

La remunerazione del clero nella *Church of England*

di Cristiana Cianitto

Sommario: 1. I soggetti che hanno diritto alla remunerazione. – 2. Gli enti erogatori della remunerazione. – 3. Le voci di composizione del reddito. – 4. Cenni conclusivi.

1. – Nella Chiesa d’Inghilterra, il sostentamento del clero non dipende dall’ordinazione e tanto meno dall’incardinazione in una diocesi (che è un istituto sconosciuto al diritto delle Chiese anglicane), ma dalla posizione che ciascun chierico ricopre nell’istituzione ecclesiastica. In generale, il vescovo non può ammettere agli ordini sacri un soggetto che non abbia un beneficio – ufficio da ricoprire nella diocesi, beneficio a cui è collegata la remunerazione. Può però ordinare chierici “senza ufficio”: in questo caso essi sono *non – stipendiary ministry*, sono cioè ammessi all’ufficio di chierico senza aver titolo alcuno ad essere sostenuti dalla Chiesa. L’ufficio di semplice ministro non è quindi titolo valido per la remunerazione¹, al contrario di ciò che avviene nella Chiesa cattolica dove l’incardinazione di un chierico in una diocesi, che è conseguenza necessaria dell’ordinazione, fa sorgere, in presenza di determinate condizioni, il diritto al sostentamento.

Per questo motivo esistono nella Chiesa d’Inghilterra, e più in generale in tutte le Chiese anglicane, diverse categorie di chierici a seconda del tipo di ufficio ricoperto nella diocesi, del grado di sicurezza nel tempo del “posto di lavoro” che l’ufficio assicura e dell’eventuale titolo al sostentamento che esso garantisce². Di conseguenza, ogni tipo di ufficio ha una propria procedura di nomina. Il potere di ordinare risiede nel vescovo, ma questi deve consultare altri soggetti, anche laici, per nominare un chierico ad un ufficio specifico.

Attualmente la procedura di nomina ad un beneficio è regolata dalla *Patronage (Benefices) Measure 1986*. Sono previste tre fasi: la presentazione, l’ammissione (o istituzione) e l’induzione.

Il diritto di presentazione spetta al *patron*³, che può essere un laico, un organismo collegiale in rappresentanza di un ente, un soggetto ecclesiastico e perfino un ebreo, un cattolico o un ente della Chiesa cattolica⁴. Il diritto viene esercitato ogni qual volta il beneficio sia vacante⁵, entro

¹ Cfr. N. Doe, *The Legal Framework of the Church of England*, Oxford, Clarendon Press, 1996, 490; Canone C5(1), in *The Canons of the Church of England*, London, Church House Publishing, 6^a ed., 2000. I canoni della Chiesa d’Inghilterra sono stati prodotti dalle *Convocations* di Canterbury e York fino al 1969. Oggi, costituiscono una delle forme normative, insieme alle *measures*, attraverso le quali opera il General Synod in virtù della *Synodical Government Measure 1969*. Non necessitano dell’intervento del Parlamento britannico per entrare in vigore, ma solo del *royal assent* poiché, al contrario delle *measures*, non hanno valore di leggi dello Stato.

² Cfr. N. Doe, *op. cit.*, 190.

³ Per un approfondimento delle varie categorie di *patron* e delle loro prerogative, si veda Lord Hailsham of St. Marylebone, *Halsbury’s Laws of England*, London, Butterworths, 1975 e successivi aggiornamenti, 776 ss.

⁴ Cfr. Lord Hailsham of St. Marylebone, *op. cit.*, 782-786. In questo caso, però, il diritto di presentazione viene effettivamente esercitato dall’Università di Oxford o da quella di Cambridge se esso spetta ad un ente. Se del diritto è titolare una persona fisica cattolica o ebrea, esso viene concretamente esercitato dal *Lord Chancellor*.

⁵ Al presentarsi della vacanza, il vescovo deve avvisare gli uffici diocesani competenti che hanno il compito di trasmettere la notizia al *patron* ed al segretario del PCC. Cfr. *Patron (Benefices) Measure 1986*, s. 7. Per tutti i testi legislativi citati nell’articolo (*measures, statutes, acts*) si veda Lord Hailsham of St. Marylebone, *Halsbury’s Statutes of England*, London, Butterworths, 1975 e successivi aggiornamenti. In Gran Bretagna non esiste un omologo della Gazzetta Ufficiale sulla quale si possano reperire i testi legislativi e l’opera di Lord Hailsham assolve a questo compito con un grado di attendibilità pari a quello dello *Stationary Office* del Parlamento. Contiene i testi legislativi dal Medioevo ad oggi ed è in costante aggiornamento.

nove mesi dall'inizio della vacanza. Il diritto di presentazione, se non viene esercitato nei termini previsti, passa all'arcivescovo. Il vescovo può sospendere il diritto di presentazione per un periodo non superiore a cinque anni se esistono motivi quali, per esempio, un progetto di riorganizzazione pastorale, e dopo essersi consultato con i soggetti interessati⁶. L'ufficio connesso al beneficio, qualora venga sospeso il diritto di presentazione del *patron*, non rimane privo di un titolare. Ad esso viene nominato un *priest – in – charge*, cioè un sacerdote incaricato direttamente dal vescovo senza coinvolgimento alcuno del *patron*. In questo caso il sacerdote non è titolare di beneficio, ma ha comunque titolo per il sostentamento.

La procedura di nomina si apre con un documento in cui il *Parochial Church Council* (PCC)⁷ espone le condizioni di "impiego", le necessità e le tradizioni della parrocchia e nomina due membri che lo rappresenteranno nel processo di scelta. Il PCC può anche richiedere un colloquio con il *patron* ed il vescovo. A nessuno può essere proposto di ricoprire l'ufficio vacante senza l'approvazione del vescovo e del PCC.

Solo un soggetto già ordinato può essere nominato ad un beneficio. Se il candidato è stato ordinato da altro vescovo diverso da quello competente per la nomina, il possesso degli ordini sacri deve essere adeguatamente provato. Il vescovo ha ampi poteri per rifiutare l'istituzione⁸, anche se deve motivare il rifiuto⁹. Il chierico ha, infatti, diritto di replica e di appello.

Una volta scelto il candidato, il suo nome deve essere notificato alla parrocchia che, sebbene non abbia un potere di veto, ha il diritto di essere messa al corrente della scelta. L'istituzione deve essere effettuata dal vescovo non prima che siano decorse tre settimane dalla notifica. Alla istituzione spirituale segue, poi, l'insediamento e la presa di possesso dei beni temporali connessi all'ufficio, l'*induction*¹⁰.

Il beneficio è un istituto giuridico tipico della tradizione anglicana, a cui è annesso un *freehold office*¹¹, caratterizzato dalla cura d'anime, in forza del quale chi ne è titolare acquista il *parson's freehold*. Esso ha mantenuto caratteristiche molto simili alla struttura che il beneficio aveva nel diritto canonico fino al Concilio di Trento. Il *parson's freehold* costituisce il nucleo del beneficio. Nel momento in cui un sacerdote viene nominato *incumbent*, dopo l'*induction*, acquisisce un'ampia sfera di diritti che può esplicare sulle proprietà beneficali fino alla morte o fino all'età della pensione, a meno di rimozione dall'ufficio in un numero ristretto di casi e solo per gravi e fondati motivi. Il vescovo non può quindi rimuovere discrezionalmente i titolari di uffici con *parson's freehold*.

⁶ I soggetti interessati sono il *patron*, il *rural dean*, il *Parochial Church Council* ed il *lay co – chairman* del *Diocesan Synod*. Cfr. *Pastoral Measure* 1983, s. 67(1)(3).

⁷ Il *Parochial Church Council* è il soggetto che al livello più basso di governo ha il potere di gestire risorse finanziarie detenute sotto forma di *private trust*, oppure ottenute attraverso le oblazioni dei fedeli. Esso infatti è responsabile insieme con l'*incumbent* della destinazione delle risorse ricavate dalle oblazioni. In materia di sostentamento del clero, è tenuto al rimborso delle spese di ufficio sostenute dal parroco ed a provvedere a stanziare i fondi necessari per il mantenimento della casa parrocchiale. Per ulteriori approfondimenti si veda N. Doe, *op. cit.*, 104 ss.

⁸ L'istituzione prende il nome di collazione qualora il *patron* sia il vescovo.

⁹ Cfr. N. Doe, *op. cit.*, 192.

¹⁰ Cfr. *Ibidem*, 193.

¹¹ Lord Hailsham of St. Marylebone, *op. cit.*, 14, par. 768 ss. In senso ampio, il beneficio è un «*freehold office*. *The incumbent is a corporation sole and has a freehold interest in the emoluments of the benefice*». *Corporation sole* è un tipo speciale di ente caratterizzato da una successione perpetua, del quale è titolare una sola persona per volta; è un istituto tipico degli uffici ecclesiastici e di quelli della Corona. Il carattere ecclesiastico di un beneficio è determinato dai fini per i quali è stato eretto e non dal fatto di essere retto da un soggetto ordinato. Esistono più tipi di beneficio: la *rectory*, il *vicarage*, la *perpetual curacy*, le cappelle annesse ad altri enti ecclesiastici, le *rectory* senza cura d'anime e le *independent churches*.

Attraverso l'*induction*, l'*incumbent* diventa *possessor*: può agire sul beneficio *uti dominus*¹² e può quindi, per esempio, agire in giudizio secondo la *tort law*¹³ per *trespasses* concernenti la proprietà e riscuotere i frutti delle proprietà beneficiari¹⁴.

Il *parson's freehold*, che è una condizione tipica solo del beneficio e non riguarda le categorie di chierici diversi dall'*incumbent*¹⁵, garantisce, quindi, *security of tenure*, cioè sicurezza di sostentamento e garanzie contro rimozioni arbitrarie¹⁶ oltre all'indipendenza nell'esercizio del proprio ministero, riequilibrando il rapporto di forza tra sacerdote e vescovo. Al contempo limita la mobilità del clero e conferisce protezione anche a chierici gravemente carenti nella qualità della propria azione pastorale, oltre a creare notevoli differenziazioni tra coloro che sono titolari di *freehold offices* e coloro che non lo sono. La sua abolizione sottolineerebbe l'uguaglianza sostanziale di tutto il clero davanti ai fedeli e allontanerebbe la Chiesa da una visione arcaica di beneficio quale possedimento terriero. Ma la disciplina del *freehold office* non è materia di semplice legislazione interna alla Chiesa: esso trova la sua fonte nella *common law* e si lega anche a istituti giuridici assai antichi, quali il patronato, e all'assetto costituzionale del Regno, di cui sono parte centrale i diritti della Corona in materia ecclesiastica. Un'abolizione del *freehold* non è quindi di facile realizzazione.

Attualmente il *parson's freehold* crea disparità nel clero più a livello di tutela che di calcolo stipendiale. Infatti dagli anni settanta del Novecento alcune riforme hanno centralizzato il pagamento degli emolumenti del clero, evitando lo sfruttamento diretto del beneficio da parte dei chierici che ne sono titolari e svuotandolo, di fatto, di gran parte del suo significato originario.

¹² Il chierico diventa più simile al *land owner* (proprietario terriero) che al *tenant* (affittuario). Cfr. General Synod, GS 1126, *Clergy Conditions of Service – a Consultative Paper*, London, Church House Publishing, 1994, 13.

¹³ La *tort law* è il ramo della *common law* che si occupa di tutti quei casi in cui si genera un danno a persone o cose deliberatamente o per negligenza. Dal punto di vista del giurista continentale, vi rientrano tutte quelle fattispecie in cui sia rinvenibile sia responsabilità extracontrattuale, sia responsabilità penale a titolo colposo.

Cfr. www.legal-definitions.com/T/tort.htm.

¹⁴ Cfr. R. Bursell, *The Parson's Freehold*, in *Ecclesiastical Law Journal*, 1992, 259 ss.

¹⁵ Le categorie di chierici diversi dall'*incumbent* sono tutte in possesso di *licence*, cioè del permesso di officiare rilasciato dal vescovo, e si possono ulteriormente distinguere in: a) *priests-in-charge*: sacerdoti nominati a benefici di norma sospesi, cioè in attesa di riorganizzazioni pastorali, per un tempo determinato o indeterminato. In questi casi il diritto di presentazione del *patron* rimane quiescente. Essi svolgono le medesime funzioni degli *incumbents*, ma senza avere le garanzie del *parson's freehold*. Alla scadenza, il loro incarico può non venire rinnovato dal vescovo (che può agire con lo stesso grado di discrezionalità che ha esercitato all'atto della nomina), ma durante l'incarico non possono essere rimossi a meno che non sia diversamente disposto nella *licence*. Non sono obbligati a ritirarsi a sessantacinque anni; b) *assistant curates*: sono i coadiutori parrocchiali, spesso giovani ancora in formazione, che sono nominati a tempo determinato. Alla scadenza, il "contratto" si rinnova per la stessa durata, salvo diversa volontà del vescovo. Il nuovo incarico deve essere revocato con tre mesi di preavviso. In ogni caso l'incarico può essere revocato: i) con sei mesi di preavviso se giustificato ai sensi del *Pluralities Act 1838*, con possibile ricorso al vescovo, o ii) senza preavviso e a discrezione del vescovo ogni volta questi ravvisi una causa idonea. Il sacerdote ha diritto di replica e di appello all'arcivescovo; c) *team rectors* e *team vicars*: questi sacerdoti vengono nominati ai sensi della *Team and Group Ministries Measure 1995* nel rispetto della *Pastoral Measure 1983*, s. 20. L'incarico è a tempo determinato. Viene nominato un gruppo di sacerdoti al medesimo beneficio, specie in quei casi in cui su di esso gravano più chiese anche distanti tra di loro. Il *team rector* è il titolare del beneficio, mentre i *team vicars* godono del medesimo *parson's freehold* pur non essendone titolari. Non possono essere rimossi durante il mandato ed il loro incarico può essere rinnovato, ma non in modo automatico; d) *clero con il semplice permesso di officiare*: è completamente sottomesso alla discrezionalità del vescovo che può rimuoverlo dall'ufficio senza alcun preavviso. Esistono limitati rimedi interni contro la rimozione e nessuna possibilità di accesso agli *Employment Tribunals*. Cfr. General Synod, GS 1527, *Review of Clergy Terms of Service*, London, Church House Publishing, 2004, cap. 6.

¹⁶ GS 1126, 16.

Oggi le voci che compongono il reddito dei sacerdoti della Chiesa d'Inghilterra sono lo *stipend*, le *fees* e le *Easter offerings*, gli emolumenti da *private trusts*, il *parsonage*, i rimborsi spese.

2. – Nel sostentamento del clero intervengono più organismi centrali e locali sia per quanto attiene al reperimento delle risorse, sia per la loro amministrazione. Questi organismi sono sostanzialmente gli stessi che ai diversi livelli di governo sono titolari delle risorse finanziarie della Chiesa: a livello centrale i *Church Commissioners* ed il *Central Stipend Authority*; a livello diocesano il *Diocesan Board of Finance* e a livello parrocchiale il *Parochial Church Council*.

I *Church Commissioners* sono stati creati nel 1947 con la *Church Commissioners Measure*. Sono il risultato della fusione di due organismi preesistenti: il *Governors of the Bounty of Queen Anne for the Augmentation for the Poor Clergy*, creato nel 1703 dal *Queen Anne's Bounty Act*, e gli *Ecclesiastical Commissioners*, creati con l'*Ecclesiastical Commissioners Act* del 1836¹⁷. Tali organismi vennero soppressi al fine di promuovere una più efficiente gestione delle risorse della Chiesa d'Inghilterra. Il compito del *Queen Anne's Bounty* era quello di gestire la raccolta delle decime che da sempre venivano versate alla Chiesa e di cui Enrico VIII si era appropriato durante la Riforma. La regina Anna (1702-1714)¹⁸, una fervente e pia anglicana, le restituì alla Chiesa per il sostentamento del clero indigente. La raccolta delle decime fu poi abolita nel 1926; al momento della creazione dei *Church Commissioners* i proventi raccolti dal *Bounty* servivano al sostentamento di circa 10.000 *incumbents*¹⁹.

Gli *Ecclesiastical Commissioners* ebbero invece il compito di rastrellare tutti i benefici abbandonati o *sinecura* d'anime, appartenenti spesso alle cattedrali, al fine di creare un fondo comune con il quale dare contributi alle parrocchie più povere per rendere più efficiente l'opera dell'*established church*²⁰. In poco tempo essi arrivarono a possedere circa il 40% delle proprietà immobiliari dei capitoli cattedrali, dei vescovati e delle *deaneries* che andarono a costituire il portafoglio principale²¹. L'operazione di incameramento dei beni ad opera degli *Ecclesiastical Commissioners* presenta analogie alla requisizione delle proprietà beneficali in Italia a seguito delle leggi eversive ottocentesche. Anche in quel caso, i beni espropriati, che erano parte dei benefici cattedrali e quelli rimasti senza titolare, confluirono in un ente, il Fondo per il Culto, che ebbe il compito principale di provvedere al sostentamento del clero attraverso il sistema dei supplementi di congrua²².

Nel 1947 i *Church Commissioners* divennero titolari di tutte le proprietà prima appartenute al *Queen Anne's Bounty* ed agli *Ecclesiastical Commissioners*. Nel 1976 con la *Endowments and Glebe Measure* fu loro affidata anche la gestione dei benefici di cui sono ancora formalmente titolari gli *incumbents*. I *Church Commissioners* ne sono proprietari in qualità di amministratori fiduciari per le finalità proprie della Church of England. Essi rispondono direttamente del loro operato al Parlamento in quanto non sono un organismo della Chiesa, ma un ente pubblico creato

¹⁷ Cfr. N. Doe, *op. cit.*, 464; M. Hill, *Ecclesiastical Law*, Oxford, Oxford Univ. Press, 2ª ed., 2001, 38 ss.

¹⁸ La Regina salì al trono nel 1702 succedendo a William d'Orange. Sotto il suo regno furono riunificate le corone di Inghilterra e Scozia con *The Union with Scotland Act 1706* ed il successivo *The Union with Scotland (Amendment) Act 1707*: una corona, un solo parlamento. Nel 1712 fu emanato anche l'*Act of Toleration* che rese tollerato il culto episcopale (anglicano) in Scozia.

¹⁹ *Archbishops' Commission, Working as one body – The Report of the Archbishops' Commission on the Organization of the Church of England*, London, Church House Publishing, 1995, 81.

²⁰ *Ecclesiastical Commissioners Act 1840*, s. 67.

²¹ Si pensi che nel 1954 gli *Ecclesiastical Commissioners* trasferirono al *Pension Board* della Chiesa circa 8 milioni di sterline: dal quel momento il sistema pensionistico per la Chiesa cessò di essere contributivo e gravò interamente sui fondi dei *Church Commissioners*. Cfr. *Archbishops' Commission, Working*, cit., 82 (nt. 19).

²² Per approfondimenti sul tema si veda G. Dalla Torre, *Fondo per il culto e Fondo edifici di culto*, in *Enc. Giur. Treccani*, XIV, Roma, 1989.

dallo Stato per gestire le risorse attraverso cui questa si mantiene in totale autosufficienza. Lo Stato quindi non contribuisce nemmeno indirettamente al sostentamento del clero anglicano e al soddisfacimento dei fini propri della Chiesa²³.

La composizione²⁴ dei *Church Commissioners* è molto ampia e prevede alcuni membri elettivi ed altri *ex officio*. I membri eletti rimangono in carica per cinque anni²⁵, salva diversa previsione del *General Synod*, mentre i membri nominati per il tempo indicato nell'atto di nomina. Ogni componente è rieleggibile o rinominabile, invece alla perdita della qualifica che ha giustificato l'elezione o la nomina segue la cessazione dalla carica.

L'assemblea generale di tutti i membri dei *Church Commissioners* si riunisce una volta l'anno in occasione dell'approvazione del bilancio annuale. Solitamente, però, l'organismo opera attraverso il *Board of Governors*, che ne redige anche i bilanci annuali, e sei commissioni, ognuna delle quali supervisiona particolari operazioni finanziarie²⁶.

Quanto alle funzioni, la *measure*²⁷ istitutiva dei *Commissioners'* si limita a ricordare che essi hanno ereditato tutte le funzioni prima esercitate dai *Governors of the Queen Anne's Bounty* e dagli *Ecclesiastical Commissioners*.

Il patrimonio dei *Commissioners'* è investito principalmente in borsa (45%) e nelle proprietà immobiliari (54%)²⁸. I proventi di tali operazioni finanziarie servono a coprire il sostentamento del clero (16%), il pagamento delle pensioni (63%) e le spese di funzionamento dei vescovati e dei capitoli cattedrali (4%)²⁹.

In relazione al sostentamento del clero i *Church Commissioners* pagano direttamente gli emolumenti spettanti ai vescovi e le spese di funzionamento delle curie vescovili, compreso il personale dei palazzi episcopali ed i costi di gestione degli edifici. Le spese relative gravano sul *General Fund*. Essi provvedono poi alla materiale liquidazione degli stipendi del clero di ogni diocesi, prelevando i fondi necessari da ogni *diocesan fund*. Fungono, inoltre, da unità centrale di pagamento e di riscossione delle tasse sugli emolumenti (*Income tax* e *National Insurance*) poiché il clero anglicano è parificato a tali fini ai lavoratori dipendenti, analogamente a quanto succede per il clero cattolico in Italia. I *Church Commissioners* hanno quindi funzioni simili all'Istituto Centrale per il Sostentamento del Clero. Provvedono anche a perequazioni e trasferimenti di fondi in caso di insufficienza delle risorse diocesane prelevando quanto necessario dal *General Fund*.

Per ogni diocesi i *Church Commissioners* sono obbligati ad aprire due depositi: lo *stipend fund* ed il *pastoral fund*. Ogni *diocesan stipend fund* è poi suddiviso in un conto capitale ed un conto rendita, sui quali i *Commissioners'* devono accreditare i beni delle diocesi ed i relativi proventi utili per il pagamento degli stipendi. I fondi sono delle diocesi che mantengono la titolarità dei beni in essi iscritti, ma questi vengono gestiti a livello centrale. Nel conto capitale stipendi di ogni diocesi figurano poi i beni beneficiari, la cui amministrazione non compete più ad ogni singolo *incumbent* (che ne ha mantenuto la mera titolarità e che riceve per questo un assegno equivalen-

²³ N. Doe, *op. cit.*, 467.

²⁴ La composizione dei *Church Commissioners* è stata modificata con la *National Institutions Measure 1998*, *schedule 4* che emenda le originarie previsioni della *Church Commissioners Measure 1947*.

²⁵ Ogni anno viene calcolato a partire dal primo aprile.

²⁶ *Church Commissioners, Church Commissioners' Annual Report*, London, The Church Commissioners for England, 2001, 2002, 2003, 2004, ultima di copertina.

²⁷ *Church Commissioners Measure 1947*, s. 10(4)-(6).

²⁸ La Chiesa d'Inghilterra è il terzo proprietario terriero dell'isola dopo la corona ed il St. Michael College di Cambridge. Cfr. M. Hill, *op. cit.*, 40.

²⁹ *Church Commissioners, Church Commissioners' Annual Report*, London, The Church Commissioners for England, 2003, 11 e 2004, 12.

te alla rendita rivalutata – *guaranteed annuity*) ma ai *Church Commissioners* per effetto della *Endowments and Glebe Measure 1976*³⁰.

Le diocesi oggi hanno nuovamente l'onere di adoperarsi per reperire i fondi necessari per alimentare il fondo stipendi per effetto della Church of England (*Miscellaneous Provisions*) *Measure 2000*, s. 4, *schedule 2*, par. 1, pur non avendo comunque la materiale gestione di esso.

Il clero di ogni diocesi riceve materialmente il proprio sostentamento dai *Church Commissioners*, ma la sua determinazione avviene ad opera di altri due organismi: il *Central Stipends Authority* (CSA) ed il *Diocesan Board of Finance*.

Il compito del CSA è quello di lavorare con le diocesi ed i *Commissioners'* al fine di definire una generale politica degli stipendi del clero affinché questi siano adeguati a garantire un'esistenza dignitosa ai ministri ed alle loro famiglie, sufficientemente flessibili per poter andare incontro anche ad eventuali necessità delle diocesi e equi in modo che l'ammontare dello stipendio non possa costituire una causa di mancata mobilità del clero.

Il CSA pubblica annualmente un piccolo rapporto in cui suggerisce alle diocesi ed ai *Commissioners'* i limiti minimi e massimi dello stipendio dei ministri, sul presupposto che a questi vengano correttamente rimborsate le spese da parte di ogni *Parochial Church Council*. Il rapporto del CSA esprime, però, mere raccomandazioni che le diocesi possono disattendere con adeguate motivazioni di bilancio da presentare direttamente ai *Commissioners'*, tenuto conto anche del costo della vita nelle diverse aree dell'isola³¹.

In ogni diocesi esiste un *Diocesan Board of Finance* che è responsabile della gestione dei fondi del sinodo diocesano e titolare di eventuali proprietà, diverse dai benefici. Ai sensi della *Diocesan Boards of Finance Measure 1925* ogni *board* è giuridicamente una società di proprietà del sinodo diocesano che agisce secondo la normale *company law* e le direttive del sinodo³². È composto dal vescovo diocesano insieme con tre quarti di membri eletti dal sinodo diocesano o, se previsto dagli statuti, anche dai *deanery synods*, ed il restante quarto di membri *ex officio* o cooptati secondo quanto previsto dagli statuti di ogni singolo *board*. Non meno dei due terzi dei membri elettivi devono essere membri del sinodo diocesano e la maggioranza di essi deve essere scelta tra i laici³³.

Le specifiche funzioni di ogni *Board* sono stabilite dal sinodo attraverso *synodical measures*, ma sono essenzialmente definite nel proprio statuto. Il sinodo supervisiona ed autorizza ogni rilevante operazione finanziaria ed il *Board* ha l'obbligo di stilare per il sinodo un rendiconto annuale delle proprie attività. Sulle operazioni del *Board* anche i *Church Commissioners* hanno un dovere di controllo ai sensi della *Pastoral Measure 1983*. Sono essi, infatti, che autorizzano il *Board* a spostare somme di denaro dal *diocesan pastoral account* qualora, esaurite le esigenze di manutenzioni degli edifici, esistano finalità generali che a giudizio del sinodo diocesano necessitino di essere soddisfatte con urgenza.

In relazione al sostentamento del clero, il *Diocesan Board of Finance* ha il compito di determinare l'ammontare dello stipendio dei singoli ministri, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla *Central Stipend Authority*, e di segnalare le modifiche ai ruoli di pagamento dei *Commissioners'* in accordo con le direttive impartite dal vescovo diocesano, o da persona da questi incaricata, e con il *Diocesan Pastoral Committee* che è responsabile della determinazione delle condizioni di

³⁰ General Synod, GS 1468, *Promoting Assistance for Needy Parishes: Reform of Guaranteed Annuities and Other Direct Payments to Parish Clergy*, London, Church House Publishing, 2002, 2; N. Doe, *op. cit.*, 470.

³¹ General Synod, GS Misc 692, *The 30th Report of the Central Stipends Authority*, London, Church House Publishing, 2002, 1-2.

³² Cfr. N. Doe, *op. cit.*, 469.

³³ *Diocesan Boards of Finance Measure 1925*, s. 1.

esercizio del ministero da parte dei singoli presbiteri ed è tenuto a monitorarne l'operato.

Il *Parochial Church Council* è, invece, il soggetto che al livello più basso di governo ha il potere di gestire risorse finanziarie detenute sotto forma di *private trust*, oppure ottenute attraverso le oblazioni dei fedeli. Esso infatti è responsabile insieme con l'*incumbent* della destinazione delle risorse ricavate dalle oblazioni. In materia di sostentamento del clero, è tenuto al rimborso delle spese di ufficio sostenute dal parroco ed a provvedere a stanziare i fondi necessari per il mantenimento della casa parrocchiale³⁴.

3. – Il reddito di ogni sacerdote è quindi una realtà composita, nel cui calcolo si tiene conto di molteplici variabili che ne riflettono la natura non univoca.

Le voci di composizione del reddito sono:

a) Lo *stipend*. Per ogni sacerdote a tempo pieno, che non sia impiegato presso carceri, ospedali e scuole, viene pagato dai *Church Commissioners* uno *stipend* utilizzando fondi intestati a ciascuna diocesi sui quali il denaro necessario affluisce attraverso le rendite patrimoniali, la *diocesan quota*³⁵, gli investimenti e le donazioni dei fedeli di ogni diocesi.

Annualmente la *Central Stipends Authority*³⁶ provvede a stabilire il livello del *National Minimum Stipend* (NMS), cioè lo stipendio minimo che un *incumbent* o ministro ad esso parificato può ricevere, ed il *National Stipend Benchmark* (NSB), cioè lo stipendio che la CSA consiglia di corrispondere. Provvede anche a stilare una sorta di "indirizzo di politica" retributiva avendo cura che gli stipendi siano adeguati per consentire al clero di svolgere la propria missione senza preoccupazioni di carattere finanziario, abbastanza flessibili per tener conto delle situazioni particolari, ma ragionevolmente equi e simili in tutte le diocesi in modo da non ostacolare la mobilità del clero³⁷.

Nell'ambito delle indicazioni ricevute, ogni diocesi è libera, in accordo con i *Church Commissioners*, di stabilire lo stipendio che ritiene più opportuno sempre, però, nel rispetto del NMS e avendo cura che lo *stipend* liquidato sia non minore dell'1.5% e non maggiore del 2.5% rispetto al *Regional Stipend Benchmark* (RSB), cioè allo stipendio medio consigliato dalla *Central Stipends Authority* per la regione di appartenenza³⁸.

³⁴ Cfr. N. Doe, *op. cit.*, 471 ss.

³⁵ In tutte le Chiese appartenenti all'*Anglican Communion* esiste l'istituto della *diocesan quota*, detta anche *parish quota*, che consiste in un versamento, solitamente annuale, effettuato dalle singole parrocchie alla diocesi di appartenenza. Ogni Chiesa regola autonomamente l'ammontare del contributo e le scadenze per il suo pagamento. In genere, l'importo da versare viene calcolato in base sia al numero di fedeli che alla previsione di quanto ciascuno di essi può ragionevolmente donare ogni anno. In media, ogni parrocchia deve versare alla diocesi il dieci per cento delle proprie entrate mensili in ossequio al principio contenuto negli Atti degli Apostoli (11,29) per cui "ognuno deve contribuire secondo le proprie possibilità". La quota rappresenta una delle fonti principali di reperimento delle risorse per il sostentamento del clero. Per approfondimenti si veda A. Jeremy, *The Framework, Assessment and Juridical Basis of the Parish Quota in the Anglican Communion*, in J. Fox O.P. (ed.), *Render unto Caesar: Church Property in Roman Catholic and Anglican Canon Law*, Roma, Pontifical Univ. of St. Thomas Aquinas, 2000, 113-125.

³⁶ Per effetto della *National Institutions Measure 1998*, s. 2, le funzioni di CSA sono state trasferite dai *Church Commissioners* all'*Archbishops' Council* a far data dal 1 gennaio 1999. Oggi il ruolo che i *Church Commissioners* hanno espletato fino a tutto il 1998 è svolto dall'*Archbishops' Council*. Il compito del CSA è quello di lavorare con le diocesi ed i *Church Commissioners* al fine di definire una generale politica degli stipendi. Il CSA pubblica annualmente un piccolo rapporto in cui suggerisce alle diocesi ed ai *Commissioners* i limiti minimi e massimi dello stipendio dei ministri, sul presupposto che a questi vengano correttamente rimborsate le spese da parte di ogni *Parochial Church Council*. Il rapporto del CSA esprime, però, mere raccomandazioni che le diocesi possono disattendere con adeguate motivazioni di bilancio da presentare direttamente ai *Commissioners*, tenuto conto anche del costo della vita nelle diverse aree dell'isola.

³⁷ GS Misc 692, 1.

³⁸ GS Misc 692, 2 e GS 1408, 30.

Le raccomandazioni della CSA tengono conto dell'inflazione (RPI, *retail price index*) e del costo della vita in ogni diocesi e sono calcolate rispetto al tipo di ufficio ricoperto dal singolo ministro e non in base alle necessità personali.

Attualmente lo *stipend* pagato nella Church of England ha una natura ibrida: è un assegno di mantenimento contaminato da alcuni elementi derivanti dal modello contrattuale proprio dei lavoratori dipendenti. Tali elementi sono limitati ai differenziali (di cui si tratterà tra breve) e all'aspetto fiscale poiché al rapporto di lavoro dipendente è connotato il concetto di proporzionalità tra attività svolta e compenso percepito che è, invece, estraneo alla relazione tra sacerdote e Chiesa (relazione che presenta caratteristiche di sacrificio e dono alla comunità). Per tale motivo, si sta cercando di introdurre un nuovo modello in cui lo *stipend* è concepito come parte di un più ampio pacchetto remunerativo che tenga conto della necessità del clero di essere sufficientemente sostenuto e della difficoltà delle strutture ecclesiali nel reperimento dei fondi necessari³⁹. In questo contesto lo *stipend* costituisce una porzione della remunerazione per l'esercizio di un ufficio, non un sostentamento in virtù dell'ufficio ricoperto. Questo serve a giustificare anche il principio dei differenziali per cui più è importante l'ufficio ricoperto, maggiore è lo *stipend* percepito⁴⁰.

In questa nuova ottica il rapporto *Generosity and Sacrifice*, GS 1408, propone quattro raccomandazioni principali volte ad un miglioramento economico del clero e associate ad una più equa applicazione del principio dei differenziali. In particolare⁴¹:

i) raccomandazione 1: tutto l'*assistant clergy* dovrebbe percepire uno *stipend* pari almeno al NMS per gli *incumbents*;

ii) raccomandazione 2: il NSB per gli *incumbents* deve salire dall'1.05 al 1.1 del NMS;

iii) raccomandazione 3: lo *stipend* degli *incumbents* dovrebbe essere calcolato rispetto allo stipendio medio di una categoria di lavoratori diversa dal clero. In particolare si suggerisce di raffrontarlo con quanto percepito dal direttore di una grande scuola primaria e di ridurlo all'80% di questo (circa £ 20.000 per anno);

iv) raccomandazione 4: dovrebbe essere creato un nuovo sistema di *stipend* in cui il NMS non subisca variazioni regionali e diventi lo stipendio minimo per tutto il clero. Verrebbero pubblicate poi delle *Incumbent's Stipend Guidelines* (ISG) in cui si terrebbe conto delle necessità locali e nelle quali si fisserebbe lo stipendio che dovrebbe percepire almeno l'80% del clero in ogni diocesi, mentre il minimo sarebbe portato a 1.1 volte il NMS⁴².

Il GS 1408 auspica che queste linee guida per un sistema di sostentamento soddisfacente entrino in piena attuazione entro il 2006-2007⁴³.

In un tale contesto si situa il regime dei differenziali che viene ritenuto confacente alle esigenze di perequazione del sostentamento del clero che, nella Chiesa d'Inghilterra, è sovente sposato con prole e profondamente legato quindi alle comuni necessità sociali.

³⁹ GS 1408, 26 ss. e General Synod, GS Misc 633, *Clergy Stipends, Pensions and Other Financial Issues*, London, Church House Publishing, 2001, 17.

⁴⁰ General Synod, GS 1408, *Generosity and sacrifice*, London, Church House Publishing, 2001, 28. Considerando lo *stipend* come commisurato alle responsabilità ricoperte, non vengono corrisposte al clero le *child allowances* poiché per la determinazione dello *stipend* non si tiene conto delle diverse situazioni personali dei chierici. Le decisioni sulla dimensione della famiglia rimangono competenza dei singoli e non degli organismi ecclesiali. Per questo motivo si sconsiglia la corresponsione di tali somme e se ne auspica la cessazione laddove ancora presenti. Si veda GS 1408, 35-36.

⁴¹ GS Misc 633, 7 e GS 1408, capitoli 2-3.

⁴² GS 1408, cap. 5.

⁴³ General Synod, GS 1467, *Clergy Stipends, Pensions and Other Financial Issues*, London, Church House Publishing, 2001, 8 ss.

Il rapporto sottolinea come sia totalmente irrealistico pensare ai chierici come ad esseri votati solo alla santità ed al sacrificio nell'adempimento del proprio dovere⁴⁴. La giustificazione teologica del mantenimento dei differenziali viene ritrovata nella I lettera di S. Timoteo (5.17), dove si afferma che i sacerdoti anziani che hanno dimostrato maggiore capacità di guida del popolo è giusto ricevano il doppio, specialmente se impegnati anche nella preghiera e nell'insegnamento⁴⁵. Ciò posto, viene però riconosciuta l'impossibilità di stabilire parametri per valutare la qualità della prestazione del sacerdote: non è possibile, per esempio, stabilire a priori chi preghi meglio. È però sensato stabilire differenti livelli di "salario" secondo l'ufficio ricoperto, quindi secondo il grado di responsabilità. A maggiori responsabilità corrispondono anche maggiori spese di rappresentanza, che non si ritiene sufficiente considerare solo a titolo di rimborso spese. Inoltre, tutta la famiglia del chierico è indotta a mantenere un livello sociale diverso a seconda del tipo di ufficio da questi ricoperto⁴⁶. Il rapporto, però, sottolinea come la differenza di remunerazione non debba essere troppo elevata. Di seguito vengono riportati gli attuali differenziali e quelli proposti, con l'adeguamento previsto dalla raccomandazione 4.

Differenziali riferiti agli stipendi del 2001/2002 e nuove proposte

Ufficio	stipendio	multiplo NMS	nuovo stipendio	multiplo NMS	differenza
Incumbent	£ 16.910,00	1,05	£ 17.644,00	1,10	£ 734,00
Residentiary canon	£ 20.800,00	1,30	£ 20.852,00	1,30	£ 52,00
Archdeacon	£ 25.370,00	1,58	£ 25.664,00	1,60	£ 294,00
Dean/Suffragan Bishop	£ 25.530,00	1,59	£ 27.268,00	1,70	£ 1.738,00
Diocesan Bishop	£ 31.110,00	1,94	£ 32.080,00	2,00	£ 970,00
Bishop of London	£ 46.840,00	2,92	£ 48.120,00	3,00	£ 1.280,00
Archbishop of York	£ 50.220,00	3,13	£ 52.130,00	3,25	£ 1.910,00
Archbishop of Canterbury	£ 57.320,00	3,57	£ 60.150,00	3,75	£ 2.830,00

NMS= £16,040 → pari a € 25.664

Raccomandazioni della Central Stipends Authority ai Church Commissioners – anno 2003-2004

Ufficio	stipendio	multiplo NMS
Incumbent	£ 17.020,00	1,00
Residentiary canon	£ 22.070,00	1,30
Archdeacon	£ 27.090,00	1,59
Dean/Suffragan Bishop	£ 27.090,00	1,59
Diocesan Bishop	£ 33.010,00	1,94
Bishop of London	£ 49.690,00	2,92
Archbishop of York	£ 53.280,00	3,13
Archbishop of Canterbury	£ 60.820,00	3,57

NMS=£17.020 → pari a € 27.232

⁴⁴ CS 1408, 48-49.

⁴⁵ CS 1408, 50.

⁴⁶ CS 1408, 53.

Come si può vedere lo *stipend* raccomandato per gli *incumbents* è pari al NMS.

Per avere un metro di paragone si pensi che lo stipendio medio di un sacerdote cattolico in Italia nel 2003 si aggirava intorno a € 1.251,90 mensili, pari a € 14.701,80 all'anno (circa £ 9.314,14 annue⁴⁷).

Nonostante queste motivazioni resta, però, difficile giustificare alla luce dei principi evangelici di uguaglianza un sistema che ammette una così forte differenza tra parroco e vescovo⁴⁸, al punto che lo stipendio medio di un vescovo diocesano è quasi il doppio di quello di un *incumbent*⁴⁹.

Posto che l'equivalente cattolico dell'*incumbent* è il parroco, sulla base della tabella precedente, fatte le opportune conversioni di valuta, un parroco avrebbe un reddito annuo di € 27.232,00 ed un vescovo diocesano di € 53.242,00 con un differenziale di € 26.010,00. Per avere un minimo riferimento monetario si pensi che, con il sistema a punti per il calcolo della remunerazione stabilito dalla CEI per il clero italiano, la differenza tra la remunerazione di un vescovo diocesano e di un qualsiasi sacerdote era di sole 680.000 lire nel 1992 (vescovo L. 1.698.602 – sacerdote L. 1.018.746). Il valore del singolo punto per il 2005 è stato fissato in € 11,18⁵⁰ il che fa salire a € 1.251,00 la remunerazione media dei sacerdoti cattolici⁵¹. Siamo quindi ben al di sotto degli "stipendi" anglosassoni, ma bisogna sottolineare che i sacerdoti anglicani devono provvedere anche al mantenimento della propria famiglia oltre che di se stessi.

Ogni diocesi, nel momento in cui si accinge a calcolare quanto corrispondere a ciascun sacerdote, deve utilizzare il *Method of Computing Income for Augmentation Purposes* approvato dal *General Synod* nella sessione di febbraio del 1975⁵². È obbligatorio tenere conto⁵³ di:

- *guaranteed annuities e personal grants*;
- contributi parrocchiali allo stipendio, tra cui i rimborsi per utenze del *parsonage*⁵⁴;
- *Easter offerings*;
- *fees*;

⁴⁷ CEI, *Rendiconto*, in *Notiziario della Conferenza Episcopale Italiana*, 2004, 199. Questo è il rendiconto previsto dall'art. 44 della l. 222/85, circa l'utilizzo delle somme IRE pervenute all'Istituto centrale per il sostentamento del clero e alla CEI nell'anno 2003.

⁴⁸ Nella seduta dell'11 luglio 2004 il *General Synod* ha discusso una mozione in cui veniva proposto un congelamento della crescita dei differenziali entro il *Retail Price Index* fino a che lo *stipend* di tutto il *clergy of incumbent status* non avesse raggiunto il *National Minimum Stipend*. La mozione è stata bocciata con il voto separato delle tre *Houses*: solo cinque vescovi hanno votato a favore. Cfr. *General Synod, Report of Proceedings, July Group of Sessions*, London, Church Information Office, 2004, 11th July 2004, special agenda III.

⁴⁹ Anche tra i vescovi esistono notevoli differenze e persino l'emolumento dei due arcivescovi riflette il diverso peso storico, politico e religioso delle due cariche.

⁵⁰ Cfr. AA.VV., *Il sostentamento del clero*, Roma, Libreria Editrice Vaticana, 1993, 161; G. Mocellin, M.E. Gandolfi, *Documentazione*, in *Annale de Il Regno*, 2001, 235 e 2003, 190; Consiglio Episcopale Permanente, *Comunicato Finale*, Roma, 20-23 settembre 2004, par. 8, in www.olir.it; CEI, *Determinazione riguardante l'adeguamento del valore monetario del punto per l'anno 2004*, 25 settembre 2005, in *Notiziario della Conferenza Episcopale Italiana*, 2004, 209.

⁵¹ La media della remunerazione è calcolata facendo riferimento alla remunerazione di sacerdoti e vescovi.

⁵² CS Misc 692, 13.

⁵³ Non va il alcun modo conteggiato lo stipendio del coniuge. Anzi la moglie che non lavora e funge da segretaria volontaria per il marito/sacerdote deve ricevere £2.000,00 all'anno (CS 1126, 31). In realtà, *Amicus – Trade Union for Clergy* – lamenta un trattamento discriminatorio a carico dei preti donne che riceverebbero uno stipendio minore proprio perché sposate. Non è stato però possibile rinvenire prove di questo fenomeno.

⁵⁴ Il sacerdote può concordare con il proprio PCC il rimborso delle spese di acqua, luce, gas, riscaldamento, mantenimento del giardino e per i materiali necessari al servizio di pulizia (anche se svolto dal coniuge). Tale contributo è liquidato al lordo delle tasse. Si veda *Diocesan Black Folder*, Diocese of Durham, 1994, F/5/88.

- emolumenti percepiti in qualità di cappellano o di insegnante⁵⁵;
- eventuali somme derivanti da *private trusts*.

b) Le *guaranteed annuities* ed i *personal grants*. Sotto queste denominazioni sono raggruppati quei versamenti che, attraverso il sistema centrale di pagamento, vengono corrisposti ai chierici come parte dello stipendio secondo un sistema che non tiene conto delle necessità dei singoli⁵⁶.

Storicamente nella Chiesa sono sempre esistiti benefici più o meno ricchi con il risultato di creare differenze tra i sacerdoti che ne erano titolari⁵⁷. Già nel 1951⁵⁸ si era cercato di porre rimedio a questa disuguaglianza dando ai *Church Commissioners* la possibilità di gestire in maniera centralizzata i frutti di questi patrimoni, ma solo con la *Endowments and Glebe Measure 1976* la situazione ha ricevuto una compiuta disciplina.

Questa *measure* ha centralizzato nei *Church Commissioners* la gestione di tutte le proprietà beneficali delle singole diocesi, proprietà la cui titolarità formale è rimasta però ai singoli chierici che ne avevano originariamente il *freehold*. I *Church Commissioners*, su propri fondi, pagano annualmente a ciascun chierico beneficiato una somma fino a £ 1.000,00 per anno pari alla maggior rendita specifica del singolo beneficio rispetto alla rendita media dei patrimoni ecclesiastici calcolata al 1 aprile 1978, data in cui è entrato in vigore il provvedimento⁵⁹. Esistono tre categorie di pagamenti di questo tipo: a) le *guaranteed annuities*; b) i *grants*⁶⁰ che vengono pagati ai *priests – in – charge* ed ai *team vicars*⁶¹ per riequilibrare la loro posizione con quella degli *incumbents* che ricevono le *guaranteed annuities*; c) i pagamenti diretti alle diocesi, dovuti per unioni di benefici di scarsa produttività appartenenti a diocesi diverse o in virtù di cessazione di *trust* per effetto della *Endowments and Glebe Measure 1976*, s. 4 (i casi sono solo due). Esistono poi dei *personal grants* pagati dai *Church Commissioners* per quei benefici che avessero una differenza per maggior rendita superiore a £ 1.000,00 per anno: questi sono liquidati solo ai titolari dei benefici nel 1978, se ancora in servizio (i casi sono solo 38 e vanno quindi ad esaurimento⁶²). I pagamenti non vengono effettuati durante i periodi di sede vacante e le relative somme confluiscono nel *General Fund* dei *Church Commissioners*.

In realtà questi pagamenti appaiono di giorno in giorno più obsoleti: il loro impatto sullo stipendio di un chierico è sempre più scarso⁶³. Il denaro corrispondente potrebbe essere utilizzato per interventi finalizzati al sostegno delle diocesi maggiormente in difficoltà o per finanziare attività e/o progetti specifici⁶⁴. Questa è la proposta di riforma attualmente in discussione.

Questa voce di reddito non esiste per il clero cattolico, dato che le proprietà beneficali sono state soppresse con il Codice di diritto canonico del 1983 e, quindi, non sono prese in considerazione dalla legge n. 222 del 20 maggio 1985.

- c) Le *fees* e le *Easter offerings*. La corresponsione di *fees* al clero in occasione della celebrazione

⁵⁵ Il sacerdote ha il dovere di chiedere un'autorizzazione al vescovo per accettare incarichi non occasionali. Si veda *Diocesan Black Folder*, Diocese of Durham, 1994, F/2/88.

⁵⁶ CS 1467, 6.

⁵⁷ Church Commissioners, *Historic Resources of the Church of England*, London, The Church Commissioners for England, 1983, 7.

⁵⁸ *Benefices (Stabilization of Incomes) Measure 1951*.

⁵⁹ CS 1468, 2.

⁶⁰ Questi sono però pagamenti discrezionali non previsti da norma di legge e sempre revocabili.

⁶¹ Per la definizione di queste categorie di soggetti si veda nt. 15.

⁶² CS 1468, 2-3.

⁶³ Era il 32% nel 1978, oggi è il 6% dello stipendio. Cfr. CS 1468, 12.

⁶⁴ CS 1468, 12 ss.

di matrimoni e di funerali⁶⁵ è stabilita dalla *Parochial Fees Measure* 1986, s. 2⁶⁶. Ogni anno i *Church Commissioners* devono stilare un *Parochial Fees Order* in cui sono indicate le tariffe e i soggetti a cui devono essere corrisposte le somme⁶⁷. Durante la vacanza dell'ufficio, le *fees* da corrispondere all'*incumbent* devono essere direttamente versate al *Diocesan Board of Finance*⁶⁸.

I parrochiani hanno, quindi, un vero e proprio obbligo di corrispondere le *fees* accompagnato ad un diritto di credito del sacerdote nei loro confronti: infatti la s. 7 della *measure* stabilisce che il pagamento delle *fees*, se omesso, ha valore di debito insoluto.

Le *fees* costituiscono per i chierici una fonte variabile di reddito. Proprio per questo motivo, molti sacerdoti preferiscono firmare un *Deed of Assignment* a favore del *Diocesan Board of Finance* con il quale si impegnano a versare direttamente al *Board* tutte le *fees* loro spettanti. In questo modo ottengono dal *Board* uno stipendio mensile costante e non decurtato di questa porzione variabile⁶⁹.

Altra fonte variabile di sostentamento è costituita dalle *Easter offerings*. Al contrario delle *fees*, non sono previste da alcuna *measure*, ma costituiscono una forma di contribuzione al sostentamento del clero basata su un *common right*⁷⁰ il cui obbligo corrispondente grava su ogni abitante della parrocchia maggiore di sedici anni. Le *Easter offerings* sono tassabili, in quanto percepite dal chierico in virtù del suo ufficio⁷¹.

Il dovere dei fedeli di donare, in occasione della Pasqua, a favore del sostentamento del sacerdote⁷² è sancito dall'*Order for the Administration of the Lord's Supper or Holy Communion*⁷³. Ma tale fonte non è sufficiente a stabilire il diritto per il clero alle offerte poiché la Chiesa non ha un potere impositivo originario, ma solo delegato dallo Stato⁷⁴. Questa consuetudine, però, è stata inglobata nella *common law* e riconosciuta come una tra le fonti di sostentamento dei chierici anche dalla giurisprudenza delle corti statali⁷⁵.

Essendo una fonte di reddito variabile e, negli ultimi decenni in continua diminuzione, il clero può optare per il suo versamento, in maniera del tutto analoga alle *fees*, direttamente nelle casse del PCC ottenendo così un reddito stabile.

A norma del Codice di diritto canonico, il ministro di culto cattolico non può trattenere per sé le offerte domenicali che devono essere destinate alle finalità stabilite dall'ordinario e dal sinodo diocesano. Allo stesso modo non può destinare al proprio sostentamento quanto ricevuto dai fedeli in occasione della celebrazione di sacramenti.

La sola fonte integrativa di reddito è costituita dalle offerte per la celebrazione di Messe secondo intenzione: ma il sacerdote può trattenere per sé l'offerta di una Messa solo nel caso in cui celebri più funzioni eucaristiche nel medesimo giorno⁷⁶.

⁶⁵ La celebrazione del battesimo non comporta alcuna *fee*, ma il rilascio del relativo certificato sì. *A Guide to Church of England Parochial Fees*, 1993, 5.

⁶⁶ Cfr. M. Hill, *op. cit.*, 76.

⁶⁷ *Parochial Fees Measure* 1986, s. 1-5.

⁶⁸ *Parochial Fees Measure* 1986, s. 3.

⁶⁹ *A Guide to Church of England Parochial Fees*, 1993, 3. Si ricorda, però, che i pagamenti vengono gestiti dai *Commissioners* a livello centrale. Vedi *supra* nel testo.

⁷⁰ Tale natura è ribadita anche dal *Tithes Act* 1836, s. 90.

⁷¹ Lord Hailsham of St. Marylebone, *op. cit.*, 1207; *Circular 2-The taxation of Ministers of Religion*, 1996, 3.

⁷² Le offerte del giorno di Pasqua sono le uniche che il sacerdote può trattenere. Le normali offerte durante la messa vengono introitate dal PCC ed utilizzate per le necessità correnti.

⁷³ *Book of Common Prayer*, Cambridge, Cambridge Univ. Press, 1662, 262.

⁷⁴ *Parochial Church Council (Powers) Measure* 1956, s. 7.

⁷⁵ R. v. Hall (1866) 1 LR 632; *Blakiston v. Cooper* (1909) AC 104; *Slaney v. Starkey* (1931) 2 KB 148.

⁷⁶ Si vedano a tal proposito i canoni 946 ss. e 1264 ss. CIC 1983.

d) Il *Parsonage*. Tra le voci che compongono il sostentamento del clero vi è il *parsonage*, la casa parrocchiale, che prende il nome di *rectory* o *vicarage* secondo il tipo di beneficio a cui è annessa. Il chierico ha diritto di risiedervi.

Nel momento dell'*induction* nei beni temporali del beneficio, l'*incumbent* acquista il *freehold office* che ha tra le sue prerogative il godimento della casa parrocchiale. Egli ha il dovere di risiedervi se questa è disponibile, altrimenti deve chiedere un'espressa autorizzazione al vescovo per poter abitare altrove. La residenza prescelta deve però trovarsi nel territorio del beneficio ed entro tre miglia dalla chiesa⁷⁷.

Una volta insediatosi, l'*incumbent* ha diritto di occupare l'abitazione fino alla cessazione dall'ufficio.

Se non ha il permesso di risiedere altrove per mancanza di una canonica, egli non può assentarsi senza giustificazione per più di tre mesi l'anno. Se l'assenza ingiustificata è compresa tra tre e sei mesi, gli verrà detratto un terzo della rendita beneficiale; per periodi superiori a sei mesi, ne verrà detratta la metà⁷⁸.

Avendo diritto a risiedere nella casa parrocchiale dal momento dell'induzione, il chierico è formalmente possessore del *parsonage* poiché è titolare *pro tempore* del rispettivo diritto di proprietà⁷⁹, ma in realtà ne gode come se fosse un *tenant*⁸⁰ anche se tecnicamente non lo è poiché non paga nessun canone per il godimento del bene. Infatti egli non può alienare la casa, non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza l'approvazione del *Diocesan Parsonage Board* e del *Diocesan Board of Finance* che sono gli organismi responsabili della cura e del mantenimento delle proprietà.

Si può quindi sostenere che almeno per gli *incumbents* esiste un diritto di disporre del *parsonage* ricavabile implicitamente dal dovere di risiedervi⁸¹.

Per le altre categorie di ministri di culto non esiste alcuna previsione normativa che ne unifichi il trattamento e la loro situazione è rimessa alla discrezionalità del PCC e/o del *Diocesan Board of Finance*. Non sono infrequenti casi di chierici che pagano un canone di locazione a questi due organismi⁸².

Anche per il clero cattolico esistono i medesimi obblighi di residenza nella casa parrocchiale a norma del canone 533 del Codice di diritto canonico del 1983, ma non le medesime responsabilità in ordine alla manutenzione che rimane in capo all'ente proprietario dell'edificio.

e) Il *private trust*. Il *trust* è un istituto giuridico largamente utilizzato dalle Chiese anglicane per la gestione dei propri patrimoni. Anche i *Church Commissioners* sono organizzati come *trust*.

Ad un *trust* che abbia finalità religiose può essere riconosciuto lo status di *charitable trust*, se viene dimostrato che i suoi fini tendono al bene di una larga parte della collettività.⁸³

Le finalità che possono essere ricomprese tra queste sono assai diverse e vanno dall'assistenza alle categorie di persone svantaggiate, al mantenimento degli edifici religiosi passando per l'incremento degli stipendi del clero.

È possibile che uno o più parrochiani costituiscano un *private trust* a favore di un particolare

⁷⁷ Canon C25(1), in *The Canons of the Church of England*, London, Church House Publishing, 6^a ed., 2000.

⁷⁸ La rendita di cui si tratta è quella liquidata dai *Church Commissioners* come *guaranteed annuity*. Cfr. D. Faull, J. Rees, *The Church and Housing*, in *Ecclesiastical Law Journal*, 1995, 314 ss.

⁷⁹ *Parsonage Measure 1938*, s. 9.

⁸⁰ *Repair of Beneficed Buildings Measure 1972*, s. 13(1).

⁸¹ Vd. N. Doe, *The Stipend: Qui Pro Quo or Gift*, unpublished, 3.

⁸² Vd. D. Faull, J. Rees, *op.cit.*, 316 ss.

⁸³ Cfr. G. Moffat, M. Chesterman, J. Dewar, *Trust Law – Text and Materials*, London, Weinfeld and Nicholson, 1988, 628 ss.

incumbent, ma esso è considerato come accedente all'ufficio da questi detenuto e non ad una persona fisica specifica. In questo modo i frutti del *trust* vengono goduti non solo dal singolo, ma anche dai suoi successori in qualità di *trustees*. L'obbligazione principale del *trustee* è quella di rispettare la volontà di coloro che istituirono il *trust*: in caso contrario i *Charity Commissioners*, nell'esercizio del proprio generale potere di supervisione dei *charitable trusts*⁸⁴, possono infliggere varie sanzioni previste dalla legge⁸⁵.

È quindi possibile che un parrocciano lasci alla parrocchia terreni le cui rendite devono essere destinate ad integrare lo *stipend* dell'*incumbent*. Questa fonte di reddito è per i sacerdoti meramente eventuale, ma può essere importante soprattutto nelle zone rurali, dove tali lasciti sono ancora oggi abbastanza frequenti.

Nell'ordinamento italiano nulla vieta che vengano costituite fondazioni private che abbiano tra le proprie finalità il sostentamento del clero, ma non risulta che ciò avvenga di frequente.

f) *Le expenses*. I rimborsi spese sono annoverati nel metodo di calcolo della remunerazione approvato dal *General Synod* nel 1975, ma non esiste alcuna norma di legge che sancisca un diritto al rimborso. Solo la *quasi – legislation*⁸⁶ stabilisce che il clero dovrebbe essere rimborsato totalmente – *should be fully reimbursed* – delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio, dietro presentazione di adeguata documentazione, perché sarebbe palesemente scorretto – *unfair* – se il sacerdote dovesse coprire tali spese con il proprio *stipend*.

Spese rimborsabili sono quelle postali, telefoniche, di cancelleria, di viaggio, per il mantenimento dell'ufficio, compresa un'eventuale segretaria, per il mantenimento dei paramenti, per rappresentanza e per le sostituzioni in caso di assenza per vacanze o malattia⁸⁷.

Spesso, però, il clero rinuncia a chiedere i relativi rimborsi optando così per una sorta di donazione implicita a favore del PCC. Le diocesi sconsigliano tale pratica poiché ingenera nei PCCs l'idea che il rimborso spese costituisca un atto discrezionale o un dovere del sacerdote il non richiederlo⁸⁸.

Il Codice di diritto canonico, invece, nulla prevede in materia di rimborsi spese, che, quindi, rimangono di competenza dei legislatori locali: questi, pertanto, possono stabilire la disciplina che ritengono migliore.

Il sostentamento del clero coinvolge, quindi, una pluralità di soggetti, ma su nessuno di questi grava un vero e proprio obbligo di corrisponderlo.

Dal punto di vista teologico, lo *stipend* rimane una contropartita per ciò che il sacerdote fa a servizio della comunità in quanto impossibilitato a svolgere altra attività lavorativa. Prova di ciò è il fatto che la giurisprudenza considera il sacerdote un lavoratore volontario e quindi nessun diritto al sostentamento si accompagna ad una prestazione autonomamente resa.

Nell'*ecclesiastical law* e nella *common law* in genere non si rinviene nessun obbligo di remunerazione. Solo la *quasi – legislation* riporta alcune statuizioni in materia. Per esempio la diocesi di Chichester afferma che i chierici devono avere uno *stipend* che li faccia vivere dignitosamente e quella di Portsmouth sostiene che lo *stipend* deve essere pagato mensilmente. La diocesi di Linchfield riconosce, tra le fonti di sostentamento per il clero, i periodici pagamenti del *Diocesan Board of Finance*⁸⁹.

⁸⁴ *Charities Act* 1993, s. 6-12.

⁸⁵ *Charities Act* 1993, s. 72.

⁸⁶ Per *ecclesiastical quasi – legislation* si intende la normativa secondaria (*rules, schemes, orders, regulations, guidelines, etc.*) interna ai diversi organismi ecclesiastici e divisa per livelli gerarchici. Ha un valore subordinato alla legge.

⁸⁷ *Diocesan Black Folder*, Diocese of Durham, 1994, F/4/88; *Diocese of Sheffield Handbook*, 1994, 65.

⁸⁸ *Diocesan Black Folder*, Diocese of Durham, 1994, F/4/88.

⁸⁹ Cfr. N. Doe, *The Stipend*, cit., 6.

Si potrebbe affermare che esiste, però, un diritto implicito nella legge dello Stato. Infatti i *Church Commissioners* hanno l'obbligo di accantonare fondi per ogni diocesi su cui poi liquidare gli stipendi. In più, la *Central Stipends Authority* deve fissare annualmente il livello di stipendio liquidabile e il *Diocesan Board of Finance* ha il compito di gestire i propri fondi nell'ottica di provvedere alle necessità del clero⁹⁰. Ciò posto, si può ragionevolmente pensare che il dovere di accantonamento di fondi per gli stipendi generi un correlativo diritto.

Se la fonte di alcune voci di reddito è rintracciabile nella legislazione, per esempio nel caso delle *guaranteed annuities*, lo stesso non si può dire per lo *stipend* che non è, quindi, considerato come caratteristica del *parsons' freehold*. Questo è illogico perché se il *freehold* del beneficio implicava il diritto a godere dei suoi frutti e se la gestione di tale patrimonio è stata centralizzata – di fatto tolta al singolo sacerdote beneficiario – verrebbe immediato pensare che al diritto di godimento dei frutti si sia sostituito un diritto di percezione dell'equivalente. Ma non è così, o almeno ciò non è formalmente sancito: il che è vieppiù incomprensibile se comparato con il diritto alla compensazione di eventuali danni subiti dai sacerdoti per perdita del possesso del proprio beneficio in caso di riorganizzazione pastorale⁹¹.

4. – Alla luce di quanto esposto, si può affermare che nella Chiesa anglicana d'Inghilterra lo *stipend* presenta una natura non ben definita dalla legislazione pur avendo il medesimo fondamento scritturale della remunerazione del clero cattolico.

Sostanzialmente non esiste un diritto legislativamente sancito a favore dei sacerdoti⁹², ma piuttosto doveri imposti agli organismi erogatori. Ciò causa una possibile discrezionalità nel pagamento, giustificabile con motivazioni di carattere economico per la difficoltà nel reperimento delle risorse.

Se il mantenimento non è un diritto, potrebbe essere inteso come gratuità, elargizione da parte della Chiesa, ma ciò rende il sacerdote privo di qualsiasi tutela. Ed invero questa è la tendenza della giurisprudenza che vede il sacerdote come lavoratore volontario, assimilabile al lavoratore dipendente solo a fini fiscali⁹³. Il dubbio che questa carenza legislativa non sia occasionale sorge spontaneo se si osserva il trattamento riservato alle pensioni. In questo caso è infatti sancito un diritto alla pensione⁹⁴, che costituisce un'illogicità se si considera che non è previsto un corrispettivo diritto allo *stipend*.

L'unica via per dare qualche fondamento ad un diritto al pagamento è quello di analizzare la situazione concreta. Sicuramente lo *stipend* costituisce un mezzo di sussistenza poiché il chierico che presta a tempo pieno la sua opera per la missione ecclesiastica non può anche lavorare; altrettanto sicuramente il suo ammontare non può essere discrezionalmente stabilito da chi lo liquida, il quale è soggetto ad una serie di raccomandazioni. Anche se la giurisprudenza e la legge non riconoscono un fondamento base esplicito a tale diritto, l'*equity jurisdiction* viene in soccorso attraverso l'*estoppel*. Questo istituto può costituire lo strumento per la tutela del clero in sede civile pur in assenza di un'organica riforma dei sistemi di sostentamento e pur evitando la parificazione del ministro di culto ad un lavoratore dipendente: infatti, secondo la figura giuridica dell'*estoppel*, il comportamento reiterato in maniera costante può dare origine alla legittima aspetta-

⁹⁰ *Diocesan Stipend Fund Measure* 1953, s. 5(2).

⁹¹ *Pastoral Measure* 1983, s. 26 e *schedule* 4. Si veda anche N. Doe, *The Stipend*, cit., 9.

⁹² Per il clero cattolico tale diritto è sancito dal canone 281 del codice di diritto canonico del 1983.

⁹³ Per un approfondimento di queste tematiche si veda l'articolo dello stesso autore *La tutela del diritto al sostentamento dei sacerdoti anglicani in Gran Bretagna* in corso di pubblicazione in *Il diritto ecclesiastico*.

⁹⁴ *Clergy Pensions Measure*, 1961, s.1.

tiva che quello stesso comportamento costituisca un diritto per la parte che ne beneficia. Nella *common law* inglese l'*estoppel* consiste in una presunzione, variamente connotata, che dà luogo a vere e proprie obbligazioni sanzionabili giudizialmente. Nel caso di specie, la previsione di un dovere di pagamento a carico degli organi della Chiesa, seguito dall'adempimento di tale obbligazione, fa presumere l'esistenza di un corrispettivo diritto a favore del sacerdote.

Su tale base, il diritto alla remunerazione potrebbe essere tutelato anche presso i tribunali civili. L'*estoppel* consiste, infatti, in una *rule of evidence*, cioè in una norma basata su fatti concreti, sulla cui base una delle parti non può negare l'esistenza di uno stato di fatto che ha precedentemente affermato. A differenza di altre *rule of evidence* può essere soggetta a prova contraria e derogata⁹⁵.

Ciò rende l'*estoppel* uno strumento giudizialmente duttile facilmente utilizzabile dalla parte debole del rapporto sacerdote – Chiesa e in grado di assicurare un'adeguata certezza probatoria. Cosicché il chierico che abbia sempre ricevuto la propria remunerazione senza che gli organismi ecclesiastici abbiano mai manifestato un'intenzione contraria, può ragionevolmente ipotizzare l'esistenza di un diritto al sostentamento. L'onere della prova contraria rimarrebbe quindi a carico dell'istituzione ecclesiale, la quale potrebbe liberarsi della prestazione di mantenimento solo dimostrando che l'opera del sacerdote si dovesse intendere a titolo gratuito o comunque non discendesse da qualsivoglia forma di contratto.

Un'eventuale utilizzo dell'*estoppel* sarebbe quindi in grado di offrire un'adeguata mediazione tra la necessità di tutelare i chierici e le loro famiglie e le esigenze degli organismi della Chiesa, forse troppo preoccupati dell'aspetto economico della gestione ecclesiastica.

Abstract

This paper analyses the remuneration system of the Anglican clergy with special attention to England. The Church of England is at the core of the Anglican community, the mother of all the Churches which constitute the Anglican denomination. Its constitutional position in the British State and its unique history provide an interesting example of how ancient juridical concepts are retained in a modern context. The juridical instruments adopted by the Church to "pay" the clergy are still linked to the benefice, even if the management of the sources of financial income is centralised and administrated like a modern trust. All the components of the clergy's stipend are taken into consideration and examined in the context of relations between Church and State.

⁹⁵ Le tipologie di *estoppel* sono: 1) *of record*: si fonda sul principio per cui un documento fa prova verso le persone contro le quali è opponibile; 2) *by deed or speciality*: si basa sull'assunto per cui nessuno è autorizzato a discutere sulle chiare evidenze fattuali a lui stesso riconducibili; 3) *in pais (by conduct)*: consiste nell'accettazione di un'obbligazione per comportamento concludente. La regola generale impone che qualora un soggetto con parole o fatti o per comportamento negligente crei in un altro la convinzione di un certo stato di fatto o lo induca a comportarsi conformemente a questo, non ne possa poi negare l'esistenza. In particolare, per aversi questo tipo di *estoppel*, devono sussistere tre requisiti: il comportamento concludente teso ad indurre la rappresentazione dello stato di fatto in un soggetto determinato; un atto compatibile con la "falsa rappresentazione" dei fatti posto in essere dal suo destinatario come diretta conseguenza di tale falsa rappresentazione; un danno derivante al soggetto come conseguenza di tale atto. Un particolare tipo di *estoppel in pais* è quello *equitable* o *by acquiescence* che si configura nel momento in cui un soggetto rappresenta la propria posizione come più favorevole a quella di un altro rispetto alla realtà dei fatti, inducendone una conseguente modificazione nel comportamento. Cfr. J. Burke, *Jowitt's Dictionary of English Law*, London, Sweet & Maxwell, 2^a ed., 1977, 725 ss.