

Il “Progetto Giovani Insieme 2017/18” presenta novità significative soprattutto in seguito alla abrogazione dei vouchers (Lavoro Accessorio) e alla non utilizzabilità (considerati i limiti economici) del nuovo Lavoro Occasionale.

Dunque la parrocchia **deve sottoscrivere con il giovane un contratto di lavoro subordinato, part-time, a tempo determinato** (scadenza 31 agosto 2018 o, comunque, data non anteriore al 31 luglio 2018).

Il Progetto, proposto dalla Regione Ecclesiastica Lombarda ed assunto dalla Regione Lombardia, prevede alcuni elementi imprescindibili:

1. almeno 400 ore di lavoro complessive, che sta alla parrocchia, d’intesa con il giovane, distribuire nei diversi mesi e nelle diverse settimane del periodo di lavoro; la lettera di assunzione deve riportare puntualmente detta distribuzione dell’orario di lavoro;
2. potrebbero essere rese ore oltre le 400 complessive purché previa intesa tra parrocchia e giovane; si tenga presente che la Regione Lombardia garantisce un contributo non superiore a 400 ore;
3. l’orario settimanale indicato nella lettera di assunzione (che deve essere predisposta dal professionista al quale la parrocchia affida l’elaborazione delle paghe) deve essere rispettato; si tenga presente che è possibile:
 - a) inserire nel contratto la cosiddetta “clausola di flessibilità” (che permette di “spostare” la distribuzione delle ore giornaliere/settimanali, senza pagare maggiori importi),
 - b) chiedere di prestare un numero maggiore di ore rispetto a quelle indicate nel contratto (lavoro supplementare); la loro retribuzione è disciplinata puntualmente dal CCNL;
4. si suggerisce di utilizzare il contratto collettivo:
 - a) UNEBA (categoria Livello 4° Super, paga oraria lorda dal 1/1/2014, tempo pieno 38 ore settimanali, euro 1.340,86, divisore 164), oppure
 - b) AGIDAE (categoria C/2, paga oraria lorda dal 1/1/2017, tempo pieno 38 ore settimanali, euro 1.556,61, divisore 165);
5. la scelta della categoria/livello non deve muovere dal compenso lordo, ma dalla mansione realmente affidata al giovane (quella pertinente è: educatore non professionale);
6. dopo aver identificato la categoria/livello corretta, il compenso lordo determinato con la lettera di assunzione non può però essere inferiore ad euro 8,50 l’ora anche se il livello contrattuale prevedesse un importo inferiore.

Per l’Arcidiocesi di Milano.

La sottoscrizione del contratto di lavoro è un atto di amministrazione straordinaria che richiede la previa autorizzazione dell’Ordinario.

Al fine di acquisire detta autorizzazione occorre presentare alla Segreteria Unificata presso l’Ufficio Amministrativo Diocesano l’apposita domanda (allegando la lettera di assunzione compilata in tutte le sue parti) il cui format è pubblicato al seguente link:
<http://www.chiesadimilano.it/ufficioamministrativodiocesano/lavoro-assunzioni>

FAQ

- 1) Un parroco chiede come poter adeguare l’orario di lavoro settimanale alle diverse esigenze educative (nei mesi estivi il lavoro è maggiore).

All’atto della sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo determinato (con termine alla scadenza del Progetto Giovani Insieme 2017-2018) occorre identificare l’orario di lavoro settimanale, precisando la distribuzione delle ore per ciascun giorno (è possibile che in alcuni giorni della settimana non siano previste/richieste ore di lavoro).

Non credo sia vietato prevedere che per le settimane del mese di giugno/luglio vi sia un'intensificazione delle ore di lavoro settimanali.

In caso di bisogno è possibile utilizzare le ore di straordinario; è importante che si tenga una tabella giornaliera dove annotare le ore effettivamente lavorate al fine di permettere allo studio paghe di elaborare la busta mensile e di rilevare eventuali straordinari.

È anche possibile compensare le maggiori ore rese in un giorno/settimana con permessi compensativi retribuiti.

I costi del lavoro subordinato sono un dato di fatto, anche le maggiorazioni previste dalla normativa o dai CCNL.

- 2) Un ente diverso dalla parrocchia ha assunto un giovane: può con lo strumento del “distacco” mandarlo in una parrocchia a fare il doposcuola?

Questo modo di procedere configura un'ipotesi di “somministrazione illecita”, vietata dalla normativa e pesantemente sanzionata. In *exLege* sono più volte intervenuto sul tema.

- 3) Quando si è in presenza di una Comunità Pastorale e una delle parrocchie ha già aperta una posizione INPS (in quanto ci sono già dipendenti della scuola materna) i giovani possono essere assunti da questa parrocchia e mandati a lavorare negli oratori delle altre parrocchie?

Ciascun giovane deve essere assunto dall'ente per il quale lavora, altrimenti si configura un caso di somministrazione illecita, vietata dall'ordinamento e pesantemente sanzionata. In *exLege* sono più volte intervenuto sul tema.

- 4) Quando si è in presenza di una Comunità Pastorale e una parrocchia ha attivato il progetto può suddividere le ore su due oratori specificando le due sedi di lavoro?

Si veda la risposta precedente. Il giovane deve lavorare all'interno di attività che sono riconducibili al suo datore di lavoro. Inoltre si tenga presente che la Comunità Pastorale non è un soggetto giuridico per l'ordinamento italiano (quindi non può sottoscrivere un contratto).

- 5) Tra contratto UNEBA e AGIDAE quale scegliere?

Non vi è un criterio oggettivo: ciò che importa è che la mansione sia quella di educatore (non di asilo) e che il livello retributivo corrispondente preveda un compenso orario lordo di almeno euro 8,5 (cui corrisponde un netto orario di circa euro 7,5).

- [Fac-simile lettera assunzione](#)
- [Modello di rendicontazione finale per Regione Lombardia](#)

Milano 29 settembre 2017