



Le novità del lavoro negli Enti del Terzo Settore: alcuni spunti di riflessione sul nuovo codice

Cenni introduttivi: ambito di applicazione e principi generali¹

Le trasformazioni del mondo del lavoro che da qualche tempo interessano il nostro Paese non potevano trascurare il c.d. Terzo Settore (o settore del non profit), la cui importanza in termini occupazionali e reddituali è testimoniata dagli indici numerici delle organizzazioni cui sono rivolte le riforme degli ultimi mesi; le rilevazioni disponibili contano oltre trecentomila organizzazioni, con un fatturato superiore ai sessanta miliardi di euro e circa un milione di addetti ai servizi, oltre ai quasi sei milioni di volontari impegnati nel settore.²

Così, in attuazione della delega conferita al Governo con legge 6 giugno 2016 n. 106 per *“il riordino e la revisione organica della disciplina speciale e delle altre disposizioni vigenti relative agli enti del Terzo Settore, la revisione della disciplina dell'impresa sociale e del servizio civile universale”* sono stati adottati i decreti legislativi nn. 40, 112 e 117 del 2017.

Con questi interventi il legislatore ha riordinato l'intera materia e, per ciò che qui interessa, ha incluso in un unico testo (il nuovo Codice del Terzo Settore/CTS – d.lgs. n. 117/2017) tutte le norme che sono state predisposte negli anni, con diversi e successivi interventi, allo scopo di riconoscere il valore e la funzione sociale degli enti del settore, dell'associazionismo, dell'attività di volontariato quali espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo.

L'intervento legislativo favorisce la promozione e lo sviluppo delle attività del Terzo Settore, salvaguardandone la spontaneità e l'autonomia e favorendone l'apporto originale per il perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, anche mediante forme di collaborazione con lo Stato, le Regioni, le Province autonome e gli enti locali (art. 2).

...continua a pag. 35

¹ Relazione del Prof. Luigi Fiorillo e del Dott. Giovanni Fiaccavento tenuta durante il Convegno “Riforma del Terzo settore e riforma del Welfare - Ruolo e natura delle attività e degli Enti della Chiesa in una società che cambia”, svoltosi il 18 novembre 2017, a Roma, presso la Pontificia Università Urbaniana.

² Dati ISTAT ricavabili dal “Censimento permanente delle Istituzioni non profit” del 2017 e dal “Censimento generale dell'industria e dei servizi – Rilevamento delle istituzioni non profit” (nona edizione), realizzato nel 2011; leggi i dati su: <http://www.istat.it/it/archivio/207807>.

...continua da pag. 30

In tale ambito una particolare attenzione è rivolta all'impresa sociale che, pur rientrando nel novero degli enti del settore³ e conseguentemente nel campo di applicazione del nuovo Codice, è destinataria di un apposito decreto legislativo (n. 112/2017) rivolto alla disciplina di particolari tipologie di attività organizzate in forma di impresa.

La qualifica di impresa sociale, infatti, può essere acquisita da tutti gli enti privati, inclusi quelli costituiti nelle forme di cui al libro V del codice civile, che esercitano in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, adottando modalità di gestione responsabili e trasparenti e favorendo il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati alle loro attività (art. 1).

Trattamento normativo ed economico dei lavoratori del Terzo Settore

Il CTS riserva un articolo al lavoro subordinato negli enti del Terzo Settore, indicando alcuni parametri per la disciplina del trattamento economico e normativo applicabile.

Non si tratta di una organica regolamentazione del rapporto di lavoro ma di una puntualizzazione su alcuni aspetti peculiari, giustificati anche dal fine etico-sociale che muove l'azione degli enti di tale settore e soprattutto dalla coesistenza, all'interno del medesimo ente, di lavoratori e volontari.

La disposizione (art. 16) opera un rinvio alla contrattazione collettiva, prevedendo un generalizzato divieto di attribuzione di trattamenti economici e normativi inferiori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi, nell'accezione elaborata dal *Jobs Act*.⁴

³ L'art. 4 d.lgs. n. 117/2017 contiene l'elencazione delle tipologie di enti del Terzo Settore, ove si includono: a) le organizzazioni di volontariato; b) le associazioni di promozione sociale; c) gli enti filantropici; d) le imprese sociali, incluse le cooperative sociali; e) le reti associative; f) le società di mutuo soccorso; g) 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 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; h) gli enti religiosi civilmente riconosciuti che svolgano attività di cui all'articolo 5 (tra le altre: interventi e servizi sociali; interventi e prestazioni sanitarie; prestazioni socio-sanitarie; attività di educazione, istruzione e formazione; interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali; tutela e valorizzazione del patrimonio culturale; formazione universitaria e post-universitaria; ricerca scientifica).

⁴ A questo fine la norma richiama espressamente l'art. 51, d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 che, nel regolare le tipologie contrattuali utilizzabili nel diritto del lavoro, sancisce che ogniqualvolta il decreto menzioni i contratti collettivi, il riferimento vada inteso ai "contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria".

L'affermazione evidenzia l'intento del legislatore di dotare il settore di una struttura normativa ed economica, garantendo – in modo indiretto – efficacia generalizzata ai contratti collettivi.⁵

Tale impostazione legislativa ha una valenza significativa, atteso che i contratti collettivi di per sé non sono idonei a vincolare la totalità dei rapporti di lavoro del settore di riferimento, essendo contratti di diritto comune e, in quanto tali, dotati esclusivamente di efficacia *inter partes*.⁶

Il legislatore del CTS, a riguardo, utilizza, forse non casualmente, la stessa terminologia adottata nel settore del pubblico impiego contrattualizzato.

In tale ambito la contrattazione collettiva gode di una applicazione generalizzata garantita dalla presenza di un solo soggetto (ARAN), deputato a sottoscrivere i contratti collettivi, che ha la rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni, le quali, in tal modo, sono giuridicamente vincolate al rispetto della disciplina pattizia.

La ragione di siffatta scelta normativa va colta, probabilmente, nella assimilabilità dei fini dei due settori appena menzionati, spesso non coincidenti con le dinamiche proprie del lavoro nell'impresa.

Il rimando all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 consente di evidenziare l'approccio innovativo del legislatore sul ruolo delle fonti collettive utilizzabili: assurge a regola di sistema l'assoluta parità in termini di competenza ed efficacia tra i diversi livelli della contrattazione, sia essa nazionale, territoriale o aziendale.⁷

Il CTS, rifacendosi a quanto previsto dal legislatore del *Jobs Act*, con una previsione di ordine generale, ha sancito la piena fungibilità dei contratti collettivi, ponendo su di uno stesso livello tutte le tipologie contrattuali ed assegnandovi le medesime competenze, sempre a condizione che i soggetti sindacali stipulanti, propri del livello di contrattazione, siano quelli comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

La statuizione dell'art. 51, così riproposta nel CTS, valorizza l'autonomia collettiva, lasciando alle parti contraenti la scelta del livello più adatto a intervenire nelle diverse materie: anche nel Terzo Settore, le parti, in forza della loro autonomia, possono liberamente articolare la normativa contrattuale di riferimento in più livelli.

⁵ Allo stato il settore consta di una presenza organica della contrattazione collettiva che fa capo all'AGIDAE e di un unico contratto collettivo rivolto ai dipendenti delle associazioni ed altre organizzazioni del Terzo Settore stipulato nel 2016. Si deve dar conto, inoltre, dell'esistenza di altri contratti collettivi afferenti il Terzo Settore, ed in particolare: il CCNL c.d. UNEBA - Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale - ed il contratto collettivo delle ONG di cooperazione allo sviluppo.

⁶ La mancata attuazione dell'art. 39 Cost. commi 2-4 comporta che anche il contratto collettivo, al pari di quello individuale, abbia forza di legge esclusivamente tra le parti contraenti secondo quanto previsto dall'art. 1372 c.c. In base alla richiamata regola civilistica il contratto collettivo è giuridicamente vincolante per i soggetti rappresentati dalle organizzazioni che lo stipulano o per quelli che lo richiamano espressamente nelle proprie pattuizioni individuali.

⁷ Si tratta del primo intervento legislativo che, diversificandosi dalle regole di derivazione pattizia, codifica in termini di diritto positivo l'equipollenza delle varie tipologie contrattuali, demandando alle parti l'individuazione di quale sia quella preferibile.

Sempre nell'articolo 16 si rinviene un ulteriore intervento di natura sistemica: il legislatore affronta direttamente la materia retributiva, sancendo nel rapporto di 1 a 8 il limite massimo per la differenza tra le retribuzioni dei dipendenti all'interno del singolo ente.

Siffatta previsione, nel contesto generale di riferimento, fornisce un parametro sulla base del quale considerare la "giusta" retribuzione. Cosicché, nel modello dei parametri retributivi generali, è equo il sistema di retribuzione al cui interno si preveda una forbice tra minimi e massimi che non superi il rapporto di 1 a 8.

L'intervento in questione rappresenta una decisa novità nel panorama del diritto del lavoro, giacché la materia retributiva è sempre stata ad appannaggio esclusivo della contrattazione collettiva. Ciò può rappresentare il frutto di una precisa scelta di politica del diritto, finalizzata alla messa in atto di un primo provvedimento legislativo in una materia ove la legge è pressoché estranea.

Peraltro, a conferma della posizione dominante assunta dalla contrattazione in materia retributiva, la giurisprudenza di legittimità ha costantemente individuato, per il tramite dell'art. 36 della Costituzione, il parametro utilizzabile dal Giudice per definire la "giusta retribuzione", proprio nelle previsioni del contratto collettivo di riferimento, il quale è considerato come il più adeguato strumento di determinazione del contenuto del diritto alla retribuzione.

L'affermazione del CTS va, così, a determinare la garanzia di una moderata proporzionalità tra i diversi trattamenti economici - come si legge, del resto, nella relazione illustrativa del Governo sullo schema di decreto legislativo presentato alle Camere - nel rispetto delle esigenze equitative connaturate ad enti orientati verso l'interesse generale, quali sono quelli del Terzo Settore.

In aggiunta, a conferma della esclusività dei fini degli enti del Terzo Settore,⁸ il CTS in maniera stringente ha previsto una disciplina vincolistica, di carattere generale, circa la destinazione del patrimonio. Quest'ultimo, comprensivo di eventuali ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate deve essere utilizzato esclusivamente per lo svolgimento dell'attività statutaria (art. 8).

Il vincolo appena menzionato è destinato a riverberarsi indirettamente anche sotto il profilo lavoristico. Lo stesso art. 8 introduce, infatti, una presunzione assoluta secondo la quale l'erogazione di compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti per le medesime qualifiche dai contratti collettivi, configura una distribuzione indiretta di utili non ammessa.

Dalla lettura unitaria delle due disposizioni summenzionate (artt. 8 e 16) scaturisce, così, la definizione di un tetto massimo ai compensi dei dipendenti impiegati negli enti del Terzo Settore. La prima limitazione può qualificarsi di tipo esterno, in quanto idonea a condizionare la libera scelta delle parti sulla quantificazione del compenso ponendo a parametro la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento; la

⁸ A norma dell'art. 5 CTS gli enti del Terzo Settore esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

seconda riveste, invece, una valenza di tipo interno, in quanto riferita alla proporzionalità tra i diversi trattamenti dei dipendenti di un singolo ente.

Le peculiarità della disciplina dell'impresa sociale

Anche nel D.lgs. n. 112/2017, dedicato alla disciplina dell'impresa sociale, esistono le stesse prescrizioni in ordine al contenimento della retribuzione dei dipendenti. A riguardo, è riprodotto il contenuto del CTS e ciò in applicazione del principio espressamente previsto dall'art. 1 del d.lgs. n. 112/2017, secondo cui le norme del Codice del Terzo Settore si applicano, se compatibili, anche all'impresa sociale. Esistono, tuttavia, delle peculiarità della disciplina che meritano di essere evidenziate.

La prima consiste nell'individuazione di alcune categorie di lavoratori la cui occupazione, nella misura minima del trenta per cento della forza lavoro complessiva, comporta automaticamente il riconoscimento della qualificazione di impresa sociale per l'ente datore di lavoro (art. 2 d.lgs. n. 112/2017).

Si tratta dei lavoratori c.d. svantaggiati (coloro i quali sono privi di impiego retribuito da almeno 24 mesi ovvero da 12 mesi se di età compresa tra i 15 e i 24 anni o ultracinquantenni) e delle persone svantaggiate o con disabilità, beneficiarie di protezione internazionale (rifugiati) e senza fissa dimora. I primi, peraltro, ai fini del computo della suddetta percentuale minima, non possono contare per più di un terzo.

La seconda peculiarità riguarda il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese: a norma dell'art. 11 del d.lgs. n. 112/2017 devono essere previste nei regolamenti aziendali o negli statuti adeguate forme di coinvolgimento (tenendo conto della natura dell'attività esercitata, delle categorie di soggetti da coinvolgere, delle dimensioni dell'impresa sociale e, infine, delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva) che consentano ai lavoratori di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale, con particolare riferimento alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o dei servizi; gli statuti devono, in ogni caso, disciplinare i casi e le modalità della partecipazione dei lavoratori all'assemblea degli associati o dei soci nonché la nomina (solo in caso di imprese che superino i limiti previsti nel codice civile per la redazione del bilancio in forma abbreviata), da parte dei lavoratori di almeno un componente sia dell'organo di amministrazione che dell'organo di controllo.⁹ Ci si trova di fronte ad un intervento di diritto positivo teso a dare concretezza al precetto costituzionale contenuto nell'art. 46: il riconoscimento del diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende, finalizzato alla elevazione economica e sociale del lavoro.

⁹ Nell'art. 11 del d.lgs. n. 112/2017 va letto un invito del legislatore rivolto alle parti contrattuali circa la disciplina delle forme di partecipazione dei lavoratori all'impresa. La statuizione legislativa, inserendo l'obbligo per i regolamenti aziendali di disciplinare adeguate forme di partecipazione, anche tenendo conto delle previsioni della contrattazione collettiva, riconosce a quest'ultima la possibilità di intervenire in materia.

Il volontariato: definizione, risorse e limiti

Il CTS disciplina anche le organizzazioni di volontariato, che rappresentano il centro propulsore del Terzo Settore. Nel rinnovare la regolamentazione della materia, il decreto, che ha abrogato la precedente normativa di riferimento (contenuta nella legge n. 266 del 1991), ha mantenuto l'impostazione tradizionale ma innovando con alcune norme di dettaglio particolarmente incisive.

L'art. 17 del CTS enuclea la definizione specifica di volontario, individuato in colui il quale svolge per sua libera scelta attività in favore della comunità, per il bene comune, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità, in modo personale, spontaneo e gratuito senza fini di lucro anche indiretti.

Tale definizione di carattere generale, pur riprendendo i principi della preesistente disciplina, amplia la sfera di operatività delle norme in questione, non più limitata ai soli volontari operanti nel contesto degli enti del Terzo Settore.

La disposizione prevede espressamente che i volontari svolgono "attività in favore della comunità e del bene comune *anche* per il tramite di tali enti": la terminologia utilizzata rende esplicito il principio secondo il quale l'appartenenza all'ente non è più condizione necessaria per definire il volontario, permettendo, così, una maggior diffusione del fenomeno, anche oltre i confini del Terzo Settore. In ciò si è realizzato uno dei principi cardine della legge delega del 2016, volto alla promozione della cultura ed alla valorizzazione delle esperienze del volontariato.

Per ciò che concerne i volontari che operino presso gli enti del Terzo Settore il Codice, all'articolo 18, ne prevede l'iscrizione in un apposito registro interno all'ente stesso - anche se limitatamente a quelli che svolgono attività volontaria in modo non occasionale - e, riproponendo il contenuto della normativa del 1991, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie connessi all'attività svolta e per la responsabilità civile verso terzi.¹⁰

Il legislatore coglie, qui, l'occasione per individuare parametri utili ad identificare la fattispecie: è lavoratore volontario colui il quale svolge l'attività tipizzata nell'art. 17 in modo non occasionale.

La predisposizione di un simile criterio distintivo può ritenersi discutibile, dal momento che la nozione di occasionalità non contribuisce a quella esigenza di certezza che avrebbe dovuto guidare il legislatore nella sua opera di regolazione (in chiave semplificativa e al tempo stesso promozionale) della materia, volta a definire con

¹⁰ Sulle modalità di tenuta del registro si può fare riferimento all'art. 3 del Decreto del Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato 14 febbraio 1992 concernente le modalità relative all'obbligo assicurativo, emanato su espressa previsione della l. n. 266/1991, il quale prevede: la numerazione progressiva e la bollatura di ogni pagina da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale abilitato; l'indicazione per ciascun aderente delle complete generalità; l'iscrizione o cancellazione degli aderenti nello stesso giorno dell'ammissione o della cessazione. Anche il CTS prevede l'emanazione, entro sei mesi dalla sua entrata in vigore, di un decreto ministeriale che disciplini i meccanismi assicurativi e i relativi controlli, cosicché è lecito attendersi che tale decreto interverrà, come in passato, anche sulle modalità di tenuta dei registri.

precisione il perimetro del lavoro gratuito per evitarne l'uso in forme distorsive delle finalità etico-sociali che gli sono proprie.

Ci si sarebbe aspettata, quantomeno, una specificazione del criterio dell'occasionalità sulla scia, ad esempio, di quanto previsto nell'ambito del lavoro subordinato dalla recente legge n. 96 del 2017, ove, al fine dell'individuazione dell'occasionalità delle prestazioni, il discrimine è stato fissato in precisi limiti retributivi.¹¹

Nella sfera del volontariato, in cui la retribuzione è elemento estraneo, sarebbe risultato più agevole definire il criterio distintivo dell'occasionalità sulla base di parametri temporali: in sostanza poteva indicarsi un limite di tempo dedicato alle attività volontarie, superato il quale, per il prestatore, lo status di volontario fosse presunto.

Peraltro una siffatta distinzione, basata sull'occasionalità dell'opera prestata, non risolve i problemi già verificatisi nella vigenza della normativa preesistente, ove si era riscontrata una iniziale incertezza per le organizzazioni di volontariato circa il regime da applicare ai soggetti che volontariamente prestassero la propria opera solo temporaneamente, per eventi specifici.¹² In questo senso il nuovo Codice lascia aperta la questione di quale sia la disciplina da applicare ai volontari c.d. "occasional" e se questi restino senza le garanzie, in termini assicurativi, forniti ai volontari registrati e stabilmente inseriti nell'organizzazione.

La nuova disciplina conferma il divieto assoluto di retribuzione per i volontari da parte dell'ente e dei beneficiari delle prestazioni e dispone un regime più stringente rispetto al passato circa il rimborso spese: al volontario possono essere rimborsate soltanto le spese effettivamente sostenute e documentate, entro limiti massimi e alle condizioni preventivamente stabilite dall'ente tramite il quale svolge la propria attività.

Del tutto nuova è la previsione che sancisce il divieto di rimborsi spese di tipo forfettario, allo scopo di contenere il fenomeno del c.d. falso volontariato, che proprio nei regimi forfettari di rimborso trovava la sua "linfa vitale". D'altra parte, il legislatore con questa norma di diritto positivo ha recepito un recente orientamento restrittivo della giurisprudenza (Cass. 23 novembre 2015, n. 23890), la quale ha riqualificato come compensi i rimborsi spesa non adeguatamente dimostrati e illimitati (ovverosia quei rimborsi che eccedano i limiti individuali quantitativi e/o qualitativi per tipologia di spesa, preventivamente individuati da parte degli organi deliberativi dell'associazione).

¹¹ L'art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla l. 21 giugno 2017, n. 96 stabilisce che "è ammessa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, intendendosi per tali le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile: 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; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro."

¹² Solo con l'emanazione del Decreto Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato del 14 febbraio 1992 e successivamente modificato con D.M. del 16 novembre 1992 si era precisato che i soggetti aderenti alle organizzazioni di volontariato, senza ulteriori specificazioni in ordine al tempo dedicato alle attività, dovessero essere assicurati ai sensi della l. n. 266/1991.

Il d.lgs. n. 117/2017, pur ribadendo la possibilità della coesistenza all'interno di un ente del Terzo Settore di volontari e lavoratori dipendenti, all'art. 17 ha precisato che, essendo il volontario un soggetto che opera in modo del tutto spontaneo e gratuito in favore della comunità e del bene comune, la sua qualità non è compatibile con un rapporto di lavoro con l'ente stesso, sia esso autonomo o subordinato.

Il legislatore, intervenendo in maniera più analitica sulla disciplina ed evitando la sovrapposizione tra le figure di volontari e lavoratori si muove nella direzione di definire il volontariato come un *tertium genus* da affiancare al lavoratore subordinato ed al lavoratore autonomo. Con tale intervento normativo si è, in sostanza, data una legittimazione al "lavoro gratuito", orientandosi in diversa direzione rispetto a quella che era stata la linea guida di tutti gli interventi in ambito lavoristico, volti da una parte ad ampliare l'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato e dall'altra a riconoscere tutele maggiormente incisive al lavoro autonomo.¹³

La precisa definizione di volontario ed il suo riconoscimento a livello legale sono operazioni da leggersi in chiave positiva, alla ricerca della genuinità del fenomeno del volontariato.

A tal proposito è da precisare come l'attribuzione all'operatore dell'associazione di volontariato della qualifica di "volontario" non configuri una presunzione legale assoluta in ordine alla qualificazione dell'attività stessa. È sempre l'effettiva modalità di svolgimento dell'attività a guidare nell'individuazione della corretta qualificazione da attribuire al rapporto. In altri termini, ciò implica che, nel caso in cui il volontario espliciti le sue attività con modalità tipiche della subordinazione (in ordine al tempo ed al luogo della prestazione, seguendo le direttive del datore), possa, in seguito ad accertamento giudiziale, essere riconosciuta al rapporto volontario la differente e più "onerosa" qualificazione di lavoro subordinato.

In quest'ottica deve considerarsi valido, quindi, anche con riferimento al volontariato, il principio dell'indisponibilità del tipo contrattuale per il legislatore. Sulla scorta di quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella ben nota sentenza n. 115 del 1994, infatti, quando il contenuto concreto del rapporto e le sue effettive modalità di svolgimento – anche in contrasto con il *nomen juris* enunciato nell'accordo tra le parti – siano quelli propri del rapporto di lavoro subordinato, solo quest'ultima può essere la qualificazione da dare al rapporto.

L'attenta specificazione della figura del volontario operata dal legislatore nel CTS, dunque, non vale a mettere al riparo dal "rischio" che un rapporto di volontariato avente le diverse caratteristiche di un rapporto di lavoro subordinato venga dal Giudice così qualificato.

¹³ Emblematico sull'ampliamento dell'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato è l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che recita: "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". Sulle maggiori tutele riconosciute al lavoro autonomo si veda la l. 22 maggio 2017 n. 81.

La prova che la figura del volontario configuri una fattispecie lavorativa nuova ed autonoma è ulteriormente data dal successivo art. 33 del CTS che, stante l'incompatibilità del volontariato con un rapporto di lavoro subordinato o autonomo con l'ente del Terzo Settore, ha stabilito per le organizzazioni in oggetto la possibilità di stipulare contratti di lavoro subordinato o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo (o di qualunque altra natura) per garantire il proprio regolare funzionamento ovvero per qualificare/specializzare la propria attività.

Tale possibilità è però vincolata al rispetto di un limite quantitativo: le organizzazioni non possono impiegare un numero di lavoratori che sia superiore alla metà del numero dei volontari. In ciò si ravvisa l'importanza della figura del volontario che tipizza le organizzazioni ed è, qui, riconosciuta in funzione di parametro legale per permettere il ricorso al lavoro subordinato.

È bene specificare che siffatta disciplina è, peraltro, applicabile anche agli enti qualificati come "associazioni di promozione sociale", seppur con un limite quantitativo differente: il numero dei lavoratori impiegati nell'attività non può essere superiore al cinquanta per cento del numero dei volontari (già visto per le organizzazioni di volontariato) o al cinque per cento del numero degli associati (art. 36 del CTS).¹⁴

Anche le Imprese Sociali possono avvalersi di volontari, ma in questo caso il limite è individuato all'opposto: i volontari non possono essere più dei lavoratori impiegati. Alla luce di un siffatto limite, per le organizzazioni di volontariato e per le associazioni di promozione sociale, l'eventuale riduzione del numero di volontari (o associati) nella concreta gestione dell'attività dell'ente incide direttamente sull'assetto complessivo dell'organico, costituito dai dipendenti dell'ente stesso, in quanto foriera di un'eccedenza che potrebbe giustificare un licenziamento del personale in esubero per ragioni organizzative.

Infine, bisogna dar conto di alcune esclusioni dalla disciplina, contenute negli ultimi due commi dell'art. 17: non rientrano nel campo di applicazione del CTS alcune figure di volontari, ed in particolare quelli che prestano il servizio civile universale, quelli che operano all'estero nelle attività di cooperazione internazionale allo sviluppo e gli operatori volontari del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico. Tali categorie sono soggette ad una specifica e differenziata disciplina.¹⁵

¹⁴ La definizione di Associazione di Promozione Sociale è contenuta nel CTS all'art. 35, il quale la definisce come "enti del Terzo settore costituiti in forma di associazione, riconosciuta o non riconosciuta, da un numero non inferiore a sette persone fisiche o a tre associazioni di promozione sociale per lo svolgimento in favore dei propri associati, di loro familiari o di terzi di una o più attività di cui all'articolo 5, avvalendosi in modo prevalente dell'attività di volontariato dei propri associati".

¹⁵ In dettaglio, il Servizio civile universale è disciplinato dal d.lgs. 6 marzo 2017 n. 40, le Attività di cooperazione internazionale allo sviluppo dalla l. 26 febbraio 1987 n. 49 ed il Corpo nazionale di soccorso alpino e speleologico dalla l. 18 febbraio 1992 n. 162.