

3-B) - AREA CONTRATTI CONTRATTI DI LAVORO O DI COLLABORAZIONE

Dal, secondo quanto disposto dal Decreto Arcivescovile n. del, la Parrocchia che intende sottoscrivere

- a) CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale;
- b) CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO, di durata superiore ad 1 anno;

è tenuta a presentare formale istanza di autorizzazione all'Ordinario Diocesano tramite l'Ufficio Tecnico Amministrativo, utilizzando le bozze di cui ai Mod. 15/A e 15/B.

L'istanza deve essere debitamente compilata in ogni sua parte e corredata dalla documentazione richiesta, consentendo così all'Ufficio di valutare adeguatamente la domanda.

All'istanza è necessario allegare BOZZA della lettera di incarico lavorativo/collaborativo predisposta da un professionista individuato dalla Parrocchia (es: Consulente del Lavoro, Studio Paghe, ecc.).

In ogni caso, dopo aver ottenuto l'autorizzazione canonica alla sottoscrizione contrattuale è necessario rivolgersi al professionista incaricato per redigere la versione definitiva della lettera di assunzione o di incarico (attenendosi alle indicazioni date dall'Ordinario Diocesano), e adempiere a quanto prescritto dalla normativa lavoristica. Si ricorda che in Parrocchia è necessario custodire sia l'originale firmato della lettera di assunzione o di incarico, sia la copia dei seguenti documenti del lavoratore/collaboratore:

- CODICE FISCALE
- CARTA D'IDENTITA'
- CERTIFICATO PENALE (cfr. nota "*Casellario giudiziario*" predisposta dall'Ufficio Tecnico Amministrativo)
- COPIA DEL TITOLO DI STUDIO (in caso di assunzione di insegnante/educatrice)

In caso di lavoratore extracomunitario sono richiesti copia anche dei seguenti documenti:

- PERMESSO DI SOGGIORNO
- DICHIARAZIONE DEL LUOGO DI EFFETTIVA DIMORA (può essere diverso dalla "residenza")

Nel caso di assunzioni connesse ad attività parrocchiali commerciali (es. Scuola, Bar, Teatro, ecc.), l'istanza e la bozza dovranno essere predisposte su carta intestata della Parrocchia, precisando nel testo la denominazione dell'attività e l'indicazione della sede di lavoro, nella quale verrà resa l'attività lavorativa.

All'istanza, dovrà essere necessariamente allegata la documentazione contabile relativa all'attività commerciale svolta dalla Parrocchia: ultimo bilancio; elenco dipendenti con l'indicazione delle relative mansioni; costi lordi; orario di lavoro; tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale. Quando i contratti di lavoro riguardano l'attività scolastica, oltre a trasmettere l'ultimo bilancio dell'attività stessa, occorre produrre anche una breve relazione contenente il numero degli alunni iscritti, il numero delle sezioni e la retta applicata.

Come già richiamato, in caso di assunzione di personale insegnante o educatrice dovrà essere prodotta copia del titolo di studio da ultimo conseguito.

Si specifica inoltre che, come previsto dal Decreto Arcivescovile n. del, le Parrocchie che

esercitano l'attività scolastica NON devono richiedere l'autorizzazione dell'Ordinario Diocesano quando intendano sottoscrivere un contratto per la sostituzione di personale docente e di personale di sostegno in forza presso la scuola, solo laddove tale necessità sostitutiva si è manifestata in modo imprevedibile (es.: malattia, infortunio o maternità).

Per approfondimenti si veda la seguente NOTA INTERPRETATIVA

Per quanto riguarda gli adempimenti relativi alla Sicurezza dei Luoghi di Lavoro è necessario nominare il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e elaborare/sottoscrivere il Documento Valutazione Rischi (DVR).

Le Parrocchie che abbiano necessità di avvalersi della prestazione di collaboratori per le attività estive (oratorio e/o vacanze) possono fare direttamente riferimento all'ITER procedurale allegato 3-e) e alle bozze di riferimento poste nell'APPENDICE n. 3 del FORMULARIO.



ARCIDIOCESI DI FERRARA-COMACCHIO

44121 Ferrara - corso Martiri della Libertà, 77

Tel. 0532 228022 Fax 0532 228062

UFFICIO
TECNICO AMMINISTRATIVO

PROT. GEN.

NOTA INTERPRETATIVA

Preso atto che il punto n. 15 del D.A. Prot. Atti di Curia n. del include tra gli atti di amministrazione straordinaria *“i contratti di lavoro subordinato, nonché la stipula di contratti di collaborazione di durata superiore ad un anno”*,

preso atto che con D.A. Prot. Atti di Curia del, gli amministratori delle persone giuridiche soggette al Vescovo diocesano, diverse dalle fondazioni e associazioni, sono state autorizzate a sottoscrivere *“i contratti di lavoro subordinato, nonché i contratti di collaborazione di durata superiore ad un anno necessari per sostituire il personale docente e il personale di sostegno impiegato nell’attività scolastica”*,

considerate le motivazioni esposte in premessa nel D.A. Prot. Atti di Curia/....., in particolare per *“favorire le persone giuridiche nello svolgimento degli atti connessi alla predetta situazione con la necessaria celerità e atteso il fatto che tale fattispecie non comporta particolari procedure di controllo”* e che *“la gestione dell’attività scolastica comporta ordinariamente una significativa mobilità nei casi di sostituzione del personale in essere”*,

valutato che occorre acquisire la previa autorizzazione dell’Ordinario diocesano secondo le modalità consuete (ovvero presentando istanza Ufficio Tecnico Amministrativo Diocesano, utilizzando la modulistica del vademecum promulgato in data/.....) ogni qualvolta la necessità di sostituire un dipendente, pur potendo avere carattere di urgenza, non si è manifestata in modo imprevedibile,

si precisa (a titolo di esempio) che il D.A. Prot. Atti di Curia/.....:

- ❖ non si applica quando occorre sostituire un dipendente che ha presentato domanda di pensione,
- ❖ si applica, invece, nei casi di sostituzione del dipendente che si dimette senza preavviso o che è assente per malattia, infortunio o maternità.



Ing. don Stefano Zanella

don Stefano Zanella

Ferrara , lì

**COME SI APPLICA L'ART. 25BIS DEL DPR 313/2002
AGLI ENTI ECCLESIASTICI DELLA ARCIDIOCESI DI FERRARA-COMACCHIO**

Dal 6 aprile 2014 è in vigore l'art. 25bis del D.P.R. n. 313/2002 (Testo unico in materia di casellario giudiziale), introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 39 del 4 marzo 2014.

Il D.Lgs. n. 39/2014 ha origine nella "DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile" n. 2011/93/UE del 13 dicembre 2011, e intende dare attuazione a quanto previsto dall'art. 1 della suddetta Direttiva:

"La presente direttiva stabilisce norme minime relative alla definizione dei reati e delle sanzioni in materia di abuso e sfruttamento sessuale dei minori, pornografia minorile e adescamento di minori per scopi sessuali. Essa introduce altresì disposizioni intese a rafforzare la prevenzione di tali reati e la protezione delle vittime".

Tra le misure ritenute necessarie per prevenire questi reati vi è anche la norma di cui al nuovo art. 25bis, la cui rubrica così recita "Certificato penale del casellario giudiziario richiesto dal datore di lavoro":

"1. Il certificato penale del casellario giudiziario di cui all'articolo 25 deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori".

I dubbi circa la corretta interpretazione della norma.

Nelle more dell'entrata in vigore di questa disposizione molti si sono interrogati sulla sua portata normativa e il giorno 3 aprile 2014 il Ministero della Giustizia è intervenuto con due Note e una Circolare:

- la prima Nota è riferita alla "portata applicativa",
- la seconda Nota tratta dei tempi di rilascio dei certificati del Casellario giudiziario,
- la Circolare offre precisazioni circa i modi e i costi per la richiesta da parte del datore di lavoro del certificato penale.

Anche l'Osservatorio Giuridico Legislativo della CEI ha pubblicato un parere per aiutare gli enti ecclesiastici ad applicare correttamente la nuova norma.

In particolare, per quanto riguarda gli enti ecclesiastici, le richieste di chiarimento riguardavano i seguenti punti:

- l'obbligo di chiedere il certificato è limitato ai rapporti di lavoro o riguarda anche le collaborazioni volontarie?
- la richiesta deve essere presentata solo per le nuove situazioni o anche per coloro che già prestano servizio?
- può cominciare (o continuare) una collaborazione nelle more dell'ottenimento del certificato richiesto alla Procura della Repubblica?

Alla luce di quanto precisato dal Ministero di Giustizia si possono individuare i seguenti punti fermi circa l'applicazione dell'art. 25bis.

1. L'art.25 bis riguarda solo le mansioni che comportano contatti diretti e regolari con minori.

La prima verifica da svolgere in ordine alla sussistenza dell'obbligo di chiedere il certificato riguarda il contenuto delle mansioni che si intendono affidare, in quanto l'art. 25bis precisa che devono comportare "contatti diretti e regolari con minori":

- *contatti diretti*, ovvero qualsiasi incarico che implica la possibilità di instaurare relazioni immediate, personali con i minori;
 - *regolari*, ovvero qualsiasi incarico che consente una relazione non meramente occasionale.
- Per quanto riguarda le attività gestite dagli enti ecclesiastici della Arcidiocesi di Ferrara-Comacchio sono rilevanti - ai sensi dell'art. 25bis - le mansioni affidate all'interno dell'attività:
- di oratorio e di catechesi,
 - di grest estivo e campi scuola,
 - di bar dell'oratorio,
 - di asilo nido e scolastica,
 - di Centro di Aggregazione Giovanile (CAG),
 - a favore di minori (per es. teatro, doposcuola, animazione offerta a ragazzi "difficili"), anche realizzate in compartecipazione con enti pubblici e privati.

Non si ritengono, invece, rilevanti le mansioni di:

- segreteria parrocchiale,
- sacrestano,
- addetto alla manutenzione e alla pulizia degli ambienti parrocchiali (fatta eccezione, si ribadisce, per chi svolge queste mansioni all'interno della scuola parrocchiale),

in quanto difetta il requisito di contatti diretti e regolari.

Certamente l'amministratore dell'ente ecclesiastico è tenuto a svolgere una verifica effettiva del modo con cui sono svolte anche queste ultime mansioni, in quanto rileva la situazione reale e non quella meramente formale (cioè quanto indicato nel contratto di lavoro).

2. L'ambito applicativo è limitato ai rapporti di lavoro e sono escluse le collaborazioni gratuite e volontarie.

La prima Nota ministeriale è chiara:

"L'obbligo di tale adempimento sorge soltanto ove il soggetto che intenda avvalersi dell'opera di terzi - soggetto che può anche essere individuato in un ente o in un'associazione che svolga attività di volontariato, seppure in forma organizzata e non occasionale e sporadica - si appresti alla stipula di un contratto di lavoro; l'obbligo non sorge, invece, ove si avvalga di forme di collaborazione che non si strutturino all'interno di un definito rapporto di lavoro [...]"

Esse - si ribadisce - valgono soltanto per l'ipotesi in cui si abbia l'instaurazione di un rapporto di lavoro, perché al di fuori di questo ambito non può dirsi che il soggetto, che si avvale dell'opera di terzi, assuma la qualità di "datore di lavoro".

Non è allora rispondente al contenuto precettivo di tali nuove disposizioni l'affermazione per la quale l'obbligo di richiedere il certificato del casellario giudiziale gravi su enti e associazioni di volontariato pur quando intendano avvalersi dell'opera di volontari; costoro, infatti esplicano

un'attività che, all'evidenza, resta estranea ai confini del rapporto di lavoro".

Per il Ministero la disposizione riguarda – anche alla luce della Direttiva europea – i soli rapporti di lavoro e non altri tipi di collaborazioni.

Da questa precisazione vi è anche implicita conferma che laddove si intenda instaurare un rapporto di lavoro è del tutto irrilevante il modo con cui è svolta l'attività del datore di lavoro (gratuita o a pagamento, ideale o commerciale) e il certificato deve essere richiesto.

Salvo ulteriori precisazioni ufficiali (auspicato), il riferimento al rapporto di lavoro dovrebbe implicare che tale obbligo sussista a prescindere dalla forma giuridica che assume il rapporto; per esempio:

- lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato,
- lavoro autonomo, occasionale o abituale,
- lavoro accessorio,
- contratto di associazione in partecipazione.

Pertanto gli amministratori degli enti ecclesiastici della Arcidiocesi di Ferrara-Comacchio (per es. il parroco e il presidente della Fondazione di culto) devono chiedere il certificato prima di concludere un contratto di lavoro. Non è invece prescritta e obbligatoria la richiesta quando si tratta di collaboratore che presta il suo servizio gratuitamente e volontariamente.

3. L'art. 25bis riguarda tutti i rapporti di lavoro, oppure solo quelli che saranno costituiti dal giorno 6 aprile 2014?

La questione non è stata direttamente affrontata dal Ministero ed è stata sottolineata anche dal Parere dell'Osservatorio della CEI.

L'inciso della Circolare ministeriale *"A partire da tale data, per la previsione di cui all'articolo 25 bis del DPR 14 novembre 2002 n. 313 (T.U.) introdotto da tale decreto, i datori di lavoro che intendano impiegare una persona [...]"* sembra autorizzare l'interpretazione dell'art. 25bis nel senso che l'obbligo riguarderebbe solo i rapporti che saranno costituiti a far data dal 6 aprile 2014.

In attesa di ulteriori precisazioni ministeriali, gli amministratori degli enti ecclesiastici della Arcidiocesi di Ferrara-Comacchio (per es. il parroco e il presidente della Fondazione di culto) chiedano il certificato prima di concludere un nuovo contratto di lavoro. Per il motivo sopraindicato si ritiene non prescritto né obbligatorio chiedere il certificato per i lavoratori già impiegati alla data del 6 aprile 2014.

Conclusione

Gli amministratori degli enti ecclesiastici della Arcidiocesi di Ferrara-Comacchio devono chiedere il certificato del Casellario Giudiziale quando ricorrono tutte le seguenti condizioni:

- si tratta di lavoratori,
- le mansioni affidate ai lavoratori comportano contatti diretti e regolari con minori,
- si tratta di contratti di lavoro sottoscritti (o anche solo di fatto attivati) a far data dal 6 aprile 2014.

Data la delicatezza della materia, queste conclusioni sono interlocutorie e saranno aggiornate sia in occasione di ulteriori comunicazioni del Ministero, sia di nuove precisazioni da parte dell'Osservatorio Giuridico Legislativo della CEI.

Modalità per chiedere il Certificato del Casellario Giudiziale.

Si rinvia alla Circolare Ministeriale del 3 aprile che allega il modello della domanda da presentare da parte del Datore di lavoro e l'autorizzazione che deve essere sottoscritta dal "futuro" lavoratore.

Alla domanda deve essere applicata:

- una marca da bollo da € 16,00 (DPR. n. 642/72),
- una marca per diritti di certificato da € 7,08 se il certificato è richiesto con urgenza (art. 273, DPR. n. 115/2002),
- una marca per diritti di certificato da € 3,54 se il certificato è richiesto senza urgenza (art. 273, DPR. n. 115/2002),

La richiesta può essere presentata presso qualsiasi Procura della Repubblica (non ha, infatti, alcuna rilevanza la residenza del soggetto per cui si chiede il certificato).

La marca da bollo da euro 16 può essere acquistata in tutte le rivendite che espongono l'insegna dei Tabacchi e dei Valori Bollati, mentre le marche per i diritti si acquistano – di norma – nelle rivendite dei Tabacchi e dei Valori Bollati nei pressi dei Tribunali.

Si ricorda, infine, che nelle more dell'acquisizione del certificato penale, sempre che puntualmente richiesto, la nota esplicativa del Ministero precisa che, con riferimento al datore di lavoro privato, sia comunque possibile *"procedere all'assunzione in forza di una dichiarazione del lavoratore sostitutiva dell'atto di notorietà, avente il medesimo contenuto della dichiarazione sostitutiva di certificazione, eventualmente da far valere nei confronti dell'organo pubblico accertatore la regolarità della formazione del rapporto di lavoro"*.



Ing. don Stefano Zanella

don Stefano Zanella

Ferrara, li