



Arcidiocesi di Milano



Il nuovo CCNL sacristi 2022-2025



Indice

- Saluti dell'Ufficio Avvocatura e dell'Unione Diocesana Sacristi
- Presentazione di don Michele
- Integrazioni dell'Avv. Elisabetta Mapelli
- Domande e Risposte – con la partecipazione del Consulente della FIUDAC/S



Definizione (art. 1)

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 quanto è necessario per le varie celebrazioni liturgiche, e che svolge contestualmente anche le seguenti mansioni:



Definizione (art. 1)

- 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.



Inquadramento (art. 2)

- Vengono eliminate le categorie A e B del vecchio contratto (full time/part time). E' comunque possibile stipulare un contratto a tempo parziale con le limitazioni previste dall'art. 12 (ad esempio, la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata).
- Da due livelli si passa a tre livelli. Il terzo livello è per i neoassunti senza precedente esperienza nel campo lavorativo.
- Passaggio automatico al secondo livello dopo 18 mesi di anzianità di servizio ed il raggiungimento di 20 crediti formativi ottenuti attraverso la frequenza di corsi di formazione specifici.
- Passaggio automatico dal secondo al primo livello dopo 18 mesi di anzianità di servizio ed il raggiungimento di 45 crediti formativi (di cui 20 già acquisiti ed altri 25 da acquisire) ottenuti attraverso la frequenza di corsi di formazione specifici.



Orario di lavoro (art. 11)

- Settimana lavorativa ordinaria di 44 ore in 6 giornate con 1,5 giorni di riposo settimanale, generalmente non coincidente con la domenica, festività del santo patrono o altre festività.
- Lavoro domenicale è ordinario.



Retribuzione (art. 4)

Viene di seguito indicata la retribuzione lorda

	1/07/2023	1/01/2024	1/01/2025
1° livello	€ 1.300	€ 1.320	€ 1.350
2° livello	€ 1.260	€ 1.280	€ 1.310
3° livello	€ 1.100	€ 1.120	€ 1.150

Part Time: retribuzione oraria lorda 1/190 della retribuzione sopra indicata



Straordinari (art. 13 e 15)

Nelle festività elencate nell'art. 15 il lavoro è retribuito come straordinario.

La domenica non è considerata ordinariamente giorno festivo.



«Salto» di retribuzione

Chi è inquadrato nel secondo livello passa da una retribuzione di 950 euro lordi a una di 1260 euro lordi dal mese di luglio 2023.

L'Unione Diocesana Sacristi è disposta a mediare per «diluire i costi» parrocchiali.



Buono pasto (art. 5)

- Valore giornaliero di 5 euro.
- Esclusi i part time orizzontali con orario inferiore a 24h settimanale e/o 4 h giornaliera.
- Non erogato in caso di ferie, permesso non retribuito, malattia o infortunio.
- La FIUDAC/S ha concluso una convenzione nazionale con fornitore di buoni pasto. Per i dettagli si veda https://www.faci.net/it/convenzione_edenred_news.html



Quattordicesima (art. 6) e una tantum (art. 7)

- Quattordicesima garantita anche a chi è al secondo livello del precedente contratto.
- Ai sacristi assunti al 1° gennaio 2022 viene riconosciuta una **UNA TANTUM** di 1050 euro.



Scatti di anzianità (art. 8) e gratifica pasquale (art. 10)

- Prima il limite era di dieci scatti di anzianità biennali da 1° gennaio 2016.
- Ora 20 scatti biennali fino al 40° anno di servizio con lo stesso datore di lavoro.
- A partire da Pasqua 2024 il valore della gratifica è incrementata ed è quantificata in 100 euro invece dei 50 euro previgenti.



Festività, Ferie e permessi (artt. 15-16-17-18)

- Viene inserita tra le festività la festa del Patrono della chiesa quando non coincide con il Santo patrono del luogo
- Le ferie passano da 26+4 a 26.
- Vengono introdotte 32 ore annue (4 giorni lavorativi full time) di permesso retribuito.
- I permessi retribuiti per ritiri spirituali o aggiornamento liturgico-professionale passano da 8 a 10 giorni.



Risoluzione rapporto di lavoro e controversie (art. 20)

Obbligo di preventivo ricorso al tentativo di conciliazione avanti all'ENBIF per:

- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- Controversie su interpretazione e applicazione del contratto.

Il calcolo della quota ENBIF a partire dal 1° luglio 2023 è basato sul valore convenzionale di 1.000 euro per 13 mensilità, con proporzioni che favoriscono gli iscritti sia alla FACI che alla FIUDAC-S.



Appendice A – Santuari, Basiliche e chiese con grandi afflussi

L'Unione Diocesana Sacristi e l'Ufficio Avvocatura convengono che nessun Ente sito nel territorio dell'Arcidiocesi di Milano rientra nell'ambito di applicazione dell'Appendice A



Circa i contratti a tempo determinato si veda l'articolo dal «Consulente non Profit» – inserto di Avvenire n. 5/2023

Av

il CONSULENTE

3

LA NOVITÀ Il Decreto Lavoro interessa anche parrocchie ed enti ecclesiastici, in particolare chi fa scuola

Quali contratti a tempo determinato

**MARIA ELISABETTA
MAPELLI**

Il decreto legge 4 maggio 2023 n. 48, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in pari data, cd. Decreto

Occorre dunque fare un passo avanti, considerando il contratto di lavoro a tempo determinato non più come un evento eccezionale, ma come un modo natura-

stesso, spesso imponendo requisiti molto restrittivi, nel caso ad esempio delle esigenze temporanee ed oggettive che dovevano essere estranee all'attività ordina-

A regime, pertanto, il canale prioritario delle causali che legittimano l'apposizione di un termine tornerà ad essere la contrattazione collettiva, di cui facciamo

quelle di favorire l'autonomia collettiva. Più incerto è invece stabilire se le parti individuali del contratto di lavoro possano individuare una causale pur in presen-



Grazie.
