



CASIGLIA RONZONI
Casiglia Laura e Ronzoni Maria Cristina
Studio di Consulenza del Lavoro



Aspetti giuslavoristici nel nuovo Codice del Terzo Settore CTS

LE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE DOVRANNO TENER CONTO DEL DOPPIO PARAMETRO DI COERENZA RETRIBUTIVA ED ADOTTARE NUOVE COMPLIANCE

Sono interessate al rispetto delle nuove norme riordinate nel Codice del Terzo Settore: le Associazioni riconosciute e le Fondazioni (artt.14-35 CC) le Associazioni e i Comitati non riconosciuti (artt.36-42 CC) regolate dalle seguenti norme fino all'entrata in vigore dal 3/8/2017 del nuovo codice DLgs. 3.7.2017 n. 117 che ha abrogato la Legge 11.8.1991 n.266.

Il nuovo CTS regolerà dunque la vita delle:

1. ASSOCIAZIONI DI PROMOZIONE SOCIALE (APS, L.287/91 E L.383/2000)
2. ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO (ODV, L.266/91)
3. COOPERATIVE SOCIALI (381/91)
4. ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE (ASD, L.398/91)
5. IMPRESE SOCIALI (D.LGS.155/2006)
6. ONLUS (D.LGS. 460/97, ART.10 E SS. + ART.150 TUIR)
7. ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE (ONG, L.49/87)
8. PRO LOCO (LEGGI REGIONALI)
9. VARI TIPI DI FONDAZIONI, IN PRIMIS BANCARIE E UNIVERSITARIE

Il C.T.S. ha introdotto importanti novità nel lavoro subordinato per le imprese sociali e gli altri Enti del settore che produrranno effetti quando sarà operativo il Registro Unico Nazionale Terzo Settore RUNTS.

Per quanto attiene alla sfera dei rapporti di lavoro con i dipendenti di seguito riassumiamo le nuove previsioni normative e nel contempo prospettiamo ai Clienti le possibili soluzioni.

Le norme del D. Lgs 112/2017, altro importante decreto che regola il settore, prevedono il rispetto della Contrattazione che garantisca un trattamento economico non inferiore a quelli previsto dai contratti collettivi e accordi collettivi applicabili.

Per gli Enti nei quali la qualifica di impresa sociale è legata all'inclusione lavorativa di soggetti deboli il personale composto da lavoratori molto svantaggiati (disoccupati da almeno 2 anni o 1 anno in casi particolari, come previsto dal regolamento Ue 651/2014) dovrà essere almeno pari al 30% del totale o dalle altre categorie di soggetti identificati come soggetti deboli:

- ✚ *persone con disabilità, rifugiati o richiedenti protezione internazionale, persone senza fissa dimora individuate dall'articolo 2, comma 4, del Dlgs 112/2017*

Nei decreti trovano spazio due regole che, se rispettate, consentiranno alle Organizzazioni la possibilità di essere legittimamente iscritte nel registro RUNTS e di mantenere nella correttezza e coerenza gli indicatori del Bilancio Sociale che garantiscono il relativo diritto alle sovvenzioni e ad ottenere le agevolazioni spettanti al Terzo Settore.



CASIGLIA RONZONI
Casiglia Laura e Ronzoni Maria Cristina
Studio di Consulenza del Lavoro



Divieto di distribuzione, anche indiretta, di utili avanzi di gestione e riserve.

Si considera 'distribuzione indiretta di utili', anche la presenza di livelli retributivi che risultino superiori del 40% rispetto al medesimo livello di inquadramento retributivo previsto dai CCNL, o dai Contratti Collettivi di Lavoro o dai Contratti Aziendali (art.51 DLgs. 81/2015) e poi continua definendo cosa esattamente realizza indebita distribuzione di utili.

Lavoro subordinato: il primo parametro di verifica e di riallineamento del trattamento economico riservato al personale occupato deve garantire che tra i livelli minimi e massimi differenze retributive non superiori al rapporto uno a otto (art.16). Il rispetto di questo parametro sarà evidenziato nel bilancio sociale dell'impresa.

Lavoro autonomo e lavoro subordinato

Costituisce indebita distribuzione di utili la corresponsione di retribuzioni o compensi superiori del 40% rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi. Le eccedenze configurano la violazione del divieto di «distribuzione indiretta di utili»

Unica eccezione prevista il trattamento economico di favore per la formazione in materie specifiche necessarie in settori come sanità e ricerca scientifica.

La disposizione di riferimento del DLgs. 3.7.2017 n. 117 per la sfera che attiene all'area Giuslavoristica introducendo il divieto di distribuzione diretta e anche indiretta di utili, fondi e riserve e avanzi di gestione impone a tutti gli Organismi nuove Compliance volte ad adottare policy retributive che rispettino i suddetti parametri di riferimento sia per il lavoro subordinato sia per quello autonomo.

Si rende necessario il confronto tra le retribuzioni contrattuali da CCNL teoriche e i trattamenti retributivi pattuiti individualmente e anche il raffronto puramente economico tra i livelli retributivi erogati ai dipendenti con inquadramento minimo e quelli con inquadramento massimo al fine di rispettare la differenza tra gli stessi nei limiti del rapporto 1 a 8.

Qualora risultassero superati i limiti del decreto sarebbe opportuno attuare entro l'anno tutte le misure correttive possibili come ad esempio la riparametrazione del trattamento contrattuale con riduzione o il parziale assorbimento dei superminimi Ad Personam, o ridefinire eventuali passaggi di livello oppure valutare le promozioni a categorie di inquadramento, oppure ancor meglio a stipulare accordi integrativi di secondo livello con lo strumento della contrattazione di prossimità per gestire le politiche retributive in trasparenza con la duplice finalità di ridurre il gap del 40% e scongiurare il reato della distribuzione degli utili, sia per tenere in equilibrio il rapporto di distanza tra i livelli da 1 a 8.

Siamo a disposizione per verifiche su eventuali soluzioni alternative che garantiscano l'attuale livello retributivo e consentano di rispettare il dettato normativo e per la redazione di idonei Contratti di Prossimità. Le azioni di riduzione del superminimo e dell'implicita rinuncia alla differenza retributiva si realizzano con accordi unilaterali e siamo a vostra disposizione per strutturarle.

Stato dell'arte al 23 luglio 2018: Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 17 luglio 2018, ha approvato disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 112/2017, recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, L. 106/2016.

<http://www.forumterzosettore.it/2018/07/23/dal-parlamento-notizie-per-il-terzo-settore-23-07-2018/>



CASIGLIA RONZONI
Casiglia Laura e Ronzoni Maria Cristina
Studio di Consulenza del Lavoro



Focus del Centro Studi sulla Retribuzione: lo Studio sta lavorando con gli esperti del settore per dare risposte certe ai dubbi sorti sul concetto di "Retribuzione".

Quale sarà la retribuzione da considerare per adempiere al disposto dell'art.8 c 2 let b e rispettare il dettato normativo?

FINO A QUANDO NON SARA' CHIARITO QUALE CONCETTO DI RETRIBUZIONE UTILIZZARE PER IDENTIFICARE IL «TRATTAMENTO RETRIBUTIVO» UTILE AL RAFFRONTA, SI DOVRA' TENER CONTO DEL CONCETTO GIURISPRUDENZIALE DELL'ART. 36 DELLA COSTITUZIONE ?

La retribuzione, considerata dal legislatore consiste in "tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro"

Concetto di trattamento minimo CCNL retributivo: Minimo

SOLO GLI ELEMENTI RETRIBUTIVI MINIMI DI CATEGORIA STABILITI DALLA CONTRATTAZIONE: PAGA BASE TABELLARE, CONTINGENZA, TERZO ELEMENTO, SCATTI DI ANZIANITA' , EDR SOSTITUTIVI (welfare Contrattuale: in alternativa all'adesione a fondi sanitari e in alternativa all'adesione a Enti Bilaterali)

Concetto di trattamento retributivo garantito per effetto di accordi ad personam in presenza di clausole pattizie: Ricorrente

OGNI ELEMENTO CHE IL DIPENDENTE PERCEPISCE COMPRESO SUPERMINIMI INDENNITA' AD PERSONAM, FRINGE BENEFIT E COMPENSI IN NATURA, STRAORDINARI FORFETTARI E INDENNITA' DI CARICA E/O RUOLO .

Concetto di trattamento retributivo ed economico: Globale

OGNI ELEMENTO CHE IL DIPENDENTE PERCEPISCE COMPRESO SUPERMINIMI INDENNITA' AD PERSONAM, FRINGE BENEFIT E COMPENSI IN NATURA (mensa, alloggio, auto, stock option, piani integrativi di previdenza complementare e polizze sanitarie integrative).