

**CONTRATTO
NAZIONALE DI LAVORO**

PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DAGLI ISTITUTI GESTITI DA ENTI ECCLESIASTICI

A.G.I.D.A.E.

1988/90

1988
SEGRETERIA NAZIONALE A.G.I.D.A.E.
ROMA – Via A. Poerio, 55 – Tel. (06) 6883267 – 5891195

Il giorno 22 febbraio, in Roma, tra l'Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall' Autorità Ecclesiastica, AGIDAE, rappresentata da: Fr. Pietro MONTANARI, Sr. Giovanna CHEMEL, Sr. Maria BAR, Fr. Barnaba AMICI, don Clemente PROCENESI, Sr. Maria IPPOLITO, Sr. Donatella ZORDAN, assistita dal Dr. Proc. Pierluigi ANTONELLI

e

- il Sindacato Nazionale Scuola CGIL rappresentato da Gianfranco BENZI, Augusto FOSSATI, Massimo MARI, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) rappresentata da Bruno TRENTIN;

- il SISM_CISL rappresentato da Amalia GHISANI e Vincenzo STRAZZULLO e il SINASCEL CISL rappresentato da Renato D'ANGIO' e Daniela COLTURANI con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata da Giorgio ALESSANDRINI;

- la UIL-Scuola rappresentata da Osvaldo PAGLIUCA, Adriano E. BELLARDINI con l'assistenza della Unione Italiana Lavoratori (UIL) rappresentata da Giancarlo FONTANELLI;

- lo SNALS/Confsal rappresentato da: Alessandro SIMEONI, Aurelio COSTANZO e Giuseppe CONTE;

- il Si.N.A.S.Ca. rappresentato da Paolo MARENZONI, Pierluigi CAO, Agostino JEROVANTE, Albino LA SCALIA, Gabriella VIOLI, Ferdinando MELISSI e Francesco GIAMBO'

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale direttivo, docente e non docente degli Istituti di cui all'art. 1 gestiti dagli enti aderenti all'AGIDAE.

I – SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Sfera di applicazione del contratto

Il personale contemplato e tutelato dal presente Contratto è il personale direttivo, docente e non docente dipendente dagli Istituti esercitanti attività educative, di istruzione o ad esse assimilabili, secondo l'Allegato n. 1 dipendenti dall'autorità ecclesiastica.

Il presente C.C.N.L. tutela anche il personale dipendente da altre Istituzioni qualora le parti dichiarino di accettarne integralmente la disciplina nel contratto individuale di lavoro.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre dal 22 febbraio 1988 e scade il 31 agosto 1990.

Dopo tale scadenza il Contratto si intenderà rinnovato di un anno, e così di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti mediante lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza sopra indicata.

In caso di disdetta, il presente Contratto rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Qualora intervenissero modifiche strutturali della scuola e/o degli esami, disposte dalle competenti autorità scolastiche, le parti si incontreranno per concordare eventuali variazioni delle norme del presente C.C.N.L.

Art. 3 – Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente Contratto, in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, inscindibili fra loro.

II – CLASSIFICAZIONE

Art. 4 – Classificazione

Ai fini del presente Contratto, il personale è classificato come segue:

1° livello: appartiene a questo livello il personale ausiliario. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello: addetti alle pulizie, bidelli, personale di fatica, inservienti ai piani, lavoranti di cucina, addetti alle mense, custodi e portieri, addetti alla manutenzione ordinaria della casa e del giardino, accompagnatori di bus.

2° livello: appartengono a questo livello gli operai specializzati e gli impiegati d'ordine. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello: tecnici alle caldaie, autisti di bus, portieri centralinisti, bagnini, idraulici, elettricisti, falegnami, meccanici, cuochi, guardarobieri al convitto, camerieri specializzati nel settore per mansione unica, infermieri, ausiliarie d'asilo nido, assistenti di convitto, colonie, scuole materne e ai non autosufficienti, bibliotecari, modelli viventi.

3° livello: appartiene a questo livello il personale di concetto. A titolo esemplificativo rientrano in tale livello: capi-cuochi in possesso di diploma, capisala e camerieri in possesso di diploma di scuola alberghiera, infermieri professionali, puericultrici, fisioterapisti, logoterapisti, educatori di convitto, assistenti sociali, sanitari e di asilo nido, doposcuolisti, istruttori di attività parascolastiche anche sportive, applicati di segreteria, aiuto economi e amministrativi, lettori di lingua madre in compresenza dei docenti.

4° livello: appartengono a questo livello i docenti di discipline per le quali è richiesto il diploma di scuola secondaria di 2° grado: maestri di scuola materna, maestri di scuola elementare, docenti di steno-dattilografia, tecnico-pratici. Appartengono inoltre a questo livello gli economi, i segretari e responsabili amministrativi.

5° livello: appartengono a questo livello i docenti di scuola secondaria di 1° e 2° grado per discipline che richiedono il diploma di laurea e i docenti di educazione fisica, artistica e musicale, psicoterapeuti, psicologi.

6° livello: appartiene a questo livello il personale direttivo: presidi di scuole secondarie di 1° e 2° grado legalmente riconosciute, Direttori di scuole elementari e materne, Rettori di convitto.

Art. 5 – Mutamenti di qualifica

Nel caso in cui il personale sia incaricato di funzioni pertinenti ad un livello superiore per almeno 5 giorni consecutivi, sarà dovuta la retribuzione corrispondente alle funzioni superiori per

l'intera durata del periodo; ciò peraltro non modifica i termini del rapporto di lavoro.

Quando il periodo superi i tre mesi anche frazionati in un anno, il dipendente ha diritto, a tutti gli effetti, al superiore livello che le mansioni cui è stato assegnato comportano.

Nei passaggi di qualifica il beneficio da attribuire al lavoratore consiste nella differenza tra il livello economico della qualifica di accesso e il livello economico della qualifica di provenienza nelle voci di paga base e contingenza.

Ove il mutamento di mansione affidata al dipendente sia stato determinato da sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto, non comporterà promozione, anche nel caso di superamento del limite sopra indicato, ma solo la differenza di retribuzione.

Art. 6 – Mansioni promiscue

Quando il dipendente non docente sia abitualmente addetto a mansioni promiscue, la retribuzione mensile sarà quella del livello corrispondente alla mansione superiore espletata e di quest'ultima gli verrà pure attribuita la qualifica, fermo restando l'obbligo di svolgere tutte le mansioni affidategli.

Nel caso di mansioni dello stesso livello riguardanti sia la docenza che la non docenza viene considerata prevalente la funzione docente e a questa ci si riferisce per l'orario e la retribuzione secondo l'art. 25.

III – ASSUNZIONE

Art. 7 – Assunzione

L'assunzione viene fatta in base a domanda scritta nella quale l'interessato dichiara di essere consapevole dell'indirizzo educativo e del carattere cattolico dell'Istituzione.

Il personale che accetti l'assunzione collaborerà alla realizzazione di detto indirizzo educativo in coerenza con i principi cui si ispira l'Istituzione.

Gli Istituti riconoscono l'importanza del personale laico quale valido collaboratore del progetto educativo dell'Istituto.

Entrambe le parti sottoscrivono il contratto individuale applicativo del presente C.C.N.L., redatto in duplice copia, una per il lavoratore, una per l'Istituto.

Il contratto individuale, firmato da entrambe le parti, dovrà specificare che il rapporto di lavoro è disciplinato dalle norme del presente C.C.N.L. e dal regolamento interno dell'Istituto, ove esista.

Esso deve inoltre contenere:

a) la natura del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o a tempo determinato nei limiti indicati nell'art. 11);

b) il livello e, nel caso di personale insegnante, le materie di insegnamento;

c) l'orario settimanale di lavoro secondo gli artt. 12 e 25;

d) il trattamento economico;

e) le mansioni;

f) la durata del periodo di prova;

g) la data di assunzione e, nel caso di contratto a termine, anche la presunta data di cessazione del rapporto, la motivazione dell'assunzione e il nome della persona sostituita;

h) l'eventuale cambiamento di sede per l'attività estiva e invernale;

i) la categoria di appartenenza dell'Istituto;

l) la possibilità di trasferimento da sede a sede.

All'atto dell'assunzione il personale dovrà presentare il titolo di studio quando sia obbligatorio per legge e i seguenti documenti:

- libretto di lavoro
- carta d'identità
- certificato di nascita
- certificato generale penale e dei carichi pendenti
- certificato di sana costituzione
- libretto sanitario
- stato di famiglia
- certificati di servizio prestato
- copia di certificato di attribuzione del codice fiscale.

Per l'assunzione di cittadini stranieri l'Istituto dovrà chiedere alle competenti autorità l'autorizzazione al lavoro secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della L. 112 del 10.1.35, qualora il lavoratore presti la sua opera presso più datori di lavoro, fermi restando i limiti complessivi di orario di cui all'art. 25, il libretto di lavoro dovrà restare depositato presso uno di questi, il quale dovrà rilasciare agli altri una dichiarazione attestante tale deposito.

L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 8 – Tirocinio

Il tirocinio nella scuola materna, il tirocinio infermieristico e l'eventuale tirocinio nelle scuole per assistenti sociali e sanitari, non comporta ai fini del presente C.C.N.L., nessun riconoscimento né formativo, né economico, ma solo la valutazione per la quale il tirocinio stesso è istituito.

Art. 9 – Insegnanti statali

Non è permesso assumere personale docente in servizio presso la scuola statale, al di fuori dei casi di deroga previsti dalle disposizioni ministeriali, per i quali si deve richiedere l'autorizzazione valevole un anno al Provveditorato agli Studi.

Il personale che ottenesse un incarico dalla scuola statale è obbligato ad optare e, nel caso di scelta per la scuola statale, a dimettersi.

Art. 10 – Periodo di prova

La durata del periodo di prova, che deve risultare dall'atto scritto di assunzione, non può superare:

- mesi 4 per i dipendenti appartenenti ai livelli 3° - 4° - 5° - 6°;
- mesi 1 per i dipendenti appartenenti ai livelli 1° - 2°.

Durante il periodo di prova le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente C.C.N.L. compresi T.F.R., 13.ma mensilità e ferie.

Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle due parti.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta da una delle due parti disdetta del rapporto di lavoro, il dipendente si intenderà confermato in servizio e il periodo di prova gli verrà computato ad ogni effetto.

Il decorso del periodo di prova è sospeso da malattia, infortunio, e il dipendente sarà

ammesso a continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro il periodo massimo di 4 mesi.

Art. 11 – Durata del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro fra l'Istituto e il personale è a tempo indeterminato, salvo quanto prevede la L. 230/62 e cioè:

- esecuzione di lavori stagionali di cui al DPR 1525 del 7/10/63;
- sostituzione di lavoratori assenti per malattia, maternità, servizio militare e in tutti i casi in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ferma restando la possibilità di ricorso per l'assunzione al contratto a termine ai sensi delle disposizioni sopracitate, l'apposizione di un termine di durata al contratto è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, 1° comma, della L. 28 febbraio 1987 n. 56, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo, anche non aventi carattere straordinario od occasionale;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Istituto o per lavoratori che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- in sostituzione di docenti dimissionari ad anno scolastico iniziato che non abbiano effettuato il completo preavviso, qualora la sostituzione avvenga dopo del 31/12;
- per gli spezzonisti impiegati dello Stato di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.

Nelle ipotesi indicate, applicative della legge 56 del 28/2/87, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'Istituto con un numero minimo di 2.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con le OO.SS. locali o nazionali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze dell'Istituto.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato, si applicano le norme previste dal presente Contratto e per il trattamento di malattia e di infortunio ci si richiama alla L. 638/83.

Allo scadere del termine viene corrisposto al lavoratore il T.F.R. secondo la L. 297/82.

Art. 12 – Part-time

Ai sensi della L. 863/84 gli Istituti possono assumere a tempo parziale come pure procedere alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per prestazioni di attività lavorative ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Il personale docente di scuole materne, elementari e medie impegnato in discipline curriculari è escluso dal part-time limitato ad alcuni periodi dell'anno.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno di corrispondente livello retributivo e di pari anzianità.

Competono altresì nella stessa proporzione, i trattamenti accessori connessi con la particolarità della prestazione.

Al rapporto di lavoro part-time si applicano le norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso. In particolare:

- a) le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il tempo pieno;
- b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale come il muta-

mento d'orario dello stesso avviene con il consenso delle parti;

c) in riferimento all'art. 5 comma 4 legge n. 862/84, le parti riconoscono che, a fronte di esigenze organizzative, l'Istituto potrà chiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario concordato;

d) il personale con rapporto di lavoro part-time fruisce delle ferie alle stesse condizioni del personale con contratto a tempo pieno.

I lavoratori part-time già in forza nell'Istituto, hanno diritto prioritario nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, fatta salva l'unità didattica, tenendo conto della graduatoria di cui all'art. 26.

Art. 13 – Reimpiego

L'Istituto, prima di procedere a nuove assunzioni, deve dare la precedenza ai dipendenti che abbiano già prestato servizio presso l'Istituto e siano stati licenziati esclusivamente per riduzione di personale (vedi art. 47).

Il lavoratore conserva tale diritto per 2 anni scolastici dalla data del licenziamento. Per la riassunzione si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità il titolo abilitante specifico;
- b) maggiori carichi di famiglia;
- c) maggiore età.

Il personale riassunto con le stesse mansioni non dovrà ripetere il periodo di prova e l'anzianità decorrerà, ad ogni effetto, dalla data di riassunzione.

IV – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Art. 14 – Retribuzione mensile

La retribuzione lorda è composta dai seguenti elementi:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- eventuale superminimo.

La retribuzione deve essere corrisposta, di massima, entro il 5° giorno del mese successivo e dovrà risultare da apposito prospetto paga come precisato nell'art. 18.

Per il personale insegnante la retribuzione è comprensiva di quanto dovuto a qualsiasi titolo per le attività di insegnamento, comprese quelle strettamente collegate (correzioni degli elaborati, schede valutative e pagelle, scrutini alla presenza del Commissario Governativo) come pure per le attività non di insegnamento connesse con il normale funzionamento della scuola secondo quanto previsto dall'art. 25.

Nel caso di personale assunto con orario inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L. la retribuzione sarà proporzionale alle ore settimanali assegnate.

Per i docenti la retribuzione mensile sarà pari alla somma delle ore proporzionalmente svolte nei diversi livelli.

Agli educatori e assistenti di convitto la Direzione dell'Istituto può chiedere, al momento dell'assunzione, di prestare vigilanza notturna nell'Istituto stesso e/o di consumarvi i pasti. Al dipendente sarà corrisposta una indennità aggiuntiva per l'assistenza notturna pari a due ore di retribuzione per ogni notte di vigilanza. Tale indennità aggiuntiva non verrà conteggiata su nessun

istituto contrattuale (ferie, 13.ma, permessi, malattia, T.F.R. ecc). La richiesta dei gestori come l'adesione del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso. Sono fatte salve le condizioni retributive di miglior favore in atto.

Art. 15 – Paga base

Al personale in forza presso gli Istituti alla data della firma del presente Contratto (22 febbraio 1988) verrà corrisposta, con effetto dal 1° gennaio 1988, la nuova paga-base come da tabella seguente.

TABELLA A)

PAGA BASE AL 1° GENNAIO 1988

LIVELLI	I Cat.	II Cat.	III Cat.	IV Cat.
1°	412.000	393.000	372.000	307.000
2°	458.000	437.000	411.000	328.000
3°	532.000	497.000	430.000	343.000
4°	537.000	502.000	435.000	353.000
5°	647.000	598.000	501.000	402.000
6°	903.000	830.000	685.000	540.000

mentre dal 1° ottobre '89 la paga base sarà la seguente:

TABELLA B)

PAGA BASE AL 1° OTTOBRE 1989

LIVELLI	I Cat.	II Cat.	III Cat.	IV Cat.
1°	422.000	403.000	382.000	317.000
2°	468.000	447.000	421.000	338.000
3°	542.000	507.000	440.000	353.000
4°	552.000	517.000	450.000	368.000
5°	662.000	613.000	516.000	417.000
6°	923.000	850.000	705.000	560.000

Una tantum

Al personale in forza alla data della firma del presente Contratto sarà corrisposto entro il mese di aprile 1988 un importo “una tantum” così calcolato:

- per i lavoratori in forza al 1° ottobre 1987 che abbiano lavorato tutto l'anno 1987 si moltiplica l'aumento di cui alla tabella A per 4 (ottobre, novembre, dicembre e 13.ma);
- per i lavoratori assunti durante il 1987, prima dell'1.10.1987, si moltiplica l'aumento

mensile per 3, a cui si aggiungono tanti ratei dello stesso aumento quale 13.ma, quanti sono i mesi lavorati nell'anno;

- c) per i lavoratori assunti dopo l'1.10.1987 si moltiplica l'aumento mensile per il numero dei mesi lavorati più i ratei di 13.ma dello stesso aumento.

Detti importi saranno proporzionati anche all'orario di lavoro.

Tale importo erogato "una tantum" è escluso dal calcolo dei vari istituti contrattuali, T.F.R. compreso.

Art. 16 – Indennità di contingenza

L'importo complessivo mensile della contingenza all'1.11.1987 per tutti i dipendenti ad orario pieno contrattuale è riportato in tabella.

CATEGORIE D'ISTITUTO

LIVELLI	I	II	III	IV
1°	761.318	760.936	760.499	758.859
2°	762.302	761.865	761.291	759.297
3°	764.051	763.230	761.673	759.570
4°	764.051	763.230	761.673	759.570
5°	766.373	765.308	763.204	760.636
6°	772.276	770.691	767.549	763.996

N.B. – La contingenza del livello 3° e 4° è uguale fino al prossimo scatto di maggio 1988.

Art. 17 – Aumenti periodici di anzianità

Con decorrenza dal 1° aprile 1988 ai dipendenti assunti a tempo indeterminato verranno calcolati e corrisposti i 24.mi dell'aumento periodico maturato fino al 31 marzo 1988 secondo i valori previsti dal C.C.N.L. 1984/87 in aggiunta a quanto già percepito a titolo di aumenti periodici di anzianità.

Ai fini del calcolo dei 24.mi il periodo è considerato mese intero se l'assunzione è avvenuta dal giorno 1 al giorno 15 e non è considerato se è avvenuto dal giorno 16 in poi.

Analogo trattamento si avrà dal 1° aprile 1990 data in cui verranno corrisposti i 24.mi, proporzionati all'orario di lavoro, della tabella A) seguente:

TABELLA A)

LIVELLI	I Cat.	II Cat.	III Cat.	IV Cat.
1°	24.000	23.000	22.000	18.000
2°	27.000	26.000	24.000	19.000
3°	31.000	29.000	25.000	20.000
4°	32.000	30.000	26.000	21.000
5°	38.000	35.000	30.000	23.000
6°	54.000	49.000	41.000	32.000

Dette somme vengono corrisposte al personale mensilmente e per 13 mensilità e sono asse-

gnate, quale elemento specifico, aggiuntivo alla retribuzione, non riassorbibile.

In caso di passaggio al livello superiore, il salario di anzianità sarà calcolato in proporzione ai periodi di servizio prestati nel livello di provenienza e in quello di godimento alla data in cui viene corrisposto.

Qualora il rinnovo del C.C.N.L. non dovesse realizzarsi alla data di scadenza, al personale verrà comunque corrisposto a maggio 1992 (dopo un ulteriore biennio), un analogo beneficio in aggiunta a quello già erogato. Tale disciplina sostituisce integralmente e ad ogni effetto quanto previsto nel precedente C.C.N.L.

Premio fedeltà

A partire dal 1° ottobre 1988 a ciascun lavoratore che ha compiuto nel mese precedente 12 anni di anzianità presso lo stesso Istituto, verrà corrisposto un beneficio proporzionato all'orario e al livello e aggiunto all'anzianità già maturata e goduta, secondo al tabella B) seguente.

TABELLA B)

Livelli	I Cat.	II Cat.	III Cat.	IV Cat.
1°	20.000	18.000	15.000	15.000
2°	25.000	23.000	20.000	20.000
3°	30.000	28.000	25.000	25.000
4°	45.000	40.000	30.000	30.000
5°	55.000	50.000	35.000	35.000
6°	70.000	65.000	50.000	50.000

N.B.: Tale beneficio verrà corrisposto in seguito a ciascun lavoratore dal mese seguente al compimento del 12° anno di servizio fino alla scadenza del presente C.C.N.L.

Art. 18 – Prospetto paga

In applicazione di quanto disposto dalla L. 5 gennaio 1953 n. 4, la retribuzione deve risultare da apposito prospetto paga, nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli eventuali altri elementi che concorrono a formare la somma erogata nonché tutte le ritenute effettuate. Il prospetto paga da consegnare ai dipendenti, contestualmente alla retribuzione, deve recare il timbro dell'Istituto.

Art. 19 – Tredicesima mensilità

Entro il 16 dicembre di ogni anno verrà corrisposta una tredicesima mensilità pari alla retribuzione in atto nel mese di dicembre con l'esclusione di indennità e compensi non fissi e rapportata ai mesi di servizio compiuti. La base di calcolo sarà riferita alla media delle ore annuali di lavoro ordinario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.ma mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'Istituto. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questo effetto, come mese intero e quella fino a 15 giorni non è computabile.

Art. 20 – Determinazione della quota giornaliera e della quota oraria mensile

La quota giornaliera viene determinata dividendo la retribuzione globale in godimento per 26.

La quota oraria mensile viene determinata come segue:

- per i dipendenti a 40 ore sett.li: retrib. mensile diviso 173
- per i dipendenti a 38 ore sett.li: retrib. mensile diviso 164
- per i dipendenti a 34 ore sett.li: retrib. mensile diviso 147
- per i dipendenti a 32 ore sett.li: retrib. mensile diviso 139
- per i dipendenti a 24 ore sett.li: retrib. mensile diviso 104
- per i dipendenti a 18 ore sett.li: retrib. mensile diviso 78.

Art. 21 – Trattamento previdenziale

Il trattamento previdenziale è attuato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in materia.

In applicazione a quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 6 luglio 1978, n. 352, convertito nella L. 4 agosto 1978, n. 467, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, entro il 30 giugno di ciascun anno, copia della denuncia presentata all'INPS.

Art. 22 – Attività integrative e parascolastiche

Per le attività integrative, di durata definita e predeterminata nel tempo, potranno essere assunti docenti con contratto a termine, secondo quanto previsto dalla L. 18.4.62 n. 230 e dal D.P.R. 1525 del 7.10.63 nonché dalla L. 56 del 28.2.87.

L'orario di lavoro sarà determinato all'atto dell'assunzione o dell'attribuzione dell'incarico. Per quanto riguarda la retribuzione, si fa riferimento a quella prevista per i docenti laureati (5° livello) nel caso di attività che richiedono il possesso del diploma di laurea.

Nel caso di svolgimento di attività promiscue secondo l'art. 6 è considerata prevalente la funzione docente per cui: quando il doposcuola viene affidato al personale docente già in organico ma ad orario parziale, le ore di lavoro eccedenti l'orario di insegnamento assegnato saranno retribuite come ore di lavoro ordinario fino al raggiungimento dell'orario pieno per il periodo di effettiva prestazione e le ore eccedenti la 18.ma per la scuola media o la 24.ma per la scuola elementare verranno retribuite con la paga base tabellare e anzianità maturata maggiorando il totale del 40% secondo quanto previsto dall'art. 25.

Le ore assegnate per il doposcuola a completamento dell'orario scolastico non possono costituire motivo di rivendicazione qualora l'attività stessa del doposcuola venisse meno.

Ai doposcuolisti in forza alla stipulazione del presente C.C.N.L. verrà corrisposta la retribuzione anche per i mesi estivi qualora l'attività del doposcuola superi i 6 mesi.

Art. 23 – Commissione d'esame

Ai soli componenti delle commissioni d'esame di ammissione, di licenza, di promozione, di idoneità nella scuola media per i giorni di effettiva presenza, spetta il compenso giornaliero di Lit. 13.000 lorde, considerando anche l'eventuale giorno di correzione degli elaborati.

Ai commissari agli esami di abilitazione della scuola magistrale che superassero l'orario di lavoro di 6 ore nella giornata verrà corrisposto un ulteriore compenso di Lit. 2.000 lorde per ogni ora eccedente la sesta.

Art. 24 – Supplenza personale docente

Nell'ipotesi di personale docente che si assenti per uno dei casi previsti dal presente Contratto e dalla L. 18 aprile 1962, n. 230, la supplenza potrà essere affidata, con contratto a termine, o a personale già in organico con orario inferiore alle 18 salvaguardando l'unità didattica e/o funzionale o a personale esterno.

Le misure di retribuzione contemplate nel presente Contratto si applicano anche nei confronti degli insegnanti assunti per supplire il personale assente, nei limiti del servizio prestato.

Anche ai supplenti, in proporzione al servizio prestato, vengono corrisposti il T.F.R., la 13.ma mensilità, i giorni di ferie maturati e le festività soppresse in proporzione.

Quando la supplenza è affidata al personale già in organico le ore di lavoro eccedenti l'orario assegnato vengono considerate lavoro aggiunto a tempo determinato con trattamento economico pari a quello delle ore normali. Le ore di insegnamento eccedenti le 18, verranno retribuite con la paga base più l'anzianità maturata più 40%, secondo quanto previsto dall'art. 25.

V – ORARIO DI LAVORO

Art. 25 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro del personale dipendente è il seguente:

1° livello: *40 ore settimanali.*

2° livello: *40 ore settimanali.* Assistenti di convitto, ausiliarie di asilo nido, assistenti di colonia e di scuole materne, bibliotecari, tecnici alle caldaie, autisti di bus, portieri, centralinisti, bagnini, idraulici, elettricisti, falegnami, meccanici, cuochi, guardarobieri al convitto, infermieri, assistenti ai non autosufficienti, camerieri specializzati nel settore per mansione unica.

38 ore settimanali per i modelli viventi.

3° livello: *40 ore settimanali.* Assistenti sociali, sanitari e di asilo nido, capisala e camerieri in possesso di diploma di scuola alberghiera, puericultrici, fisioterapisti, logoterapisti, educatori di convitto, capi cuochi in possesso di diploma, infermieri professionali.

38 ore settimanali. Applicati di segreteria, aiuto economi e amministrativi.

32 ore settimanali. Doposcuolisti, istruttori di attività parascolastiche anche sportive.

24 ore settimanali. Lettori di lingua madre in compresenza con il docente.

4° livello: *38 ore settimanali.* Economisti, segretari e responsabili amministrativi.

32 ore settimanali. Docenti di scuola materna.

24 ore settimanali. Docenti di scuola elementare.

18 ore settimanali. Docenti steno-dattilo, tecnico-pratici.

5° livello: *18 ore settimanali* di insegnamento per i docenti. Solo in caso di necessità didattica a partire dall'anno scolastico 1984/85 possono essere assegnate ore oltre le 18 che potranno subire variazioni.

6° livello: 38 ore settimanali.

In Istituti con un numero di classi fino a 9 il Preside resterà a disposizione per attività di insegnamento. Il numero delle ore di insegnamento non potrà essere superiore a ore 12 settimanali.

Il personale docente e non docente potrà essere assunto anche con un orario inferiore a quello contrattuale. In tal caso la retribuzione in ogni suo elemento risulterà proporzionale alle ore assegnate.

La presenza del personale docente nell'intervallo del mattino è definita dal Regolamento d'Istituto.

A tutti i docenti, le ore assegnate fino alla 18.ma non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente C.C.N.L. salvo quanto previsto dagli artt. 47 e 48.

Quando in relazione ai programmi ministeriali le ore di insegnamento variano da un anno all'altro per lo stesso ciclo di studi, il docente potrà optare per la riduzione di orario e di retribuzione oppure per il mantenimento delle ore e della relativa retribuzione restando a disposizione dell'Istituto per il doppio delle ore di riduzione in un massimo di due giorni settimanali. Le ore impiegate non potranno superare il numero delle ore effettivamente determinate dalla variazione cumulabili mensilmente.

Le ore oltre la 18.ma nei limiti della 24.ma, assegnate ai docenti del 5° livello anteriormente all'inizio dell'anno scolastico 1984/85, non possono essere diminuite nel periodo di validità del presente C.C.N.L. e vengono retribuite con una quota ottenuta aggiungendo alla paga base tabellare l'anzianità maturata, maggiorando il totale del 40%.

Al personale docente che superi come ore di insegnamento rispettivamente le 18 nella scuola media, le 24 nella scuola elementare, le 32 nella scuola materna, viene aggiunta alla normale retribuzione mensile una quota pari a tanti 18.mi, 24.mi, 32.mi ottenuta aggiungendo alla paga base tabellare l'anzianità maturata e maggiorando il totale del 40%.

Oltre alle ore di insegnamento e alle attività strettamente collegate, come da articolo 14, il personale docente è tenuto ad effettuare tutte le attività accessorie connesse con il normale funzionamento della scuola, per un numero non superiore alle 110 ore nell'anno, con un minimo di 60 per chi ha un orario inferiore alle ore 9 settimanali, programmate trimestralmente in collaborazione con il collegio docenti, quali:

- a) colloqui con i genitori;
- b) consigli di classe;
- c) scrutini trimestrali o quadrimestrali;
- d) riunioni interdisciplinari dei vari corsi;
- e) attività di aggiornamento e di programmazione.

Le ore eccedenti il numero massimo previsto nell'anno scolastico saranno retribuite, in unica soluzione con la retribuzione del mese di settembre, in base alla quota oraria in atto calcolata secondo l'art. 20.

Le variazioni degli incarichi di insegnamento, nell'ambito dell'orario di lavoro di ciascun docente, per quanto riguarda le materie, il corso di studi, le classi e le sezioni, saranno comunicate dalla presidenza dell'Istituto di norma entro il mese di luglio relativamente al servizio da prestare nel successivo anno scolastico.

Durante il periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie, il personale docente potrà essere impegnato, per un tempo non eccedente il proprio orario mensile medio di insegnamento, in attività didattiche, di programmazione e di aggiornamento, nel rispetto della professionalità e qualifica per cui è avvenuta l'assunzione. Tali attività vanno programmate col Collegio dei docenti.

Ferme restando le attuali differenze normative e retributive, si riconosce l'unicità della funzione docente. In presenza di leggi al riguardo le parti si incontreranno per adeguare ad esse la presente normativa e le tabelle retributive.

La distribuzione dell'orario di lavoro per il personale non docente, solo nel caso di necessità di introdurre regimi di orario particolari (turni) viene stabilita dalla direzione dell'Istituto previa consultazione con le RR.SS.II.

Il personale non docente, nel periodo estivo, al di fuori delle ferie ordinarie e durante la sospensione dell'attività scolastica, potrà essere impegnato per le attività alternative previste all'atto dell'assunzione secondo le esigenze dell'Istituto.

I lavoratori addetti al lavoro discontinuo o di semplice attesa avranno un orario di 40 ore settimanali.

Il sabato indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale è sempre considerato giorno lavorativo.

Norma transitoria

In vista di un eventuale adeguamento dell'orario nel prossimo rinnovo contrattuale, le parti convengono che i dipendenti a 40 ore settimanali ad orario pieno, godranno di una riduzione in misura annua secondo il seguente schema:

	16 ore dal 1°/2/1988
ulteriori	18 ore dal 1°/1/1989
ulteriori	18 ore dal 1°/1/1990.

Tali riduzioni possono essere godute di comune accordo:

- a) come permessi retribuiti anche conglobati;
- b) in aggiunta alle festività soppresse o alle ferie;
- c) lavorate e pagate come lavoro ordinario.

I non docenti a 40 ore settimanali di orario potranno godere di una giornata di permesso retribuito limitatamente all'anno 1988.

Art. 26 – Completamento orario

Il docente di V livello che avesse un orario inferiore alle 18 ore di insegnamento ha diritto per le stesse materie e fatta salva l'unità didattica e/o funzionale, al completamento del suo orario prima che si proceda a nuove assunzioni.

Tale priorità, nel caso di più insegnanti della stessa materia terrà conto dell'anzianità di servizio, e a parità di anzianità, del titolo abilitante specifico, e dei maggiori carichi di famiglia.

Norma transitoria

Gli economi, i segretari, gli aiuto economi, gli aiuto segretari e gli altri addetti agli uffici amministrativi in forza alla data dell' 1/10/1981, manterranno un orario settimanale di 34 ore.

In alternativa, potranno adeguarsi al nuovo orario contrattuale (38 ore) previo accordo con il Gestore dell'Istituto. In tal caso, le 4 ore eccedenti l'orario precedentemente in atto verranno retribuite nella misura di 4/34.mi della retribuzione mensile lorda.

Le puericultrici assunte anteriormente all'inizio dell'anno scolastico 1984/85 manterranno l'orario di 38 ore settimanali con il diritto alla nuova retribuzione.

Art. 27 – Lavoro notturno, festivo e straordinario

Il lavoro notturno è quello effettuato dopo le ore 22 e fino alle 6 antimeridiane. Quando viene svolto fuori dal normale turno di servizio viene corrisposta la maggiorazione della quota ora-

ria lorda del 10%.

E' considerato festivo il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni delle festività infra-settimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25/26 dicembre, S. Patrono. Il lavoro prestato nei suddetti giorni viene retribuito con un 26.mo della retribuzione globale.

Ai lavoratori turnisti verrà corrisposta la maggiorazione per lavoro festivo con riposo compensativo nella misura del 10%.

Il personale non docente nel caso di festività cadenti di domenica godrà di un giorno di permesso retribuito o avrà una maggiorazione della retribuzione pari ad 1/26.mo.

Il personale docente godrà tali festività come giornate di ferie aggiuntive.

Il personale di segreteria dei centri culturali che durante convegni e manifestazioni fosse disponibile per un numero di ore eccedenti il normale orario previo accordo fra le parti potrà:

1° recuperare le ore eccedenti con permessi retribuiti;

2° ottenerne il pagamento come ore straordinarie.

E' considerato lavoro straordinario, per i non docenti, quello prestato oltre il limite dell'orario contrattuale settimanale di lavoro calcolato sulla base della media oraria mensile (ore mensili lavorate diviso 4,33).

Il personale è tenuto, salvo comprovati motivi di impedimento, a svolgere lavoro straordinario richiesto nel limite di 120 ore annue. Di norma il personale sarà avvisato con un giorno di anticipo.

Non sarà riconosciuto e retribuito il lavoro straordinario che non sia autorizzato dalla Direzione.

Ciascuna ora di lavoro straordinario verrà compensata con una quota oraria della retribuzione lorda maggiorata delle seguenti percentuali:

Lavoro straordinario diurno: 30%

Lavoro straordinario notturno: 35%

Lavoro straordinario festivo: 50%

Lavoro straordinario notturno festivo: 60%.

Le percentuali superiori assorbono le inferiori.

Art. 28 – Ferie

I dipendenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie con corresponsione della normale retribuzione, pari a 32 giorni di calendario per ciascun anno.

Il sabato, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale, è considerato giorno lavorativo.

Compatibilmente alle esigenze dell'Istituto le ferie dovranno essere godute nei periodi di inattività didattica.

La maturazione avverrà dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, il dipendente maturerà tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi lavorati; le frazioni di mese eccedenti i 15 giorni di calendario verranno considerati mese intero e le frazioni fino a 15 non saranno considerate.

Le ferie ordinarie non potranno coincidere con assenza per maternità o puerperio né con il periodo di preavviso.

Le ferie sono irrinunciabili.

Il periodo di ferie ha carattere continuativo e comunque non frazionabile in più di due periodi, compatibilmente con le esigenze dell'Istituto.

Le ferie potranno essere godute entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il calendario delle ferie sarà definito dalla Direzione previa consultazione con la R.S.I. di norma entro il mese di aprile di ogni anno.

Eventuali vacanze riconosciute agli allievi non costituiscono motivo di ferie aggiuntive.

Nelle Istituzioni non scolastiche le ferie potranno essere godute in qualsiasi periodo dell'anno e maturano sulla base dell'anno solare.

Art. 29 – Festività soppresse

Vengono accordati 5 giorni di permesso per recupero delle festività soppresse che possono essere goduti solo in periodi di sospensione dell'attività didattica.

Al personale non docente, le festività non godute verranno retribuite in 26.mi al termine dell'anno solare.

Art. 30 – Riposo settimanale

Tutto il personale godrà di 24 ore di riposo settimanale normalmente coincidenti con la domenica, salvo esigenze di servizio nel qual caso il riposo verrà fruito in altro giorno.

VI – TRATTAMENTO CONVITTUALE

Art. 31 – Vitto e alloggio

La Direzione può concedere, con facoltà di revoca, salvo preavviso di 2 mesi, vitto e/o alloggio al personale che lo richieda per iscritto. Detto servizio verrà pagato a parte dagli interessati secondo valori stabiliti all'atto dell'assunzione e aggiornabili all'inizio di ogni anno scolastico in relazione all'aumento del costo della vita. Il prospetto paga deve riportare, ai fini fiscali e contributivi, gli importi convenzionali per vitto e alloggio stabiliti a livello provinciale dall'INPS.

VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 – Assenze per malattia e infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporta

1) mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 6 mesi per assenza dovuta a unico ed ininterrotto evento morboso, anche a cavallo di due anni solari; nel caso di superamento dei sei mesi il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa, senza retribuzione, fino ad un massimo di 6 mesi, dietro presentazione di certificato medico. La richiesta dovrà essere presentata almeno venti giorni prima della scadenza dei 6 mesi previsti per la conservazione del posto. Detto periodo di aspettativa non è computabile ad alcun effetto;

2) mantenimento del posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi per assenze, non continuative e dovute anche ad eventi morbosi diversi nel periodo di 3 anni o meno.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini indicati è facoltà dell'Istituto risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente al T.F.R.

B) *Trattamento economico*

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, l'Istituto corrisponderà al lavoratore una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio il 100% della normale retribuzione mensile netta per un massimo di 180 gg. nell'anno solare.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

Quando si tratta di ricaduta nella stessa malattia i periodi vengono sommati secondo le indicazioni INPS.

In tutte le ipotesi di assenza dal servizio per malattia è facoltà della Direzione verificare lo stato e la durata della malattia. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle Unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite di controllo fiscali le fasce orarie di cui al Decreto del Ministero della Sanità dell'8 gennaio 1985 pubblicato sulla G.U. del 7.2.1985 sono così determinate: 10.00-12.00/17.00-19.00.

Art. 33 – Congedo matrimoniale

Il dipendente che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 gg. di calendario, non frazionabili, in concomitanza con la data di celebrazione.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal dipendente con almeno 10 gg. di anticipo.

Art. 34 – Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla Legge 1204 del 30/12/1971 e al D.P.R. 25/11/1976 n. 1026.

Art. 35 – Servizio militare

La chiamata alle armi per il servizio di leva, come anche il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro che resta sospeso per tutta la durata dell'assenza.

Tale periodo è computato per il T.F.R. e per gli scatti di anzianità.

Entro 10 giorni dal collocamento in congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'Istituto e deve riprendere servizio entro 30 gg. Trascorso tale termine il rapporto di lavoro è risolto e il lavoratore è considerato dimissionario.

Art. 36 – Aspettativa

Dopo un anno di servizio l'Istituto ha facoltà di concedere al dipendente che lo richieda un periodo di aspettativa senza retribuzione ad un massimo di un anno scolastico.

Tale periodo non è computabile ad alcun effetto.

Terminato il periodo, al lavoratore non può, comunque, essere concessa una nuova aspettativa se non dopo almeno altri 2 anni di servizio.

Art. 37 – Permessi retribuiti

Il dipendente può usufruire nell'anno fino ad un totale di 10 giorni complessivi di permessi retribuiti, se si verificano comprovati e seri motivi familiari quali: lutti, nascite, matrimoni, infor-

tuni e ricoveri in ospedale e per corsi di aggiornamento didattico.

Tali giornate sono usufruibili anche in un'unica soluzione in casi molto gravi.

Per fruire di tali permessi il dipendente deve farne richiesta scritta alla Direzione dell'Istituto. In caso di massima urgenza è sufficiente la richiesta orale.

Per documentata partecipazione ad esami e concorsi pubblici inerenti alle mansioni svolte, il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti limitatamente alla giornata in cui si svolge la prova. Solo nel caso che la sede d'esami disti oltre 200 Km dalla sede di lavoro anche alla giornata che precede e quella che segue. E' richiesta la documentazione di prova.

Art. 38 – Permessi non retribuiti

In caso di eccezionali motivi, il lavoratore può usufruire di permessi non retribuiti nel limite di 10 giorni nell'anno scolastico previa autorizzazione dell'Istituto.

Art. 39 – Permessi elettorali

Ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli Uffici Elettorali per le elezioni del Parlamento (nazionale ed europeo), per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed in occasione delle consultazioni referendarie, sono riconosciuti tre giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e di scrutinio, ai sensi dell'art. 119 D.P.R. 30 Marzo 1957, n. 361 e Legge 30.04.1981 n. 178.

Art. 40 – Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali territoriali, regionali o nazionali può essere concessa un'aspettativa per la durata della carica.

Durante l'aspettativa non compete alcun elemento della retribuzione.

Art. 41 – Gite scolastiche

In caso di gite scolastiche i docenti e/o altro personale addetto alla vigilanza avranno diritto alla normale retribuzione. Sarà loro riconosciuto il rimborso delle spese imputabili allo svolgimento della prestazione educativa.

Al personale verrà riconosciuta una indennità di Lit. 25.000 lorde al giorno.

VIII – REGOLAMENTO DI ISTITUTO E NORME DISCIPLINARI

Art. 42 – Regolamento interno

Il Regolamento interno predisposto dall'Istituto, ove esista, deve essere portato a conoscenza dei dipendenti all'atto dell'assunzione o al momento della successiva compilazione e affisso in luogo pubblico per la consultazione. Esso non può contenere norme in contrasto con il presente C.C.N.L. e con la vigente legislazione. Ciò vale anche per eventuali successive modifiche.

Art. 43 – Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni alle norme del Contratto possono essere punite a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di paga base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3 di effettivo lavoro (3/26);
- e) licenziamento per mancanze.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al dipendente e senza averlo sentito a sua difesa salvo per quanto riguarda il richiamo verbale e il licenziamento per mancanze di cui al punto B dell'art.45.

La contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale verrà indicato il termine entro cui il dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà, in nessun caso, essere inferiore a gg. 10 dalla data di ricezione della contestazione.

Il dipendente potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce il mandato.

Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata entro 6 gg. dal termine assegnato al dipendente per prestare le sue giustificazioni. Tale comunicazione dovrà specificare i motivi del provvedimento.

Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.

I provvedimenti disciplinari, comminati senza osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 44 – Ammonizione scritta, multa e sospensione

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa e sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- d) per disattenzione o negligenza danneggi il materiale dell'Istituto;
- e) commetta indiscrezioni informative relative a segreti d'ufficio e deliberazioni dei consigli di classe;
- f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 45 – Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni:

- comportamento in contrasto con quanto previsto al 2° comma dell'art. 7 all'interno dell'Istituto;
- assenza ingiustificata oltre i 4 giorni consecutivi;
- assenze ingiustificate ripetute almeno sei volte durante l'anno prima o dopo i giorni festivi;
- gravi negligenze nell'espletamento delle proprie mansioni;
- lezioni private agli alunni della propria scuola in senso stretto;
- insubordinazione ai superiori;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dai casi previsti dall'articolo successivo;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 44 quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 44, salvo quanto disposto all'ultimo comma dell'art. 43.

B) *Licenziamento senza preavviso*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Istituto grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- grave insubordinazione ai superiori;
- furto nell'Istituto;
- danneggiamento doloso al materiale dell'Istituto;
- abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone, o grave danno alle cose, o comunque compia azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- rissa all'interno dell'Istituto;
- percosse nei confronti di alunni e assistiti;
- diffusione di periodici o stampati contrari ai principi educativi dell'Istituto e della morale cattolica;
- diffamazione pubblica nei riguardi dell'Istituto;
- sentenza di condanna penale passata in giudicato.

Art. 46 – Preavviso di licenziamento

La parte che risolve il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve dare il preavviso, salvo che nei casi previsti dalla legge.

Il preavviso non può coincidere né con assenze per malattia, né con il periodo di ferie.

I termini del preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni, una volta superato il periodo di prova, sono stabiliti nella misura di due mesi per tutti i livelli di inquadramento.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione lorda che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso, calcolata ai sensi dell'art. 2121 C.C.

Il datore di lavoro trattiene tale indennità sulle spettanze nette dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

L'istituto può dispensare il dipendente dall'effettuazione del periodo di preavviso corrispondendogli una indennità sostitutiva di importo pari alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante tale periodo.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.

Art. 47 – Licenziamento per causa di forza maggiore

In caso di licenziamento di personale docente o non docente dovuto a ristrutturazione dell'attività da parte dell'ente gestore o a contrazione della popolazione scolastica, si seguiranno i seguenti criteri in ordine di precedenza, nell'ambito rispettivamente del settore istruzione primaria o in quello di istruzione secondaria per quanto riguarda i docenti anche in relazione alle materie di insegnamento:

- 1) coloro che godono di pensione ordinaria;
- 2) coloro che percepiscono reddito da altra attività lavorativa;
- 3) coloro che hanno minore anzianità di servizio nell'Istituto;
- 4) a parità di anzianità coloro che non posseggono titolo abilitante specifico;
- 5) coloro che hanno minori carichi di famiglia;
- 6) coloro che hanno minore età.

Tale graduatoria sarà rispettata anche nel caso di licenziamento di personale non docente generico mentre nel caso di soppressione di servizi sono licenziabili i non docenti direttamente interessati.

Il personale licenziato per questi motivi conserva il diritto alla riassunzione per due anni scolastici dalla data del licenziamento secondo l'art. 13.

Tale ordine di precedenza verrà rispettato anche nel caso di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 48 – Chiusura degli Istituti

Qualora si presentasse la necessità di addivenire alla chiusura totale dell'Istituto, il Gestore ne darà informazione almeno un anno prima al personale interessato. Nei casi di chiusura parziale, di sezioni o di classi che comportano riduzione del personale, tale termine è ridotto a 4 mesi a meno che non si tratti di contrazione di popolazione scolastica il che comporta solo 2 mesi di preavviso.

In tali casi l'Istituto trasmetterà l'elenco del personale licenziato all'AGIDAE che provvederà ad informare gli Istituti della provincia per favorirne l'eventuale assunzione.

Art. 49 – Risoluzione per avvenuta inidoneità permanente

Il rapporto di lavoro può essere risolto per sopravvenuta inidoneità permanente che impedisca il pieno svolgimento dell'attività stabilita contrattualmente.

Art. 50 – Rescissione per limiti di età

La risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età si verifica al 60° anno; nel caso che il dipendente non abbia maturato il minimo per la pensione, il predetto limite è prolungato fino al raggiungimento di tale minimo e, comunque, non oltre i 70 anni di età.

Il lavoratore può esercitare la facoltà di cui all'art. 6 della Legge 26.2.1982 n. 54.

Art. 51 – Decesso del lavoratore

La risoluzione che avvenga per il decesso del lavoratore dà diritto agli aventi causa, all'indennità di morte secondo quanto previsto dall'art. 2122 del C.C. e al T.F.R.

Art. 52 – T.F.R.

Dal 1°6.1982 il trattamento di fine rapporto viene calcolato seguendo quanto previsto dalla legge n. 297 del 29.5.1982.

Nota: L'indennità di anzianità fino al 31.5.1982 è calcolata nella misura di una mensilità più un dodicesimo della 13.ma per ogni anno di servizio.

Per quanto riguarda il personale di 1° livello e il personale operaio specializzato del 2° livello, l'anzianità maturata fino al 30.9.1976 viene calcolata rispettivamente nella misura di 18 e 20 giorni per ciascun anno.

Per gli insegnanti, la valutazione dell'orario ai fini del calcolo della indennità di anzianità è il risultato della media delle ore lavorate negli anni di servizio fino al 31.5.1982.

Art. 53 – Contratti Formazione Lavoro

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile le parti convengono di stipulare contratti di formazione e lavoro ai sensi della legge n. 863/84.

Detti contratti avranno scadenza coincidente con quella del C.C.N.L. vigente.

IX – DIRITTI SINDACALI

Art. 54 – Rappresentanza sindacale

Possono essere costituite, ad iniziativa dei dipendenti, rappresentanze sindacali di Istituto aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente C.C.N.L. così composte:

- in Istituti fino a 15 dipendenti: 1 R.S.I. per ogni O.S. con un massimo complessivo fra tutte le OO.SS. di due;

- in Istituti con oltre 15 dipendenti: 1 R.S.I. per ogni O.S. con un massimo complessivo fra tutte le OO.SS. di tre; soltanto due membri nel caso di una sola O.S. presente nell'Istituto.

Ogni rappresentante sindacale ha diritto a 20 ore quadrimestrali di lavoro non cumulabili, di permesso retribuito per l'esplicazione del proprio mandato con un massimo di 3 gg. lavorativi per i non docenti.

I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 gg. di anticipo alla Direzione dell'Istituto dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS.

I nominativi dei rappresentanti sindacali verranno comunicati alla Direzione dell'Istituto per iscritto dalle OO.SS. cui aderiscono.

Art. 55 – Assemblea

I dipendenti di Istituti con personale superiore a 15 unità potranno riunirsi all'interno dell'Istituto di appartenenza, nei locali indicati dalla Direzione e previo accordo con la stessa.

Il personale potrà riunirsi, in orario di servizio, per un massimo di 4 ore nell'anno scolastico.

Le eventuali assemblee potranno tenersi soltanto nelle ultime due ore di scuola e i docenti dipendenti dovranno comunque garantire, a turno, l'assistenza ai minori.

Le assemblee in orario di lavoro, indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., hanno luogo nello stesso giorno e nella stessa ora nei locali della scuola.

Le richieste di assemblea devono pervenire 6 giorni prima della data fissata alla Direzione che le affigge nella stessa giornata all'albo della scuola.

Nel termine di 48 ore le altre OO.SS. possono presentare richiesta di assemblea per la stessa data e ora.

All'assemblea potranno partecipare, previo preavviso agli Istituti, dirigenti esterni delle OO.SS. cui aderiscono le RR.SS.II.

La richiesta presentata dai membri delle RR.SS.II. dovrà contenere:

- data, ora e durata dell'assemblea;
- ordine del giorno;
- eventuali nominativi di dirigenti esterni delle OO.SS.

Art. 56 – Permessi ai dirigenti sindacali nazionali

Ai Dirigenti Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatari del presente Contratto vengono concessi complessivamente permessi non retribuiti nel limite massimo di 10 giorni per ogni anno scolastico.

Art. 57 – Affissioni

I RR.SS.II. o, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. potranno affiggere, in appositi spazi indicati dalla Direzione ad essi accessibili, comunicati, pubblicazioni e testi di interesse sindacale.

Art. 58 – Ritenute sindacali

L'Istituto provvede al servizio di esazione dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante delega debitamente firmata dal lavoratore.

Il sindacato provinciale fa pervenire agli Istituti:

- a) elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- b) parte della delega firmata dal dipendente.

NORME FINALI

In caso di controversia circa il giustificato motivo di licenziamento sarà costituita una Commissione Paritetica, formata da rappresentanti o delegati dei Gestori degli Istituti e rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. per tentare di definire la vertenza di comune accordo.

Per il periodo di validità del contratto le singole parti si impegnano ad evitare rivendicazioni non conformi al presente C.C.N.L.

NORME FINALI

ALLEGATI

Allegato 1 – Istituzioni A.G.I.D.A.E.

A chiarimento dell'art. 1 del presente C.C.N.L. si precisa quanto segue:

a) le Istituzioni esercenti attività educative e di istruzione sono:

- asili nido
- scuole materne
- scuola primaria
- scuola secondaria di ogni ordine e grado
- seminari
- scuole speciali per minori
- corsi di doposcuola
- centri sportivi e culturali giovanili collegati ad Istituti scolastici.

Ogni attività collegata alle precedenti e ad essa pertinente quali convitti e studentati, è compresa nello stesso titolo.

b) Le Istituzioni assimilabili sono a titolo esemplificativo e in quanto dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica:

- colonie marine e montane per alunni
- case per esercizi spirituali
- Istituti, che perseguono a norma delle costituzioni o dello statuto finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza
- Istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio - assistenziale previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali
- Istituzioni rette da persone fisiche appartenenti al clero secolare o regolare.

Il personale che presta servizio in dette Istituzioni è contemplato dal presente C.C.N.L. e la sua classificazione è quella dell'art. 4.

Il personale addetto alla vigilanza notturna segue il trattamento di cui all'art. 14 del presente C.C.N.L.

Allegato 2 – Norme transitorie (parte economica)

1) Al solo personale docente appartenente ai livelli 4° e 5° in forza al 30.9.1981 presso Istituti di 1° categoria super, verranno corrisposti, oltre alla nuova paga base prevista per la I categoria le somme sotto riportate quali superminimi che verranno mantenute fino alla risoluzione del rapporto di lavoro e saranno computate agli effetti dell'indennità di anzianità e del pensionamento.

<i>Anzianità</i>	<i>1ª Categoria ex super</i>	
	<i>laureati</i>	<i>diplomati</i>
5/6	39.560	33.229
7/8	41.358	34.739
9/10	43.156	36.249
11/12	44.954	37.759
13/14	46.752	39.269
15/16	48.550	40.789
17/18	50.388	42.289
19/20	51.607	43.346
21/22	52.897	44.430
23/24	54.219	45.519
25/26	55.575	46.657
27/28	56.964	47.823
29/30	58.389	49.019
31/32	59.848	50.244
33/34	61.344	51.500
35/36	62.878	52.788
37/38	64.449	54.108
39/40	66.061	55.461

2) Il superminimo evidenziato dalla ristrutturazione della retribuzione dei docenti delle scuole elementari parificate in forza al 1° settembre 1986 non subirà riduzioni. Tali docenti perciò godranno degli aumenti del presente C.C.N.L. in aggiunta alla retribuzione globale comprensiva del suddetto superminimo.

Allegato 3 – Tetti rette

Tenuto presente che nel periodo di vigenza del presente Contratto gli Istituti non potranno passare in una categoria inferiore rispetto a quella di appartenenza all'atto della stipulazione dello stesso, si indicano i limiti massimi entro i quali, rispettivamente negli anni 1987/88, 1988/89, 1989/90 si possono aumentare le rette senza passare a categoria.

A) Istituti scolastici:

		RETTE ANNUE		
		1987/88	1988/89	1989/90
1) Che abbiano anche o soltanto Sc. Media inferiore e/o superiore	II Cat	fino a 3.240.000	3.500.000	3.850.000
	III Cat	fino a 2.997.000	3.230.000	3.500.000
	IV Cat	fino a 2.690.000	2.900.000	3.200.000
2) Che abbiano soltanto Sc.Materne e/o Elem.	II Cat	fino a 1.690.000	1.800.000	1.980.000
	III Cat	fino a 1.586.000	1.710.000	1.880.000
	IV Cat	fino a 1.440.000	1.560.000	1.720.000

La retta è la quota che viene corrisposta nell'anno per l'assolvimento del servizio istituzionale; restano escluse le voci che corrispondono a rimborsi per costi specifici o per attività accessorie o complementari.

Non rientrano perciò nel computo della retta:

- riscaldamento
- doposcuola
- trasporto alunni
- contributo uso materiali e macchine
- tassa esame.

La retta media annua è determinata:

a) nei plessi scolastici in cui ci siano solo scuola elementare e materna dalla media aritmetica delle due rette;

b) nei plessi scolastici in cui, con o senza scuole elementari e materne, ci siano scuole medie inferiori e superiori dalla media aritmetica delle rette di queste ultime senza tener conto delle scuole elementari e materne.

B) Istituti non scolastici

Data la grande varietà di queste Istituzioni i tetti retta sono definiti per limiti mensili. Dal calcolo sono esclusi il riscaldamento e i rimborsi per lavanderia, stireria, uso TV, uso telefono ecc.

		RETTE MENSILI		
		1987/88	1988/89	1989/90
II	CATEGORIA	fino a 1.080.000	1.160.000	1.270.000
III	CATEGORIA	fino a 865.000	935.000	1.020.000
IV	CATEGORIA	fino a 675.000	729.000	800.000

NOTA A VERBALE - Inquadramento delle Istituzioni

Le Istituzioni associate o aderenti all'A.G.I.D.A.E., non avendo scopo di lucro ai fini contrattuali e contributivi, sono inquadrate nel settore "Professioni e Arti" e non rientrano nei settori di produzione - commercio - credito e turismo; essendo inoltre enti privati, sono escluse dalla regolamentazione che riguarda gli enti locali.