

Fonti normative:

D.Lgs. 276/2003, artt. 69-74

Art. 2222 codice civile

D.P.R. 917/1986 (TUIR)

L. 335/1995

Il 7 maggio 2010 la Pastorale Giovanile e l'Avvocatura della Curia di Milano hanno organizzato un incontro per presentare gli strumenti giuridici che possono essere legittimamente utilizzati per retribuire i collaboratori laici impegnati nelle attività di oratorio estivo e di vacanze estive.

All'incontro sono stati invitati i parroci, i vicari parrocchiali e tutti coloro cui viene affidata la responsabilità delle attività estive che le parrocchie propongono ai ragazzi e alle famiglie.

Gratuità o retribuzione

Al fine di evitare qualsiasi equivoco si deve subito ribadire con vigore e chiarezza che queste e altre attività parrocchiali continuano ad essere gestite soprattutto grazie alla collaborazione spontanea gratuita di un numero enorme di educatori, animatori, genitori, nonni, religiosi e sacerdoti.

La gratuità del servizio educativo a favore dei ragazzi e degli adolescenti non ha solo un rilievo economico, ma ha da sempre ed innanzitutto un forte valore educativo che poggia le sue fondamenta sulle parole e sull'insegnamento di Gesù: *«gratuitamente avete ricevuto, gratuitamente date»* (Mt 10,8).

Iniziative come quella proposta il 7 maggio non intendono certamente accreditare l'idea che sia necessario o opportuno abbandonare il volontariato, ma sottolineare gli obblighi che la parrocchia deve rispettare quando decide di affiancare al volontariato anche forme di collaborazione retribuita.

Il tempo estivo è tradizionalmente un'opportunità colta dalle parrocchie per offrire percorsi educativi ai ragazzi ed agli adolescenti in contesti diversi (l'oratorio estivo, i campi estivi di lavoro, le vacan-

ze di gruppo, ecc.); ma è anche una sfida in quanto a fronte della crescente richiesta delle famiglie di preparare iniziative dilatate nel tempo (mattino e pomeriggio, per i mesi di giugno e luglio) per occupare i figli mentre i genitori lavorano, deve fare i conti con una contrazione del numero di educatori ed animatori disponibili.

Questa diminuzione colpisce soprattutto le figure di responsabilità e di direzione quotidiana delle iniziative: il contesto sociale, la situazione economica, la struttura del percorso universitario sono solo alcuni dei motivi all'origine di questa nuova condizione.

Per questo motivo le comunità cristiane e i consigli di oratorio sono indotti a considerare l'ipotesi di cercare questo tipo di collaboratori anche tra coloro che legittimamente chiedono un compenso.

Non è infatti motivo di scandalo che chi dirige quotidianamente l'oratorio estivo o la vacanza estiva possa ricevere un equo compenso per il suo servizio; ma non è nemmeno necessario che per assumere questa delicata responsabilità si debba essere pagati.

Collaborazione gratuita e prestazioni retribuite possono convivere purché la comunità cristiana non scivoli verso l'idea di professionalizzare i servizi e la disponibilità di risorse economiche non attenui la tensione educativa verso la gratuità.

La decisione

In via preliminare la parrocchia dovrebbe decidere quali sono i servizi e i ruoli che potrebbero eventualmente essere ricompensati.

Risposte universalmente valide non ve ne sono!

Il discernimento pastorale della comunità cristiana locale (parroco, sacerdoti, consiglio pastorale, consiglio dell'oratorio), che si nutre delle indicazioni autorevoli del vescovo e della tradizione ambrosiana, può trovare la miglior soluzione *hic et nunc*.

Purtroppo non è infrequente che siano altre le domande che assediano i responsabili parrocchiali,

come, per esempio: quanto deve essere la retribuzione? È possibile regolarizzare la situazione “solo un poco” così da risparmiare qualcosa? Si può pagare solo una parte delle ore effettivamente trascorse in oratorio? Qual è lo strumento giuridico che comporta meno oneri a carico della parrocchia? E qual è quello che prevede meno adempimenti burocratici? Si può utilizzare l'*escamotage* suggerito da questo esperto?

Circa l'importo della retribuzione si deve ricordare che esiste un principio costituzionale (e prima ancora una norma di giustizia umana sostanziale) che impone di retribuire il lavoro con giustizia ed in proporzione al tipo di mansione svolta. E i criteri cui parametrare il *quantum* sono dati principalmente dai contratti collettivi nazionali per mansioni equivalenti... e dal buonsenso.

Non è dunque ammissibile né lecito ad esempio determinare un compenso complessivo netto di 800 euro per un servizio che impegna 8 ore al giorno, per 5 giorni la settimana, per 4 settimane... per dirigere un oratorio estivo con 150 iscritti e coordinare 20 educatori!

Inoltre, qualora una parrocchia decida di affidare la direzione delle attività estive ad un collaboratore (volontario o retribuito), oltre alle capacità tecniche e organizzative, deve valutarne la complessiva idoneità; si pone allora il problema di come individuare il collaboratore: quali requisiti deve avere? Quali capacità? Quali titoli di studio? Quale sensibilità ecclesiale?

Per essere aiutati in questo discernimento puntuale sulla persona si può trovare aiuto nel Servizio per i Ragazzi, gli Adolescenti e l'Oratorio della Pastorale Giovanile Diocesana (tel. 0258391355).

Oggi più di ieri l'ordinamento italiano offre una serie di modalità e istituti che possono essere utilizzati per retribuire lecitamente il lavoro di alcuni collaboratori impegnati nelle attività di oratorio estivo e delle vacanze estive.

A quanto si dirà occorre però porre un centro da

**Gli strumenti
giuridici
utilizzabili**

cui ci si può allontanare poco: i contratti che saranno illustrati e le modalità introdotte dalla normativa previdenziale e fiscale possono essere utilizzati solo per queste attività estive e non anche per le attività ordinarie che si sviluppano durante l'anno e che si strutturano soprattutto attorno al cammino di catechesi.

Per questo secondo ambito occorre attendere il completamento dalla riflessione che gli uffici di Curia stanno conducendo (la, cosiddetta, quarta bozza in via di definizione).

È pertanto assai pericoloso adattare ed estendere i contratti e le lettere che saranno illustrati di seguito per inquadrare una eventuale collaborazione onerosa che si sviluppa per tutto l'anno o per più anni.

Per le esigenze "estive" delle parrocchie possono dunque utilizzarsi:

- il **lavoro accessorio**, disciplinato dagli articoli 70-74 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (Legge Biagi);
- le **prestazioni occasionali di lavoro autonomo**, ex articolo 67, comma 1, lettera l) e articolo 53 del TUIR (D.P.R. n. 917/1986);
- le **collaborazioni coordinate e continuative a progetto** (Co.Co.Pro.) disciplinate dagli articoli 61-69 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

In via preliminare occorre prendere atto che gli strumenti predisposti dall'ordinamento giuridico hanno almeno una duplice onerosità.

La prima è rappresentata dai costi economici ulteriori rispetto al compenso netto erogato al collaboratore (gli *oneri contributivi* e le *ritenute fiscali*) che – normalmente – il committente è tenuto a versare agli istituti previdenziali e all'erario. La determinazione del loro importo dipende da una serie di variabili, quali per esempio il tipo di rapporto giuridico, l'importo erogato al collaboratore, la presenza di altri redditi da lavoro per il collaboratore.

**Precisazioni
introduttive
all'uso di questi
strumenti**

Il fatto che la regolarizzazione implichi un maggior costo rispetto alle diverse forme di irregolarità (il cosiddetto lavoro sommerso) è, frequentemente, un motivo evocato per permanere nella illiceità. È evidente come tale decisione oltre ad essere pericolosa per la parrocchia è innanzitutto immorale e ingiusta. Se qualche iniziativa “costa troppo” per una parrocchia se ne deve semplicemente prendere atto e coinvolgere tutta la comunità per decidere se non farla o farla in regola trovando i fondi necessari. Purtroppo, invece, si riescono sempre a trovare motivi “eccezionali” che giustificano il perseverare nella irregolarità!

La seconda è costituita dagli *adempimenti amministrativi* che accompagnano la nascita, la gestione e la conclusione del rapporto giuridico. Come sarà più puntualmente descritto nei paragrafi successivi, il carico di burocrazia varia in ragione dello strumento utilizzato; tuttavia già ora si può anticipare che l'ordine con il quale sono stati elencati nel paragrafo precedente gli strumenti utilizzabili per regolarizzare le collaborazioni retribuite, esprime il crescente onere connesso a ciascuno di essi. Avendo presenti queste due implicazioni occorre vigilare assai affinché la scelta dello strumento che sarà utilizzato dalla parrocchia non sia dettato unicamente dalla “urgenza di risparmiare”: risparmiare sui costi e risparmiare sugli adempimenti. Infatti il tipo di rapporto da instaurare con il collaboratore, o le diverse discipline fiscali applicabili, rendono questi contratti utilizzabili solo in presenza di precisi requisiti e condizioni.

Ciò significa che il lavoro accessorio, le prestazioni occasionali di lavoro autonomo e il Co.Co.Pro. non possono essere utilizzati indifferentemente e a prescindere dalla sostanza della singola collaborazione: così, per esempio, alcuni servizi possono essere inquadrati tra le prestazioni occasionali ma non come lavoro accessorio, altri servizi possono essere regolarizzati come Co.Co.Pro. ma non come prestazioni occasionali, altri ancora non possono mai costituire l'essenza di un progetto di Co.Co.Pro. Devono dunque essere bandite dalle parrocchie tutte quelle stolte alchimie mediante le quali si vorrebbe forzare la realtà per poter utiliz-

zare lo strumento meno costoso (stolte, perché poi le conseguenze le paga tutte la parrocchia; e non – purtroppo – chi le ha suggerite o le ha decise!).

Fatto salvo il lavoro accessorio, per gli altri strumenti (prestazioni occasionali e Co.Co.Pro.) è pressoché necessario che la parrocchia si rivolga ad un professionista qualificato in quanto alcuni adempimenti richiedono conoscenze costantemente aggiornate e la disponibilità di una strumentazione informatica abilitata al dialogo con la Pubblica Amministrazione. A tal proposito si raccomanda alle parrocchie che già non si avvalgono di questi professionisti di non affidarsi al caso o di non scegliere solo in ragione della eventuale gratuità della prestazione professionale. Infatti gli errori dei professionisti ricadono direttamente sulla parrocchia committente e sul parroco. Potrebbe essere buona prassi chiedere ai parroci vicini o ai membri dei Consigli per gli affari economici parrocchiali una referenza o l'indicazione di un professionista che ha dato buona prova di sé.

Per una presentazione più completa del tema e per alcuni esempi di come il contenuto della collaborazione impone l'applicazione di alcuni tipi contrattuali o istituti giuridici escludendone altri si veda l'articolo *La corretta qualificazione del lavoro e delle collaborazioni onerose in exLege n. 2/2009*, pagg. 119-129.

**I contratti
da far
sottoscrivere
al collaboratore**

L'attivazione di qualsiasi collaborazione retribuita deve essere preceduta dalla sottoscrizione di un contratto nel quale si concordano almeno: il tipo di collaborazione, la specie delle mansioni, la durata della collaborazione, l'orario giornaliero o settimanale, la retribuzione.

Un contratto predisposto senza precisione, magari attinto da internet, oppure frutto di una operazione tipo "copia e incolla" è sicuramente un focolaio di pericoli per la parrocchia in quanto espone a contestazioni al momento dell'esaurimento del rapporto.