

*Il contratto
Sacristi*

CCNL
e
Convenzione Diocesana

*a cura di
Lorenzo Simonelli*

Le guide operative di *ex*Lege

Il contratto Sacristi

CCNL
e
Convezione Diocesana

a cura di
Lorenzo Simonelli

SUPPLEMENTO AL N° 4/2014 DI EX LEGE - POSTE ITALIANE SPA SPED. IN ABB.TO
POSTALE DL 353/2003 (conv. in legge 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 LO/MI

Nei mesi scorsi sono stati rinnovati i due contratti di lavoro riguardanti la figura del sacrista:

- in data 21 gennaio 2015 il *Contratto collettivo nazionale*, sottoscritto a Roma dalla FACI (Federazione tra le associazioni del clero italiano) e la FIUDAC/S,
- in data 7 maggio 2015 la *Convenzione per i sacristi della diocesi di Milano*, sottoscritta a Milano dalla Commissione delegata dei parroci della Diocesi di Milano e dalla Commissione dell'Unione Diocesana Sacristi.

Entrambi i contratti hanno vigore dal 1° gennaio 2014, data di scadenza dei precedenti accordi, fino al 31 dicembre 2017.

Nonostante il titolo della Convenzione sia accompagnato dall'aggettivo "Integrativa" occorre segnalare che l'ambito di applicazione dei due contratti è alternativo perché così hanno deciso le Commissioni di Milano. In altre parole, solo per i contratti con le parrocchie della diocesi di Milano conclusi prima del 1° gennaio 2008 non si applica il CCNL ma la sola Convenzione diocesana.

La natura non integrativa della Convenzione è poi confermata anche dalla nuova redazione dell'articolo 18, modificata rispetto a quella vigente fino al 31 dicembre 2013:

Versione Convenzione 2011-2013	Versione Convenzione 2014-2017
<p>Art. 18 Condizione di miglior favore Il presente accordo non modifica le condizioni di miglior favore attualmente in atto per contratto individuale o per consuetudine.</p>	<p>Art. 18 Condizione di miglior favore Il presente accordo non modifica le condizioni di miglior favore attualmente in atto per contratto o per consuetudine. Per tutto quanto non previsto nella presente convenzione le parti fanno espresso e formale rinvio alla legge italiana ed alle specifiche normative di settore da intendersi integrative ma non sostitutive.</p>

Il testo vigente aggiunge alla fattispecie delle “condizioni di miglior favore”, di cui alla prima parte dell’articolo, anche la fattispecie – del tutto diversa – della carenza normativa: solo in questo caso – e mancando una disposizione di natura legislativa – le parti hanno deciso di applicare la normativa di settore (in specie il CCNL), precisando che tale rinvio è legittimo solo in quanto richiesto per completare la disciplina della Convenzione e non come esito di una comparazione finalizzata ad individuare la norma di miglior favore.

Ciò significa che limitatamente alle parrocchie ambrosiane esiste un doppio quadro normativo di riferimento:

Data assunzione del sacrista	Disciplina applicata
Fino al 31 dicembre 2007	Convenzione per i sacristi della Diocesi di Milano
Dal 1° gennaio 2008	Contratto collettivo nazionale

Per motivi di coerenza si deve escludere la possibilità per le parrocchie di Milano di concordare – volontariamente – l’applicazione della Convenzione diocesana anche per i contratti conclusi a far data dal 1° gennaio 2008.

Al contrario, qualora vi fosse l’accordo tra le parti, non sussistono impedimenti giuridici ad applicare anche ai rapporti già vigenti al 31 dicembre 2007 il Contratto collettivo nazionale¹.

Per quanto riguarda, invece, le parrocchie e gli enti ecclesiastici non appartenenti alla diocesi di Milano si applica sempre e solo il Contratto collettivo nazionale, a prescindere dalla data di assunzione del sacrista.

Questo doppio regime per la diocesi ambrosiana è però destinato ad essere superato in quanto i casi di applicazione della Convenzione andranno sempre più riducendosi.

¹ L’ipotesi è però remota in quanto la Convenzione diocesana prevede maggiori diritti (di natura economica e disciplinare) per il sacrista.

La struttura dei due accordi

In occasione degli ultimi rinnovi, le Commissioni diocesane hanno concordemente rinviato la sottoscrizione della Convenzione fino all'avvenuta sottoscrizione del CCNL per un duplice motivo:

1. recepire – nella sostanza – la struttura e le principali norme del CCNL, così da evitare una disciplina diocesana inutilmente differente,
2. disporre di un autorevole riferimento per trovare il punto di equilibrio in sede di definizione dell'accordo diocesano.

Tale scelta ha consentito di ridurre al minimo le differenze tra i due accordi², tanto che anche la struttura del rispettivo articolato consente di elaborare una sinossi utile per coloro che devono applicare contemporaneamente entrambe le discipline.

Le principali caratteristiche del rapporto di lavoro dei sacristi

I due accordi sono assai sobri (19 articoli il CCNL e 21 la Convenzione diocesana) e trattano solo i principali istituti che disciplinano il rapporto di lavoro rinviando, per ogni altro aspetto alla legge italiana.

Le osservazioni che seguono non costituiscono interpretazione autentica della volontà delle parti che hanno sottoscritto il CCNL e la Convenzione diocesana. Raccolgono, invece, gli orientamenti interpretativi emersi in sede di confronto con i professionisti che assistono le parrocchie nell'applicazione di questi accordi.

La figura del sacrista

È una figura speciale³ e non equiparabile né ad un custode, né ad un addetto alle pulizie: la custo-

² Le vicende storiche e i diritti acquisiti suggeriscono per ora l'opportunità di non cancellare immediatamente la disciplina diocesana.

³ La specialità della figura, declinata da precise competenze, si riverbera anche in altri istituti del contratto. *In primis*: a) l'orario di lavoro "allungato" oltre le tradizionali 40 ore, b) il lavoro nei giorni di domenica non considerato festivo.

dia/pulizia della chiesa (inteso come edificio/luogo sacro) e la preparazione/assistenza alle celebrazioni definiscono il suo ruolo.

Proprio questa caratterizzazione del servizio definito sia in sede di CCNL che di Convenzione, che lo assimila ai cosiddetti “lavori di attesa”⁴, da un lato giustifica un orario di lavoro ordinario che raggiunge le 44 ore settimanali, dall’altro impedisce che nei tempi in cui non è attivamente impegnato per le mansioni definite dal CCNL e dalla Convenzione, al sacrista non possono essere richiesti altri lavori: ad esempio non si può chiedergli⁵ di provvedere alla pulizia delle aule dell’oratorio o della segreteria o degli spogliatoi delle strutture sportive, né di fare opere di piccola manutenzione, o di vigilanza del cortile abitato dai ragazzi.

Per questo motivo se la parrocchia vuole avvalersi di un sacrista e applicare o il CCNL o la Convenzione nella lettera di assunzione non si può ampliare l’ambito delle mansioni richieste.

La retribuzione

Gli importi riconosciuti sono diversi: il CCNL prevede una paga base a tempo pieno pari ad euro 1.260, mentre la Convenzione la determina in euro 1.400.

Entrambi i contratti prevedono il meccanismo del “divisore” per determinare la retribuzione in caso di lavoro a tempo parziale (190 per il CCNL e 191 per la Convenzione).

In merito agli arretrati occorre considerare che gli accordi sono stati sottoscritti nei primi mesi del 2015 ma la loro efficacia è anticipata al 1° gennaio 2014; pertanto:

- per quanto riguarda il CCNL occorre solo erogare l’indennità *una tantum*, pari ad euro 900,

⁴ Si vedano l’elenco dell’articolo unico del R.D. n. 2657, 6.12.1923 e Nota Ministero del Lavoro del 26.9.2003, prot. n. 5/27451/70/ORA/A

⁵ Il parroco non solo non può pretendere o anche solo chiedere tali lavori diversi, deve anche impedire che il sacrista li renda spontaneamente. In caso contrario il lavoratore potrà sempre rivendicare un riconoscimento economico ed in caso di infortunio non mancheranno le contestazioni da parte dell’INAIL.

da corrispondersi in tre rate (entro il mese di maggio 2016) e dal 2015 anche la gratifica pasquale;

- per quanto riguarda la Convenzione, occorre erogare gli arretrati relativi alla gratifica pasquale maturata nel 2014 per i sacristi di cui al gruppo A (tempo pieno), mentre per i sacristi di cui al gruppo B (part-time) occorre anche tener conto che la retribuzione oraria a partire dal 1° gennaio 2014 è passata da euro 7,33 a euro 8,5.

Assolutamente peculiare è l'istituto della gratifica pasquale⁶ prevista da entrambi gli accordi (il CCNL la prevede a decorrere dal 2015). L'importo della gratifica prevista dalla Convenzione è rapportato al tempo di lavoro durante l'anno e al fatto che si tratti di un rapporto a tempo pieno o *part-time*.

La gratifica pasquale

Tanto è singolare il rapporto tra il sacrista e la chiesa (edificio) che la tradizione gli riconosceva il diritto ad un alloggio in parrocchia.

Gli accordi vigenti (fatto salvo quanto previsto dai contratti individuali) non prevedono più un vero diritto ad avere l'alloggio⁷; qualora però esso sia concesso, l'importo da considerare ai fini contributivi è pari ad euro 50.

In ogni caso si tratta di alloggio di servizio (quindi con obbligo di abitazione) e non di un mero *benefit* (diritto ad abitarvi) in quanto connesso alle mansioni (custodia della chiesa).

Qualora il datore di lavoro intenda assegnare un alloggio di servizio al sacrista non deve sottoscrivere un contratto di comodato o di locazione, ma semplicemente inserire la previsione nella lettera di assunzione (o in una sua appendice integrativa

L'alloggio

⁶ La gratifica pasquale non deve essere confusa con l'istituto della 13° e della 14°, nonostante gli accordi utilizzino la medesima definizione.

⁷ La Convenzione precisa che l'argomento è lasciato alla libera contrattazione tra le parti.

e modificativa di una precedente lettera di assunzione)⁸.

Qualora, per motivi particolari, la parrocchia abbia concesso al sacrista un alloggio in comodato o locazione, i due rapporti sono del tutto indipendenti e la fine di uno non influisce sulla sorte dell'altro.

L'orario

Come anticipato, tenuto conto che al sacrista è chiesto di occuparsi, anzitutto, della cura e della custodia della chiesa, le parti hanno concordato un orario di lavoro settimanale caratterizzato da:

- un tempo di lavoro pari a 44 ore, più ampio di quello comune⁹,
- una distribuzione settimanale che di norma si estende anche alla domenica, senza considerarla giorni di lavoro festivo.

È lasciato alle parti concordare la collocazione settimanale del tempo di riposo, pari ad una giornata e mezza, di norma non la domenica.

Lavoro in giorno di riposo e/o festivo

Per i giorni festivi gli accordi fanno riferimento esplicito alle festività nazionali di cui alla legislazione. Le altre feste religiose non incluse negli elenchi delle feste di cui sopra (per es. Ascensione, Corpus domini, Natività di san Giovanni), sono invece considerate come normali giorni di lavoro.

Per la legislazione nazionale, che si applica anche ai sacristi:

- i giorni di festa consentono di astenersi dal lavoro e mantenere il diritto alla retribuzione,
- per i giorni di festa che coincidono con il giorno di riposo, e il lavoratore non presta servizio, gli è riconosciuta una retribuzione doppia (L. n. 260/1949).

⁸ Sia il CCNL che la Convenzione prevedono che in caso di cessazione del rapporto di lavoro il sacrista debba riconsegnare l'alloggio entro 30 giorni.

⁹ Art. 3, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003 «L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali».

Per altri due casi gli accordi prevedono invece una disciplina speciale.

1° caso

Il giorno festivo, che non coincide con il giorno di riposo, il sacrista presta servizio.

Ai sensi dell'articolo 7 del CCNL – *«Il lavoro svolto nella festività indicate nell'articolo 8 è retribuito come previsto all'articolo 6»* (disciplina dello straordinario) – al sacrista è riconosciuta oltre alla paga giornaliera una maggiorazione pari al 30% (lavoro festivo diurno) o 50% (lavoro festivo notturno).

Ai sensi dell'articolo 6 della Convenzione – *«In caso di mancato godimento di tali festività per motivi di servizio, esse verranno compensate con una indennità pari a 1/26 dello stipendio globale, maggiorato del 50%»* – al sacrista è riconosciuta oltre alla paga giornaliera una indennità pari al 150% della di 1/26 dello stipendio mensile.

2° caso

Il giorno festivo coincide con il riposo settimanale e il sacrista presta servizio.

In questo caso occorre aggiungere alle indennità presentate al punto precedente per il lavoro festivo l'indennità prevista dalla Legge n. 260/1949 per la festività coincidente con il giorno di riposo.

Si ritiene che le parti possano concordare di recuperare il giorno festivo lavorato con un giorno di permesso, al più con l'integrazione della maggiorazione prevista dagli accordi.

Le ferie

La peculiarità di questo istituto è il divieto, di natura contrattuale, di poter godere del periodo di ferie tra il 20 dicembre e il 7 gennaio e durante la Settimana Santa¹⁰.

¹⁰ Gli accordi non prevedono alcunché, ma la modalità più semplice per retribuire il sostituto occasionale del sacrista che sta godendo del periodo di ferie e/o di riposo è il contratto di lavoro accessorio previsto dalla D.Lgs. n. 276/2003.

Congedi

Oltre ai congedi previsti dalla normativa, gli accordi disciplinano il caso di congedo per matrimonio o per decesso di un parente.

Il CCNL prevede anche il caso di aspettativa non retribuita (per gravi motivi e a discrezione del datore di lavoro) non superiore a tre mesi.

Data la peculiarità della figura, che non può essere ridotta ad un "anonimo" custode, le parti hanno convenuto di riconoscere il diritto a giorni di permesso retribuito per consentire al sacrista di partecipare a ritiri spirituali o corsi di aggiornamento liturgico o professionale. Si ritiene che anche tali giorni non possano essere concessi dal 20 dicembre al 7 gennaio e durante la Settimana Santa.

Norme disciplinari

Considerato il luogo di lavoro e il tipo di mansioni richieste, gli accordi puntualizzano alcune mancanze che nel caso specifico costituiscono ipotesi di grave inadempimento da parte del sacrista.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SACRISTI ADDETTI AL CULTO DIPENDENTI DA ENTI ECCLESIASTICI 2014-2017

PREMESSA

Il giorno 21 gennaio 2015 a Roma, presso la sede della F.A.C.I. (Federazione tra le Associazioni del Clero Italiano) è stato siglato il nuovo contratto nazionale di lavoro per i sacristi addetti al culto dipendenti da enti ecclesiastici.

Sono presenti:

- per la F.A.C.I. il Presidente nella persona di don Francesco Scalmati;
- per la F.I.U.O.A.C/S. il Presidente Maurizio Bozzolan.

Il Contratto, in vigore dal gennaio 2014, avrà scadenza il 31 dicembre 2017.

Art. 1 - Definizione

Ai fini della presente normativa si definisce Sacrista il lavoratore in possesso di piena capacità lavorativa, che presta la sua opera nei luoghi sacri occupandosi principalmente di preparare le sacre funzioni liturgiche e gli altri incontri della comunità cristiana che si tengono nella chiesa, allestendo diligentemente i libri liturgici, le vesti liturgiche e le altre cose che sono necessarie per la celebrazione della Messa, e che svolge contestualmente anche le seguenti mansioni:

- provvedere alla custodia della chiesa, degli arredi e delle suppellettili sacre;
- attendere alle attività che si svolgono all'interno della chiesa;
- provvedere alla pulizia ordinaria e, in misura proporzionata ai mezzi di cui dispone, anche straordinaria, della Chiesa, della Sacrestia, del sagrato e delle altre pertinenze;
- adempiere altre mansioni compatibili con il suo profilo professionale, indicate nella lettera di assunzione.

Art. 2 - Inquadramento e classificazione

I sacristi sono inquadrati in due categorie, secondo il tempo di lavoro prestato, e classificati su due livelli, in funzione dell'esperienza e del profilo professionale.

Categorie:

gruppo A: Sacristi occupati a tempo pieno a servizio di una chiesa o eventualmente di più chiese dipendenti da un unico datore di lavoro, che non potranno svolgere altro impiego;

gruppo B: Sacristi occupati a tempo parziale da uno o più datori di lavoro, senza vincolo di esclusiva.

Classificazione:

primo livello: a questo livello appartengono i lavoratori dipendenti qualificati che possiedono conoscenze avanzate ed elevate capacità tecniche e professionali, conseguite a seguito di una specifica esperienza e a idonea formazione;

secondo livello: a questo livello appartengono i lavoratori dipendenti che applicano semplici conoscenze pratiche.

NOTE A VERBALE

Saranno inquadrati nel primo livello tutti i lavoratori assunti fino alla data della stipula del presente contratto ai quali è stato applicato il Contratto Nazionale di Lavoro FACI/Fiudacs per il periodo 2011-2013.

Saranno inquadrati nel secondo livello tutti i neoassunti.

Art. 3 - Assunzione e periodo di prova

1. L'assunzione del sacrista è effettuata dal legale rappresentante dell'ente ecclesiastico titolare dell'ufficiatura del culto della chiesa, nel rispetto delle norme di legge sia civili che canoniche.

2. Fermi restando gli obblighi di legge circa l'assunzione, il periodo di prova non può avere durata superiore a mesi tre.

3. Terminato il periodo di prova, il sacrista si intende confermato a tempo indeterminato e detto periodo viene considerato a tutti gli effetti contrattuali.

4. Nel caso di mancata conferma, al sacrista sarà corrisposto il compenso per il periodo di lavoro prestato e quanto dovuto per norma di legge e tenendo anche conto della disciplina canonica.

Art. 4 - Retribuzione

Per il periodo di applicazione del presente contratto, la retribuzione lorda minima mensile del sacrista comprensiva di ogni indennità, inclusa l'ex indennità di contingenza, è stabilita come segue:

- dipendenti classificati al Primo Livello, € 1.260,00,
- dipendenti classificati al Secondo Livello, € 950,00.

Per i Sacristi del *Gruppo B* di cui all'art. 2 (lavoratori dipendenti a tempo parziale), la retribuzione viene determinata proporzionalmente in base all'effettivo orario di lavoro, calcolando la retribuzione oraria nella misura di 1/190 della retribuzione mensile.

Gli importi suindicati sono da intendersi lordi e soggetti a ritenute fiscali e previdenziali come di legge.

Art. 4-bis - Indennità *una tantum*

Ai Sacristi in forza al 1° gennaio 2014 con anzianità superiore a dodici mesi cui è stato applicato il CCNL per i sacristi addetti al culto FACI-Fiudacs, viene riconosciuta un'indennità lorda *una-tantum* di € 900,00 senza alcun riflesso su nessun istituto retributivo, da erogare in 3 quote ciascuna di € 300,00, unitamente alle retribuzioni di marzo 2015, ottobre 2015 e maggio 2016.

Per i Sacristi del Gruppo B di cui all'art. 2 (lavoratori dipendenti a tempo parziale) in possesso dei requisiti stabiliti al punto precedente, l'importo dell'*una-tantum* sarà proporzionato in base alla percentuale dell'orario ridotto rispetto al tempo pieno (ore settimanali stabilite/44).

NOTA A VERBALE

Entro il mese di dicembre 2016, le parti accerteranno se le condizioni finanziarie delle parrocchie permetteranno l'erogazione di un'ulteriore *una-tantum*, da pagare ai lavoratori individuati all'art. 4-bis, nell'ipotesi positiva concordandone anche il termine di pagamento e l'importo.

Art. 4-ter - Scatti di anzianità

1. Sono previsti scatti di anzianità, da corrispondere dal primo Gennaio 2016 e sino al raggiungimento di uno dei seguenti limiti:

- a) dieci scatti biennali, dal primo gennaio 2016,
- b) trenta anni dalla data d'inizio del contratto di lavoro con lo stesso datore di lavoro.

2. Il valore di ciascuno scatto è determinato nei seguenti importi lordi:

- a) per lavoratori con anzianità di servizio superiore a dieci anni: € 25,00,
- b) per lavoratori con anzianità di servizio inferiore o pari a dieci anni: € 15,00.

3. Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità; per i sacristi assunti prima del 31 dicembre 2013, il biennio decorre dal 1° gennaio 2014.

4. L'importo riconosciuto per gli scatti maturati fino alla data del 31/12/2013 sarà consolidato in una voce retributiva denominata "ex scatti", non assorbibile né in alcun modo rivalutabile e avrà riflesso unicamente sul TFR, sulla gratifica natalizia (13°) e, per quanti ne hanno diritto, sulla 14°.

5. Per i Sacristi del Gruppo B di cui all'art. 2 (lavoratori dipendenti a tempo parziale), il valore spettante sarà riproporzionato in base alla percentuale dell'orario ridotto rispetto al tempo pieno (ore settimanali stabilite/44).

Art. 4-*quater* - Valore convenzionale dell'alloggio

Ai soli fini contributivi, il valore dell'alloggio eventualmente concesso in uso al Sacrista è determinato convenzionalmente in € 50,00 (cinquanta) mensili.

Art. 4-*quinqies* - Gratifica Pasquale

A decorrere dal 2015, in occasione della Santa Pasqua sarà corrisposta al Sacrista una gratifica di € 50,00 lordi, con effetto unicamente sul TFR.

Art. 5 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro giornaliero è concordato con il datore di lavoro.
2. L'orario di lavoro ordinario è di 44 ore settimanali, distribuite in 6 giornate.
3. L'orario settimanale non può normalmente superare le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a dieci mesi.
4. Nel rispetto delle consuetudini locali e dell'organizzazione del lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro avverrà preferibilmente su cinque giornate da 8 ore e una da 4 ore.
5. Come previsto dall'art. 17 c. 5 del D.Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del D.Lgs. citato non si applicano al personale di cui al presente CCNL.

Art. 6 - Lavoro straordinario

L'eventuale lavoro straordinario deve essere preventivamente richiesto dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario è retribuito maggiorando la retribuzione oraria (= 1/190 retribuzione minima mensile di cui all'art. 4), secondo le seguenti percentuali:

- straordinario feriale diurno: 20%,
- straordinario feriale notturno (dalle 22 alle 6): 30%,
- straordinario festivo diurno: 30%,
- straordinario festivo notturno (dalle 22 alle ore 6): 50%.

Art. 7 - Riposo settimanale

Nel rispetto delle consuetudini locali e dell'organizzazione del lavoro, il Sacrista ha diritto a 1,5 giorni di riposo settimanale, concordati con il datore di lavoro, anche non consecutivi e generalmente non coincidenti con la domenica, con la festività del Santo Patrono e le altre festività, fatte salve le condizioni di miglior favore e le intese individuali/locali.

Il lavoro svolto nelle festività indicate nell'art. 8 è retribuito come previsto all'art. 6.

Art. 8 - Festività

Sono considerati festivi i seguenti giorni:

- il primo gennaio;
- il 6 gennaio – Epifania del Signore;
- il 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
- il lunedì dopo Pasqua;
- il 1° maggio – Festa del Lavoro;
- il 2 giugno – Fondazione della Repubblica;
- il 15 agosto – Assunzione di Maria Vergine;
- il 1° novembre – Ognissanti;
- l'8 dicembre – Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre – Natale del Signore;
- il 26 dicembre – S. Stefano;
- la festa del Santo Patrono del luogo.

Art. 9 - Gratifiche

1. Alla data del 15 dicembre, al Sacrista sarà corrisposta una mensilità aggiuntiva (tredicesima) il cui importo lordo è pari a una mensilità della normale retribuzione.

2. Ai Sacristi già assunti con il Contratto Nazionale di Lavoro FACI-Fiudacs 2011/2013, è confermato per il periodo di vigenza del presente CCNL il godimento della gratifica annuale, denominata “quattordicesima”, il cui importo lordo è pari a una mensilità della normale retribuzione. La quattordicesima sarà corrisposta alla data del 15 giugno.

3. In caso di prestazione di lavoro inferiore a un anno, le gratifiche di cui ai punti precedenti del presente articolo saranno calcolate in dodicesimi, corrispondendo un dodicesimo di retribuzione per ogni mese di prestazione o frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 10 - Ferie

1. Al Sacrista spetta un periodo di ferie pari a 26 giorni lavorativi, più 4 giorni in corrispettivo delle festività soppresse, con la regolare corresponsione della retribuzione. In nessun caso possono essere concesse ferie tra il 20 dicembre e il 7 gennaio, durante la Settimana Santa e in occasione della festa del Patrono.

2. Le ferie possono essere godute al massimo in due distinti periodi annui.

3. I periodi di godimento delle ferie sono concordati fra le parti, con riguardo alle esigenze del lavoro e del Sacrista, entro il 30 aprile di ciascun anno.

4. In caso di prestazione di lavoro inferiore a un anno, il periodo di cui al punto uno precedente del presente articolo sarà calcolato in dodicesimi maturando un dodicesimo per ogni mese di prestazione o frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Art. 11 - Congedi

1. In caso di matrimonio, è concesso al Sacrista un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi.
2. In caso di decesso di un parente fino al secondo grado, è concesso al Sacrista un permesso retribuito di tre giorni all'anno, ai sensi della legge 8 marzo 2000, n. 53.
3. Per gravi motivi personali potrà essere concesso, a discrezione del datore di lavoro, un periodo di aspettativa non retribuita, non superiore a tre mesi, non ripetibile nell'arco dei tre anni e valido unicamente ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.
4. Per ciascun anno solare (10 gennaio - 31 dicembre) sono riconosciute:
 - a) al presidente nazionale e a 2 membri della giunta nazionale, fino ad un massimo di 24 ore non retribuite per la partecipazione alle attività istituzionali dell'Associazione;
 - b) ai membri dell'associazione è riconosciuta una giornata non retribuita per la partecipazione agli incontri associativi.

Art. 12 - Aggiornamento professionale e ritiri spirituali

1. Al Sacrista possono essere autorizzati dal datore di lavoro fino a otto giorni di permesso retribuito, anche non consecutivi, per la partecipazione a ritiri spirituali o a corsi di aggiornamento liturgico o professionale, sia nazionali che locali.
2. La mancata utilizzazione di detti giorni, in tutto o in parte e per qualsiasi motivo, non dà diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

Art. 13 - Malattia o Infortunio

1. In caso di malattia o infortunio il Sacrista percepirà l'integrazione economica del trattamento erogato dall'istituto previdenziale assicurativo o mutualistico, come previsto dalle normative vigenti, fino al 100% della retribuzione di fatto corrisposta per il periodo massimo di sei mesi.
2. Trascorso il periodo di comporto mobile di sei mesi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto definitivamente, con diritto del Sacrista a ogni sua competenza, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso, la restituzione dell'eventuale alloggio sarà concordata fra le parti, tenendo conto anche dello stato di salute del Sacrista.
3. Il Sacrista ha l'obbligo di dare immediata comunicazione della malattia al datore di lavoro.
4. Il Sacrista è tenuto a consegnare o inviare con raccomandata con avviso di ricevimento al datore di lavoro il certificato medico relativo alla malattia o all'infortunio, entro due giorni dal rilascio.
5. Qualora il Sacrista non si presenti sul posto di lavoro alla data indicata dal certificato medico, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il dipendente è considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

Art. 14 - Risoluzione del rapporto di lavoro e controversie

La risoluzione del rapporto di lavoro segue la disciplina civilistica anche riguardo al Foro competente, salvo, dove richiesto dalle parti, il previo ricorso alla procedura arbitrale con i rispettivi rappresentanti Facci e Fiu-dacs.

Art. 15 - Preavviso di licenziamento

1. Salvo le condizioni di miglior favore, il rapporto di lavoro può essere risolto dalle parti con preavviso scritto di 30 gg (per i casi di anzianità fino a cinque anni) e di 60 gg (per i casi di anzianità oltre i cinque anni) inviato con raccomandata a.r..
2. In caso di mancato preavviso, l'inadempiente è tenuto a risarcire la controparte con un'indennità pari a quella del mancato preavviso.

Art. 16 - Trattamento di Fine Rapporto

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Sacrista o suoi aventi causa sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto (T.F.R.), rapportato alla sua durata, liquidato e pagato come per legge.
2. Per l'anno di anzianità di servizio non compiuto si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi compiuti, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
3. Qualora il dipendente che termina il rapporto di lavoro fruisca di alloggio, in forza dell'art. 659 del codice di procedura civile è tenuto a riconsegnarlo entro un mese dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
4. Nel caso previsto dal comma precedente, il trattamento di fine rapporto è corrisposto successivamente alla riconsegna dell'alloggio libero di persone e di cose.

Art. 17 - Norme disciplinari

1. Considerata la natura peculiare dell'attività svolta dal Sacrista e del luogo sacro dove essa di norma si svolge, il Sacrista è tenuto, oltre che a prestare la sua opera con dovuta diligenza, secondo necessità ed eseguendo le direttive date, anche a mantenere un ottimo comportamento sotto tutti gli aspetti, morale, religioso, civile.
2. Sono espressamente considerati atti gravi che danno luogo alla risoluzione immediata del rapporto di lavoro per giusta causa:
 - la violazione della riservatezza legata all'attività pastorale e al ministero sacro svolto nella Chiesa mediante la diffusione di notizie conosciute in ragione del servizio;
 - comportamenti gravi e comprovati che ledano la dignità dell'istituzione o confliggano con i suoi principi.
3. In caso di altre gravi mancanze e infrazioni, il Sacrista potrà incorrere nelle sanzioni di richiamo e sospensione, fino al licenziamento nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 legge 300/70.

Art. 18 - Condizione di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, individuali o locali. Per tutto quanto non previsto nella presente contrattazione collettiva le parti fanno espresso e formale rinvio alla legge italiana ed alle specifiche normative di settore da intendersi integrative ma non sostitutive.

Art. 19 - Scadenza del contratto

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2014 e scade il 31 dicembre 2017 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti contraenti inviata mediante raccomandata con avviso di ricevimento, almeno tre mesi prima della scadenza.

Dichiarazione a verbale

Le parti entro il 30 giugno 2015 definiranno le norme di costituzione e funzionamento di un ente bilaterale nazionale, finanziato da datori di lavoro e lavoratori, cui demandare la gestione delle problematiche connesse:

- a) alla sicurezza sul lavoro,
- b) alla normalizzazione dei contratti di lavoro ed all'applicazione del presente CCNL,
- c) ai licenziamenti e ai provvedimenti disciplinari,
- d) alla definizione dei requisiti necessari per il passaggio dal secondo al primo livello (accesso non automatico ma previa decisione del datore di lavoro),
- e) ad altre materie concordemente definite fra le parti stesse.

Il presente contratto collettivo consta di 19 articoli e n. 7 pagine.

F.A.C.I.
Il presidente
Don Francesco Scalmati

F.I.U.D.A.C./S.
Il Presidente
Maurizio Bozzolan

CONVENZIONE INTEGRATIVA PER I SACRISTI DELLA DIOCESI DI MILANO 2014-2017

L'anno 2015 il giorno 7 del mese di maggio in Milano,
tra
la Commissione delegata dei Parroci della Diocesi di Milano
e
la Commissione dell'Unione Diocesana dei Sacristi,
è stata stipulata la seguente

CONVENZIONE

per i Sacristi della Diocesi di Milano con decorrenza 1 ° gennaio 2014

PREMESSA

La presente convenzione si applica ai Sacristi assunti presso le Parrocchie e gli Enti Ecclesiastici della Diocesi di Milano fino al 31 dicembre 2007.

Per i Sacristi assunti successivamente a tale data, sarà applicato il solo Contratto Nazionale di Lavoro stipulato tra la FACI - Federazione tra le Associazioni del Clero in Italia di Roma e la FIUDAC/S - Federazione Italiana Unioni Diocesane addetti al Culto/Sacristi.

Art. 1 - Definizione

Ai fini della presente normativa si definisce Sacrista il lavoratore in possesso di piena capacità lavorativa che presta la sua opera nei luoghi sacri occupandosi del loro decoro.

Le mansioni che il Sacrista è tenuto a svolgere sono:

- preparare ed assistere alle funzioni liturgiche e agli incontri della comunità cristiana nell'aula ecclesiale;
- custodire la chiesa, gli arredi e suppellettili sacre;
- attendere alle attività che si svolgono all'interno della chiesa;
- pulire la chiesa, la sacrestia e il sagrato antistante, in modo ordinario e straordinario, in base alle possibilità tecniche dei mezzi a sua disposizione.

All'atto dell'assunzione, attraverso la lettera di assunzione, potranno es-

sere concordate altre ulteriori mansioni, coi vincoli dell'orario fisso. I Sacristi possono essere inquadrati in due categorie, a seconda del tempo di lavoro prestato:

- Gruppo A: Sacristi che sono occupati a tempo pieno al servizio di una chiesa o di più chiese dipendenti da un unico datore di lavoro, e non potranno quindi attendere ad altro lavoro.
- Gruppo B: Sacristi che svolgono la loro opera a tempo parziale.

Art. 2 - Assunzione e periodo di prova

L'assunzione del Sacrista è effettuata dal legale rappresentante dell'ente ecclesiastico titolare dell'officiatura del culto della chiesa, nel rispetto delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione, il Sacrista deve essere in possesso dei documenti anagrafici e del codice fiscale. Fermi restando gli obblighi di legge circa l'assunzione, il periodo di prova non potrà avere la durata superiore a mesi tre durante il quale è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro.

Terminato tale periodo il Sacrista si intende confermato a tempo indeterminato. Il periodo di prova verrà considerato a tutti gli effetti contrattuali. Nel caso di mancata conferma, al Sacrista sarà corrisposto il compenso per l'effettivo periodo di servizio prestato e quanto dovuto per norma di legge.

Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto solo se in possesso del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Art. 3 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di 44 (quarantaquattro) ore settimanali distribuite di massima in sei giornate lavorative.

L'orario giornaliero sarà concordato con il rappresentante dell'Ente Ecclesiastico.

Art. 4 - Lavoro straordinario

Le prestazioni straordinarie dovranno essere sempre autorizzate e saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni:

- a) oltre le 44 ore settimanali: 30%;
- b) quelle comprese fra le ore 23 serali e le ore 6 del mattino: 100%.

Art. 5 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale viene stabilito in almeno una giornata e mezza nell'ambito della settimana e sarà fissato di comune accordo.

Il diritto al riposo settimanale è irrinunciabile.

Il riposo non effettuato per causa di forza maggiore dovrà essere recuperato in seguito.

Il lavoro svolto nelle domeniche e nelle altre festività religiose sarà retribuito con paga ordinaria senza alcuna maggiorazione.

Art. 6 - Festività religiose e nazionali

Secondo i disposti delle Leggi 27/5/1949 n. 260 - 31/5/1954 n. 90 - 5/3/1977 n. 54 - D.P.R. 28/12/1985 n. 792, sono considerati festivi i seguenti giorni:

- 1° Gennaio - Primo giorno dell'anno
- 6 Gennaio - Epifania
- il Lunedì di Pasqua
- 25 Aprile - Anniversario della Liberazione
- 1° Maggio - Festa del lavoro
- 2 Giugno - Anniversario della Repubblica
- 15 Agosto - Festa dell'Assunta
- 1° Novembre - Festa di tutti i Santi
- 8 Dicembre - Festa dell'Immacolata
- 25 Dicembre - S. Natale
- 26 Dicembre - S. Stefano
- la Festa del S. Patrono.

In caso di mancato godimento di tali festività per motivi di servizio, esse verranno compensate con una indennità pari a 1/26 dello stipendio globale, maggiorato del 50%.

Art. 7 - Congedi

In caso di matrimonio è concesso un permesso al Sacrista di 15 giorni consecutivi.

In caso di decesso di un parente fino al 2° grado è concesso un permesso retribuito di 3 (tre) giorni all'anno, ai sensi della legge 53/2000.

Durante tali congedi verrà corrisposta la normale retribuzione.

Per ciascun anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) sono riconosciute:

- al presidente diocesano ed a 2 membri della giunta diocesana fino ad un massimo di 24 ore non retribuite per la partecipazione alle attività istituzionali dell'associazione;
- ai membri dell'associazione è riconosciuta una giornata non retribuita per la partecipazione agli incontri associativi.

Art. 8 - Gratifica natalizia e premio pasquale

Al Sacrista verrà corrisposta ogni anno, in occasione del S. Natale, una gratifica pari ad una mensilità della normale retribuzione (13° mensilità).

Inoltre, ogni anno, in occasione della S. Pasqua, al Sacrista verrà corrisposto un premio pari a € 900,00 (Euro novecento/00).

In caso di prestazione di lavoro inferiore a un anno, la 13° mensilità e il premio pasquale saranno calcolati in dodicesimi, corrispondendo un do-

dicesimo di retribuzione per ogni mese di prestazione o frazione di mese superiore a quindici giorni.

Art. 9 - Assicurazioni

Il Rappresentante legale della Parrocchia provvederà ad assicurare il Sacrista, secondo il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assicurazioni sociali, all'I.N.P.S. ed all'I.N.A.I.L.

Art. 10 - Retribuzione

La retribuzione mensile del Sacrista, comprensiva di ogni indennità, viene stabilita come segue:

Gruppo A: € 1.400,00

Gruppo B: la retribuzione oraria del Sacrista, comprensiva di ogni indennità, viene stabilita come segue: € 8.50.

Il Sacrista avrà diritto ad un massimo di 8 scatti biennali di anzianità pari a euro 25,00 (venticinque/00) cadauno. Il numero degli scatti biennali decorre dall'1/4/1967. Tali scatti decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Per quanto riguarda i Sacristi del Gruppo B lo scatto biennale sarà calcolato dividendo l'importo di Euro 25,00 per 182 ore e moltiplicando il quoziente per il numero delle ore lavorate mensilmente dal Sacrista, fermo restando il numero di 8 scatti e la decorrenza.

Si precisa inoltre che tale criterio si applica anche nel calcolo del premio pasquale (art. 8) e cioè: € 900,00: 182 x il numero delle ore lavorate mensilmente.

Rimane invariato il valore degli scatti precedentemente maturati.

Art. 11 - Alloggio al Sacrista

Per tutti gli assunti al 31/3/1987 è concesso alloggio adeguato ad uso esclusivo del Sacrista e della sua famiglia.

A questo proposito va ricordato che non è consentito dare alloggio a terzi, anche se parenti.

Sono a carico del Sacrista: il gas, la luce, il riscaldamento ed il telefono.

Ai fini contributivi il valore dell'alloggio è determinato convenzionalmente in euro 50,00 (cinquanta) mensili.

Si invitano inoltre gli Enti ecclesiastici in cui il Sacrista non può godere dell'uso dell'appartamento, ad accordarsi su una indennità mensile adeguata ai valori attuali.

Per quanto attiene all'alloggio del Sacrista, a partire dall' 1/4/1987 la trattativa è lasciata alle parti interessate.

Art. 12 - Ferie

Al Sacrista, dopo un anno ininterrotto di lavoro, spetta un periodo di fe-

rie pari a giorni 26 lavorativi, più 4 giorni in corrispettivo delle festività sopresse, con la regolare corresponsione della retribuzione (legge 5 marzo 1977, n. 54).

Per chi non avesse raggiunto i 12 mesi di anzianità di servizio, verranno riconosciuti tanti dodicesimi di ferie annuali quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà ritenuta pari a un mese.

Si precisa che dette ferie possono essere godute al massimo in due soli periodi dell'anno.

Il periodo di godimento delle ferie verrà concordato tra le parti, avuto riguardo e alle necessità dell'Ente ecclesiastico e alle esigenze del Sacrista.

In nessun caso, peraltro, potranno essere concesse le ferie tra il 20 dicembre ed il 7 gennaio e durante la Settimana Santa.

Il periodo delle ferie "estive" sarà concordato tra le parti, avuto riguardo delle necessità della chiesa, e dovrà essere comunicato al Legale Rappresentante dell'Ente ecclesiastico entro il 31 gennaio, salvo accordo migliore tra le parti.

Art. 13 - Conservazione del posto

E' obbligatoria la conservazione del posto di lavoro:

- in caso di malattia con un termine non superiore a 6 mesi, salvo l'eventuale proroga concessa dai competenti Enti, senza diritto alla retribuzione;
- in caso di grave difficoltà familiare per un periodo non superiore agli otto giorni.

Scaduto il termine della conservazione del posto di lavoro, il diritto di risoluzione del contratto è reciproco, fermo restando il diritto per il Sacrista di percepire ogni sua spettanza, come nel caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 14 - Indennità di malattia e di infortunio

In caso di malattia o di infortunio il Sacrista percepirà l'integrazione economica del trattamento erogato dall'istituto previdenziale assicurativo o mutualistico, come previsto dalle normative vigenti. Il datore di lavoro assicura al Sacrista l'integrazione economica del trattamento erogato dagli Istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto corrisposta per il periodo massimo di sei mesi. Trascorso tale periodo, come previsto all'art. 13, il rapporto potrà essere definitivamente risolto con diritto del Sacrista di ogni sua competenza, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata comunicazione della malattia al datore di lavoro, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento.

Il lavoratore è tenuto, entro due giorni dal rilascio del certificato medico

di diagnosi, a recapitare o trasmettere il certificato medesimo a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato medico. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il dipendente viene considerato dimissionario, restando a suo carico la indennità di mancato preavviso.

Art. 15 - Norme disciplinari

1. Considerata la natura peculiare dell'attività svolta dal Sacrista e del luogo sacro dove essa di norma si svolge, il Sacrista è tenuto oltre che a prestare la sua opera con la dovuta diligenza, secondo le necessità ed eseguendo le direttive date, anche a mantenere un ottimo comportamento sotto tutti gli aspetti: morale, religioso, civile.

Sono considerati atti gravi che danno luogo alla risoluzione immediata del contratto per giusto motivo:

- a) la violazione della riservatezza legata all'attività pastorale e al ministero sacro svolto nella chiesa mediante la diffusione di notizie conosciute in ragione del servizio;
- b) motivi o circostanze gravi e comprovate che rendano impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

2. In caso di altre gravi mancanze e infrazioni, il Sacrista potrà incorrere nelle sanzioni di richiamo e sospensione, fino al licenziamento.

3. È fatto salvo il diritto del Sacrista di ricorrere in devolutivo contro il provvedimento di licenziamento, secondo le modalità di cui all'art. 19.

4. In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli previsti ai punti a) e b) del comma 1 del presente articolo, è fatta salva la facoltà del Sacrista di ricorrere in sospensivo.

Art. 16 - Preavviso di licenziamento

Il rapporto di lavoro può essere risolto da entrambe le parti con preavviso di un mese, mediante lettera raccomandata.

Nel caso di mancato preavviso l'inadempiente è tenuto a risarcire la controparte con una indennità pari alla retribuzione di un mese.

Il Sacrista durante il preavviso, ha diritto alla libertà necessaria (almeno due ore al giorno) per la ricerca di altra occupazione, compatibilmente alle esigenze di servizio e senza alcuna trattenuta sullo stipendio. Il Sacrista non avrà diritto a tale permesso nel caso di dimissioni volontarie.

Art. 17 - T.F.R. - Trattamento di fine rapporto

In caso di licenziamento o dimissioni al Sacrista spetta il seguente trattamento di fine rapporto:

– giorni 26 (ventisei) per ogni anno di servizio prestato.

Questa quota va calcolata sulle seguenti voci:

- stipendio base
- scatti anzianità
- valore convenzionale dell'alloggio ai sensi dell'art. 11
- premio pasquale

il tutto maggiorato dell'8,33% per tredicesima mensilità.

Quanto sopra, varrà per l'anzianità maturata al 31/12/1983.

Per l'anzianità maturata successivamente, l'indennità di anzianità o meglio detta T.F.R. (Trattamento di fine rapporto), sarà regolata dalla legge 29/5/1982 n. 297.

In caso di licenziamento, di dimissioni o di morte, cessa per diritto e per disposizione dell'art. 659 C.P.C., l'uso della abitazione per sé e per i propri familiari entro un mese dal giorno della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 18 - Condizione di miglior favore

Il presente accordo non modifica le condizioni di miglior favore attualmente in atto per contratto o per consuetudine. Per tutto quanto non previsto nella presente convenzione le parti fanno espresso e formale rinvio alla legge italiana ed alle specifiche normative di settore da intendersi integrative ma non sostitutive.

Art. 19 - Controversie di lavoro

1. Le eventuali controversie che dovessero sorgere sia durante il rapporto di lavoro sia al cessare dello stesso, tra l'Ente ecclesiastico ed il Sacrista, dovranno essere demandate in prima istanza alla Commissione Paritetica che sarà formata dai rappresentanti dei Parroci e dai rappresentanti della Unione Diocesana Sacristi.

2. In mancanza dell'accordo di cui al comma 1 del presente articolo, potrà essere esperito il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale di Lavoro competente per territorio (cf. legge 11 agosto 1973, n. 533).

Art. 20 - Durata della convenzione

La durata della seguente convenzione resta stabilita per il seguente periodo: dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2017.

Allo scadere si intenderà tacitamente rinnovata di anno in anno, a meno che venga disdetta da una delle due parti, almeno un mese prima della scadenza.

Gli Enti che adottano la presente convenzione devono essere iscritti alla FACI.

Art. 21 - Aggiornamento professionale e ritiri spirituali

Sentita l'esigenza di una maggiore qualificazione spirituale e professionale, al Sacrista sono riconosciuti fino ad 8 (otto) giorni all'anno retribu-

ti, anche non consecutivi, per la partecipazione a ritiri spirituali, a corsi di aggiornamento liturgico e professionale, anche a livello decanale, previo accordo con la Presidenza dell'Unione Diocesana Sacristi.

La mancata utilizzazione dei suddetti giorni, in tutto o in parte, non dà diritto ad alcuna indennità sostitutiva. Sono rimborsate le spese vive sostenute di vitto ed alloggio, debitamente giustificate.

Dichiarazione a verbale

Nel triennio di validità della presente convenzione, le Parti approfondiranno con modalità concertate l'applicabilità di sgravi contributivi e/o fiscali, connessi, in particolare, con l'assunzione di giovani di età compresa fino ai 30 anni, e la valutazione della possibilità di aderire a fondi di previdenza ed assistenza complementare

Commissione paritetica parroci-sacristi

Parroci:

Dr. Don Carlo Azzimonti
Presidente

Mons. Silvano Provasi

Don Gabriele Nunzio Ferrari

Sacristi:

Sig. Maurizio Bozzolan
Co-Presidente

Sig. Cristian Remeri
Presidente diocesano

Sig. Bruno Vanetti

