



Arcidiocesi di Milano

CURIA ARCIVESCOVILE

Avvocato Generale

Milano, 25 febbraio 2019

Nota

La presente Nota illustra gli adempimenti amministrativi e quelli relativi alla sicurezza dei luoghi di lavoro in presenza di:

- contratto di "collaborazione continuativa" sottoscritto con l'educatore di oratorio,
- Contratto di "lavoro autonomo occasionale" con coloro che realizzano i laboratori in oratorio.

1) Individuazione del contratto adatto (cioè lecito) e degli adempimenti relativi alla sicurezza dei luoghi di lavoro



Quali collaboratori	Tipo contratto utilizzabile lecitamente	Adempimenti Sicurezza dei Luoghi di Lavoro (D.Lgs. n. 81/08)
Coordinatore/Responsabile dell'oratorio estivo che assume il compito di supervisione e coordinamento	Contratto di collaborazione continuativa N.B. NON È POSSIBILE UTILIZZARE UN CONTRATTO (ACCORDO) DI APPALTO DI SERVIZI. Sono previste significative sanzioni, non solo pecuniarie, a carico della Parrocchia	Medesimi adempimenti previsti per i lavoratori subordinati (cf. art. 3, co. 7, D.Lgs. n. 81/08): - nomina di un RSPP esterno, - adozione del <i>Documento Valutazione Rischi Standardizzato</i> (predisposto dal RSPP), - formazione obbligatoria del collaboratore
Responsabile di laboratori (con presenza in oratorio solo nei tempi in cui si svolgono i laboratori)	Lavoro autonomo occasionale	Informativa ex art. 26, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/08

2) Adempimenti amministrativi e soggetti tenuti a realizzarli (chi fa cosa)



Tipo di collaborazione/incarico	Adempimenti relativi al contratto.	Adempimenti relativi alla Sicurezza dei Luoghi di Lavoro
Coordinatore/Responsabile dell'oratorio estivo che assume il compito di supervisione e coordinamento	La parrocchia provvede: - alla sottoscrizione del contratto di collaborazione continuativa,	La parrocchia: - nomina il RSPP esterno, - con l'aiuto del RSPP elabora/rivede e sottoscrive il <i>Documento</i>

Arcidiocesi di Milano

CURIA ARCIVESCOVILE

	<ul style="list-style-type: none">- a compilare la richiesta del Certificato del Casellario Giudiziale. <p>Il collaboratore:</p> <ul style="list-style-type: none">- presenta al Casellario Giudiziale la richiesta sottoscritta dalla parrocchia e ritira il Certificato. <p>Lo Studio Paghe provvede:</p> <ul style="list-style-type: none">- alle comunicazioni al Centro per l'Impiego (prima che il contratto abbia inizio),- ai rapporti con l'INPS e l'INAIL,- alla preparazione del prospetto paga,- ai versamenti all'erario, INPS, INAIL,- alla predisposizione e trasmissione del modello 770 e della dichiarazione IRAP,- alla predisposizione della Certificazione Unica dei redditi (da far consegnare al collaboratore).	<p><i>Valutazione Rischi Standardizzato,</i></p> <ul style="list-style-type: none">- assicura la formazione obbligatoria del collaboratore.
 <p>Responsabile di laboratori (con presenza in oratorio solo nei tempi in cui si svolgono i laboratori)</p>	<p>La parrocchia provvede:</p> <ul style="list-style-type: none">- alla sottoscrizione del contratto di collaborazione occasionale- a compilare la richiesta del Certificato del Casellario Giudiziale. <p>Il collaboratore occasionale:</p> <ul style="list-style-type: none">- presenta al Casellario Giudiziale la richiesta sottoscritta dalla parrocchia e ritira il Certificato.	<p>La parrocchia:</p> <ul style="list-style-type: none">- provvede all'Informativa ex art. 26, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/08

Arcidiocesi di Milano

CURIA ARCIVESCOVILE

	<p>Il collaboratore occasionale:</p> <ul style="list-style-type: none">- emette una nota (indicando il compenso lordo e la ritenuta del 20%). <p>La parrocchia:</p> <ul style="list-style-type: none">- paga il netto al Collaboratore,- verifica l'obbligo di versare il contributo INPS (sulla base di quanto dichiarato dal collaboratore); nel caso sia dovuto il contributo è opportuno rivolgersi ad uno Studio Paghe o al Commercialista,- versa all'erario la ritenuta e l'IRAP. <p>Il commercialista:</p> <ul style="list-style-type: none">- predispone il mod. 770 e la Dichiarazione IRAP,- predispone la Certificazione Unica dei redditi (da far consegnare al collaboratore).	
--	--	--

Circa la quantificazione del **compenso complessivo** (che deve essere indicato sia nel contratto di collaborazione che di lavoro autonomo occasionale) la legislazione non obbliga più a far riferimento ai CCNL ma è comunque opportuno, e anche moralmente doveroso, tener presenti due parametri:

- 1) la qualità del lavoro (cioè, delle funzioni/mansioni affidate al collaboratore) e
- 2) la quantità del lavoro richiesto.

Inoltre, può essere opportuno considerare che il CCNL Uneba (N.B. non è l'unico contratto di riferimento in quanto prevede mansioni "vicine" a quella che interessa) raccoglie le mansioni simili a quelle affidate al coordinatore/responsabile delle attività estive nella categoria 4° Super e prevede una retribuzione oraria base lorda di circa 8,1 euro.

Arcidiocesi di Milano

CURIA ARCIVESCOVILE

Nella pagina dell'Avvocatura sono pubblicati gli elenchi di:

- 1) Studi Paghe che possono assicurare a prezzi calmierati agli adempimenti prescritti per la gestione dei contratti di collaborazione continuativa,
- 2) Professionisti che possono assicurare gli adempimenti prescritti dal D.Lgs. n. 81/08 circa la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Sempre nella homepage dell'Avvocatura è pubblicato il comunicato (con i modelli) relativo al *Certificato del Casellario Giudiziale*.

Don Lorenzo Simonelli

FAQ

- 1) Quando si è in presenza di una Comunità Pastorale e una delle parrocchie ha già aperto una posizione INPS (in quanto, per esempio, vi sono già dipendenti della scuola materna), il collaboratore per le attività estive può essere assunto da questa parrocchia e poi "inviato o prestato" anche ad altre parrocchie che hanno proprie attività estive?

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* si è più volte intervenuti sul tema.

- 2) Le parrocchie in Comunità Pastorale possono evitare di dover assumere i collaboratori in capo a ciascuna parrocchia per realizzare le attività estive che le diverse parrocchie organizzano nei rispettivi oratori?

Possono evitare di moltiplicare le assunzioni se tutte le attività estive (oratorio e vacanze) sono gestite da una sola parrocchia (cosiddetta "prescelta") nell'interesse di tutte le parrocchie della Comunità Pastorale. La parrocchia prescelta può utilizzare anche le strutture delle altre parrocchie.

Occorre che tutto il sistema sia gestito in modo coerente con questa scelta:

- 1) i volantini pubblicitari devono indicare come titolare delle attività solo la parrocchia prescelta,
- 2) la carta intestata per le iscrizioni è solo quella della parrocchia prescelta,
- 3) il conto corrente utilizzato per tutti i pagamenti è solo quella della parrocchia prescelta,
- 4) i contratti di lavoro sono intestati solo alla parrocchia prescelta,
- 5) il contratto per la casa per ferie è intestato alla parrocchia prescelta,
- 6) i contratti "per" i pullman sono intestati solo alla parrocchia prescelta,
- 7) ...

Arcidiocesi di Milano

CURIA ARCIVESCOVILE

- 3) È possibile assumere nuovamente un giovane che ha già lavorato per la stessa parrocchia?

È possibile stipulare un nuovo contratto, o rinnovare quello in essere osservando la normativa in vigore. Si tenga presente che ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015 il contratto di lavoro a tempo determinato non può avere una durata complessiva (determinata anche da rinnovi, proroghe e nuovi contratti) superiore a 24 mesi; per i primi 12 mesi non è necessario indicare una causale, se il contratto si proroga/prosegue oltre 12 mesi (e non oltre 24 mesi) occorre indicare una delle causali consentite dal D.Lgs. n. 81/15.