

Progetto Giovani Insieme 2018/19

Il “Progetto Giovani Insieme 2018/19” conferma la struttura contrattuale adottato lo scorso anno in seguito alla abrogazione dei vouchers (Lavoro Accessorio) e alla non utilizzabilità (considerati i limiti economici) del nuovo Lavoro Occasionale.

Lo strumento contrattuale più adeguato è il **contratto di lavoro subordinato, part-time, a tempo determinato** (scadenza 31 agosto 2019 o, comunque, data non anteriore al 31 luglio 2019).

Il Progetto, proposto dalla Regione Ecclesiastica Lombarda ed assunto dalla Regione Lombardia con Decreto del Direttore Generale Sport e Politiche per i giovani, n. 7831 del 29 maggio 2018, prevede i seguenti elementi:

1. almeno 400 ore di servizio complessive retribuite; sta alla parrocchia, d’intesa con il giovane, distribuirle nei diversi mesi e nelle diverse settimane del periodo di lavoro partendo da una settimana tipo (cosiddetta settimana ordinaria); il *contratto di lavoro individuale* (cf bozza allegata al Progetto) deve indicare l’orario di lavoro della settimana ordinaria;
2. nelle 400 ore di servizio retribuite sono comprese anche le giornate di ferie (che devono essere godute dal giovane, astenendosi dal lavoro, e annotate in busta paga); non sono invece incluse le ore relative alla cosiddetta 13^a mensilità;
3. l’orario settimanale indicato nel *contratto di lavoro individuale* deve essere rispettato; si tenga presente che è possibile:
 - a) inserire nel contratto la cosiddetta “clausola di flessibilità” (che permette di “spostare” la distribuzione delle ore giornaliere/settimanali, senza pagare maggiori importi); in tal caso le parti possono concordare – anche di giorno in giorno – un diverso orario giornaliero; è però necessario che di tali modifiche vi sia traccia documentale, anche per elaborare la busta paga mensile (per es. attraverso uno scambio di mail, oppure, attraverso la timbratura se la parrocchia è già dotata di rilevatore di presenza dei dipendenti);
 - b) chiedere di prestare un numero maggiore di ore rispetto a quelle indicate nel contratto (cosiddetto lavoro supplementare) e la loro retribuzione è disciplinata puntualmente dal CCNL applicato;
4. nel periodo di vigenza del contratto può accadere (anche alla luce del punto n. 3) che il giovane presti servizio per più di 400 ore complessive; si tenga presente che la Regione Lombardia garantisce un contributo solo fino a 400 ore (è fatta salva la possibilità di concordare con la Regione l’accrescimento del numero di ore attribuite a ciascun Progetto); il modulo sottoscritto dal giovane a fine anno (modulo “*dichiarazione sostitutiva a supporto della rendicontazione delle spese*”) distingue le ore oggetto di contributo regionale da quelle rese ma che restano totalmente a carico della parrocchia;
5. la busta paga mensile deve indicare il totale delle ore realmente prestate ogni giorno (quelle indicate nel contratto oppure quelle concordate di volta in volta dalle parti); non è corretto elaborare una busta paga *a forfait* (per 40 ore al mese per 10 mesi);
6. considerata la mansione assunta dal giovane, si tenga presente che essa è prevista nel contratto collettivo:
 - a) UNEBA (categoria Livello 4° Super, tempo pieno 38 ore settimanali, divisore 164),
 - b) AGIDAE (categoria C/2, tempo pieno 38 ore settimanali, divisore 165);
7. la scelta della categoria/livello è dettata non dal compenso lordo ma dalla mansione realmente affidata al giovane (quella pertinente è: educatore non professionale);
8. dopo aver identificato la categoria/livello corretta, il compenso orario non può comunque essere inferiore ad euro 8,50 (così previsto nel Progetto concordato con Regione Lombardia) anche se il livello contrattuale del CCNL prescelto prevedesse un importo inferiore; il valore del compenso orario è determinato dividendo il compenso mensile lordo fissato dal CCNL applicato (relativo al tempo pieno) per il cosiddetto divisore (definito dal medesimo CCNL).

Progetto Giovani Insieme 2018/19

A mero titolo informativo, si tenga presente che per il datore di lavoro (parrocchia) il costo complessivo del contratto di lavoro è determinato dalla somma dei seguenti elementi:

- paga base contrattuale (calcolata sulla paga oraria non inferiore ad euro 8,50),
- altri elementi retributivi previsti dal CCNL,
- 13° mensilità (al loro delle ritenute previdenziali a carico del lavoratore),
- trattamento di fine rapporto,
- contributi previdenziali e premi assicurativi a carico della parrocchia,
- IRAP.

Per l’Arcidiocesi di Milano.

La sottoscrizione del contratto di lavoro è un atto di amministrazione straordinaria che richiede la previa autorizzazione dell’Ordinario.

Al fine di acquisire detta autorizzazione occorre presentare alla Segreteria Unificata presso l’Ufficio Amministrativo Diocesano l’apposita domanda (allegando la lettera di assunzione compilata in tutte le sue parti) il cui format è pubblicato al seguente link:

<http://www.chiesadimilano.it/ufficioamministrativodiocesano/lavoro-assunzioni>

FAQ

- 1) Un parroco chiede come poter adeguare l’orario di lavoro settimanale alle diverse esigenze educative (nei mesi estivi il lavoro è maggiore).

All’atto della sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo determinato (con termine alla scadenza del Progetto Giovani Insieme 2018-2019) occorre identificare l’orario di lavoro settimanale, precisando la distribuzione delle ore per ciascun giorno (è possibile che in alcuni giorni della settimana non siano previste/richieste ore di lavoro).

Per le settimane del mese di giugno/luglio, le parti possono – in deroga all’orario della “settimana ordinaria” – concordare un più intenso orario di lavoro.

In caso di bisogno è possibile utilizzare le ore di straordinario; è importante che sia documentate le ore effettivamente lavorate al fine di permettere allo studio paghe di elaborare la busta mensile e di rilevare eventuali straordinari.

È anche possibile compensare le maggiori ore rese in un giorno/settimana con permessi compensativi retribuiti.

I costi del lavoro subordinato sono determinati dal CCNL prescelto.

- 2) Un ente diverso dalla parrocchia ha assunto un giovane: può con lo strumento del “distacco” mandarlo in una parrocchia a fare il doposcuola?

Questo modo di procedere configura un’ipotesi di “somministrazione illecita”, vietata dalla normativa e pesantemente sanzionata. In exLege si è più volte intervenuti sul tema.

- 3) Quando si è in presenza di una Comunità Pastorale e una delle parrocchie ha già aperta una posizione INPS (in quanto ci sono già dipendenti della scuola materna) i giovani possono essere assunti da questa parrocchia e mandati a lavorare negli oratori delle altre parrocchie?

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.

Progetto Giovani Insieme 2018/19

- 4) Quando si è in presenza di una Comunità Pastorale e una parrocchia ha attivato il progetto può suddividere le ore su due oratori specificando le due sedi di lavoro?

Si veda la risposta precedente. Il giovane deve lavorare all'interno di attività che sono riconducibili al suo datore di lavoro. Inoltre si tenga presente che la Comunità Pastorale non è un soggetto giuridico per l'ordinamento italiano (quindi non può sottoscrivere un contratto). Tuttavia è possibile che le attività di oratorio estivo organizzate in diversi oratori ma la titolarità sia assunta da un'unica parrocchia.

- 5) Tra contratto UNEBA e AGIDAE quale scegliere?

Non vi è un criterio oggettivo: ciò che importa è che la mansione sia quella di educatore (non di asilo).

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

Il contratto di lavoro a tempo determinato non può avere una durata complessiva (determinata anche da rinnovi, proroghe e nuovi contratti) superiore a 36 mesi.

- 7) È possibile determinare il compenso netto percepito dal giovane al termine del contratto?

Diversamente dai vouchers che prevedevano per legge il netto di euro 7,50 per ogni ora lavorata a fronte di un costo azienda complessivo di 10 euro, utilizzando il contratto di lavoro part-time il conteggio in via preventiva è complesso e incerto.

Tuttavia se la retribuzione oraria (al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali a carico del lavoratore) non è inferiore ad euro 8,50 e tenuto conto che il giovane percepirà anche la 13^a mensilità e il TFR, la retribuzione oraria netta complessiva (calcolata assumendo come base le 366 ore effettivamente lavorate al netto delle ferie, che corrispondono circa ad 1/12 di 400 ore) è superiore ad euro 9,00 (si veda il Prospetto Giovani Insieme 2018-19).

Si allega:

- 1) richiesta del giovane di aderire al Progetto,
- 2) modulo di adesione della Parrocchia al Progetto,
- 3) contratto di lavoro a tempo determinato e part-time,
- 4) informativa Privacy (Regolamento UE 679/2016),
- 5) dichiarazione sostitutiva (sottoscritta dal giovane) per la rendicontazione finale,
- 6) dichiarazione sostitutiva (sottoscritta dal parroco) per la rendicontazione finale.
- 7) prospetto costo azienda lordo (relativo al solo contratto di lavoro; non sono compresi i costi amministrativi e quelli per la sicurezza dei luoghi di lavoro).

Milano 29 giugno 2018