente il DM 83/2008, che ad oggi rappresenta il testo normativo di riferimento, prevedono, ai fini del riconoscimento della parità, l'applicazione al personale docente e direttivo di contratti nazionali di lavoro del settore, lasciando ai gestori la facoltà, nel limite del 25% delle prestazioni complessive, di poter adibire a tali funzioni altro personale legato alla scuola da altra tipologia di contrattazione: contratti d'opera, prestazioni professionali, volontariato, ecc.

Si tratta, in realtà, di personale **“comunque esterno”** alla scuola, in una situazione giuridica totalmente differente dal rapporto che lega un religioso all'attività svolta dalla congregazione di appartenenza. Ciò è talmente vero che il citato DM 83/2008 ha sentito il bisogno di ribadire, all'art. 3.4, lettera i), che la scuola paritaria si impegna a stipulare i contratti collettivi nazionali di categoria e a “rispettare il limite (del 25% appunto), previsto dall'art. 1, comma 5, della L. 62/2000.

Aggiunge, tuttavia, il Decreto Ministeriale che **“è fatta eccezione per il personale religioso che presta servizio nell'ambito della propria congregazione”**, trattandosi di un lavoro effettuato nella scuola della propria congregazione con la quale, per usare i termini della Suprema Corte di Cassazione, **“sussiste un rapporto di immedesimazione” tra religioso ed ente di appartenenza.**

La normativa contrattuale AGIDAE

La situazione giuridica sopra descritta trova rispondenza nella normativa contrattuale vigente. Il CCNL AGIDAE, infatti, che si applica a tutte le scuole cattoliche, paritarie e non paritarie, dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica, stabilisce che alle relative norme è tenuto **<esclusivamente> il personale dipendente** (art. 15) escludendone l'applicazione al personale religioso, il quale viene escluso anche dall'inserimento nelle graduatorie di istituto, previste in caso di riduzione di orario o di chiusura (art. 80, n. 9).

In conclusione

L'inquadramento dei religiosi all'interno delle attività scolastiche gestite dalle congregazioni di appartenenza non può in alcun modo rivestire la natura di **“rapporto di lavoro”** in senso tecnico. La loro **“prestazione lavorativa”** di docenza va ricondotta ad un espletamento di attività richiesta dalla congregazione in adempimento di finalità religiose condivise e fuori da qualunque vincolo che possa assomigliare ad un rapporto di lavoro.

Scaturisce da questi presupposti normativi e ordinamentali il fatto che il rapporto tra il religioso e la scuola gestita dalla congregazione di appartenenza non può essere circoscritto in un **“contratto di lavoro”** di stampo civilistico.

Appare qui sufficiente ribadire e sottolineare che **è lo stesso Decreto Ministeriale 83/2008 a non esigere alcun “contratto di lavoro” per il personale religioso docente in servizio in una scuola paritaria.** Per questa ragione, nel caso di differimento della presa di servizio nella scuola statale durante la fase C, i religiosi eventualmente interessati dovranno esibire, soltanto se richiesta, **una dichiarazione** dell'Ente attestante lo svolgimento delle richiamate mansioni di docente in una scuola paritaria della congregazione di appartenenza. Peraltro, tali notizie dovrebbero essere già in possesso dell'Autorità Scolastica all'interno delle comunicazioni periodiche inoltrate dalle scuole paritarie agli Uffici competenti.