

**Contratto Nazionale di Lavoro**  
per il personale Non Insegnante negli Istituti gestiti da Enti Ecclesiastici

(Contratto A.G.I.D.A.E. NON INSEGNANTI – S.I.S.N.S.)  
1974 - 1976

Testo del Contratto  
e  
Tabelle delle retribuzioni

ROMA 1974  
presso Segreteria Provvisoria A.G.I.D.A.E.  
C.a.p.: 00147 - Via Georgofili n. 123 – Telef. 51.35.336

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE NON INSEGNANTE  
DELLE ISTITUZIONI DI EDUCAZIONE ED ISTRUZIONE  
DIPENDENTI DALL'AUTORITA' ECCLESIASTICA ED ISCRITTE ALLA A.G.I.D.A.E.  
NON INSEGNANTI**

(Contratto A.G.I.D.A.E. NON INSEGNANTI – S.I.S.N.S.)

**Premessa**

Il giorno **14 dicembre 1973** tra l'A.G.I.D.A.E. – NON INSEGNANTI - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - Associazione di Enti riconosciuti con finalità di culto e di religione - rappresentata dal R.P. Giovanni BRACCO, R.P. Ferdinando TROSSARELLI, Rev. Fr. Adriano PESSINO, Rev.da Sr. Rina TRINCHIERI

e il S.I.S.N.S. - Sindacato Italiano Scuola Non Statale - aderente alla C.I.S.L., rappresentato dal Prof. Romolo PARDINI, Prof. Giuseppe MONCADA, Prof.ssa Maria Letizia MOGLIE, Prof. Roberto RENZI e per la C.I.S.L. dall'Avv. Giorgio ROSSI, Segretario della Federazione Artisti e Professionisti (F.A.P.I.)

è stato stipulato il seguente Contratto Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico per il Personale non insegnante dipendente dagli Istituti stessi ed iscritto al S.I.S.N.S.

Si precisa che il Contratto vincola **unicamente** i Gestori e gli Istituti iscritti alla **A.G.I.D.A.E. – NON INSEGNANTI**.

**Art. 1**

Il presente Contratto si riferisce al Personale non insegnante che presta servizio a **tempo pieno** nelle Istituzioni aventi finalità di educazione ed istruzione, anche se con carattere assistenziale, dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica in Italia, inquadrati nel settore PROFESSIONI ED ARTI.

All'accettazione del presente Contratto si accompagna la sottoscrizione da parte dei dipendenti del REGOLAMENTO INTERNO dell'Istituto.

**Art. 2**

Il dipendente riconosce formalmente il carattere educativo-cattolico della Istituzione in cui viene ad operare e si impegna ad un comportamento coerente, considerato condizione essenziale per la sua permanenza nell'Istituto.

**Art. 3**

**Classifica e titoli del Personale**

Il personale dipendente contemplato nel presente Contratto si distingue nei seguenti GRUPPI:

GRUPPO A:

**Contabili, Segretari.**

GRUPPO B:

**Aiutanti** dell'Ufficio Contabile e Aiuti Segreteria, **Istitutori** a tempo pieno con compiti di sorveglianza disciplinare e assistenza in scuola e in convitto.

GRUPPO C:

Personale addetto ai **Servizi**:

- Personale SPECIALIZZATO: ad es. cuoco; infermiere diplomato; portinaio centralinista; autista di bus scolastico a disposizione a tempo pieno; tecnici.
- Personale GENERICO: tutte le altre mansioni, con possibilità di mutamento di occupazione; ad es.

- addetti a cucina e mensa; guardaroba, custodia, pulizia e ordine (nel reparto scuole e convitto), fattorino; aiuto al personale specializzato, all'infermeria, alla portineria, alla lavanderia.
- Supplenti Istitutori e personale di vigilanza per gli alunni negli Istituti a carattere assistenziale.

Sono richiesti i rispettivi titoli e qualifiche:

GRUPPO A:

Diploma di scuola media superiore adeguato alla mansione.

GRUPPO B:

Diploma di scuola media superiore o qualifica legale o di servizio adeguata alla mansione.

GRUPPO C:

**Specializzati:** adeguata qualifica ed esperienza di settore.

*N.B.:* Non si dà luogo all'applicazione del Contratto quando la sorveglianza disciplinare sia affidata a convittori.

Resta inteso che il titolo di studio, se non collegato alla mansione, non conferisce l'appartenenza ad un determinato gruppo.

#### **Art. 4**

##### **Assunzione**

L'assunzione si effettua controfirmando l'apposito modulo in duplice copia di contratto individuale contenente il testo del presente Contratto.

Simultaneamente viene firmato il Regolamento interno dell'Istituto.

All'atto dell'assunzione il personale dovrà presentare i titoli e le qualifiche indicate nel secondo comma dell'art. 3, quando prescritti, e i documenti di lavoro: libretto di lavoro e quando occorra il nulla osta dell'Ufficio di collocamento, carta di identità, certificato di servizio prestato, certificati di nascita, penale, sana costituzione, tessere assicurative e stato di famiglia agli effetti degli assegni familiari. Il personale dovrà essere disposto a sottoporsi ad eventuali visite per l'accertamento delle condizioni fisiche, a norma di legge.

Va tenuto presente, in relazione con gli artt. 2 e 3 il **carattere fiduciario** della prestazione richiesta al personale in servizio, nonché la peculiarità delle mansioni di natura **domestica e familiare**, specie nei convitti.

#### **Art. 5**

##### **Periodo di prova**

I periodi di prova sono così determinati:

GRUPPO A:

mesi 3.

GRUPPO B:

mesi 2.

GRUPPO C:

giorni 30 per gli specializzati; giorni 15 per i generici.

Trascorso il periodo di prova il dipendente sarà automaticamente confermato a tempo indeterminato, salvo il caso che nella stessa contrattazione non sia indicato il termine del suo lavoro, giustificato dalla sua specificità o dalla stagionalità (ad. es. tecnico caldaie) o dalla sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto da entrambe le parti senza preavviso e indennità, ma con la corresponsione della retribuzione pattuita.

Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato nell'anzianità.

## Art. 6

### Retribuzione

Il personale assunto è assegnato ai Gruppi previsti nell'art. 3.

La retribuzione è mensile (salvo accordo particolare), al lordo delle ritenute di legge e decorre dall'effettivo inizio del servizio. Essa è collegata, per la specifica natura delle Istituzioni, all'anno scolastico.

I livelli retributivi sono indicati nella TABELLA dell'Allegato II, a seconda dei criteri stabiliti nell'Allegato I (le dette tabelle fanno parte integrante del Contratto) e sono comprensivi di qualsiasi remunerazione del lavoro richiesto – nell'ambito di ciascun gruppo – per lo svolgimento dell'attività dell'Istituto nel normale orario di lavoro.

Essi costituiscono la **retribuzione tabellare**.

## Art. 7

### Retribuzione in vitto e alloggio

La Direzione dell'Istituto ha facoltà di richiedere agli **Istitutori**, nel momento dell'assunzione, che essi, come tempo di servizio consumino i pasti e alloggio nell'Istituto. Questo vitto e alloggio è valutato nella retribuzione tabellare per non oltre 20.000 Lire mensili.

Parimenti la Direzione può concedere tale trattamento anche ad altro personale che lo richieda per iscritto: verrà pagato a parte dagli interessati, secondo valori ragionevolmente stabiliti al momento dell'assunzione e all'inizio di ogni anno scolastico.

## Art. 8

### Scatti per anzianità di servizio

Dopo ogni biennio di servizio continuativo al dipendente è riconosciuto uno scatto di anzianità, con maggiorazione della retribuzione tabellare, nella percentuale del 2,50% per tutti i Gruppi (A, B, C) ma per il Gruppo C sino al limite massimo di 12 scatti.

## Art. 9

Alla retribuzione tabellare viene aggiunta annualmente una **contingenza** risultante dalla somma dei punti di contingenza maturati, secondo le indicazioni ISTAT per l'industria e il commercio, con assolvimento degli arretrati dell'anno alla fine del mese di ottobre. Le nuove retribuzioni (cfr. Allegato II) considerano pagate le contingenze maturate entro il 31 gennaio 1974.

A ciascun punto viene attribuito il valore di L. 720 mensili per il Gruppo A; L. 500 per il Gruppo B; L. 450 per il Gruppo C.

Qualora il rapporto venga risolto nel corso dell'anno scolastico i punti di contingenza fino allora maturati saranno conteggiati per la liquidazione.

## Art. 10

### Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie sarà corrisposta un'altra mensilità di importo pari alla precedente, con esclusione di indennità e compensi non fissi e rapportata ai mesi di servizio compiuti. Il valore di questa mensilità verrà tenuto presente nella indennità di anzianità.

## Art. 11

### Orario di lavoro

Per il Gruppo A: ore 40 settimanali di **effettiva prestazione** (per il Segretario cfr. Allegato IV).

Per il Gruppo B: ore 44 settimanali di **effettiva prestazione**; gli Istitutori: ore 48 di **effettiva prestazione**.

Per il Gruppo C: ore 48 settimanali di **effettiva prestazione**.

Qualora, però, il lavoro fosse **discontinuo** (effettivamente dimostrato come tale), l'orario giornaliero entro il quale si svolge tale prestazione può essere protratto sino ad ore nove e mezza (non superando però le 54 ore settimanali). L'orario discontinuo va anche applicato agli Istitutori. La presenza degli Istitutori, richiesta negli ambienti degli Istituti fra gli alunni convittori durante il periodo notturno, è equiparata ad **un'ora** di effettivo servizio.

## Art. 12

### Lavoro straordinario

Il personale non può rifiutarsi – salvo casi di impossibilità fisica – ad un lavoro straordinario, quando

richiesto, nei limiti stabiliti dalla legge.

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

Questo lavoro verrà compensato con le seguenti maggiorazioni della quota oraria della retribuzione mensile lorda spettante:

- 20% quando diurno;
- 30% quando notturno (dalle 22 alle 6);
- 40% se festivo o nei giorni assegnati al riposo settimanale.

La quota oraria si ottiene dividendo:

- per 26 e ulteriormente per 8 la retribuzione mensile, nel caso di ore 48 settimanali;
- per 26 e ulteriormente per 7,65 nel caso di ore 44 settimanali;
- per 26 e ulteriormente per 7,35 nel caso di ore 40 settimanali.

Non è straordinario il servizio notturno o dei giorni festivi prestato per effetto del turno di lavoro.

### **Art. 13**

#### **Riposo settimanale**

Il personale dei Gruppi A e B (esclusi però gli Istitutori, i supplenti degli Istitutori e i sorveglianti degli alunni degli Istituti a carattere assistenziale) godrà di 24 ore consecutive di riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica. Per il personale del Gruppo C e per gli Istitutori il turno di riposo potrà coincidere o no con la domenica.

### **Art. 14**

#### **Festività infrasettimanali e nazionali**

Per tutti i Gruppi, compresi A e B, valgono le norme di legge per le **festività infrasettimanali e nazionali**. Al personale che per necessità di servizio fosse impegnato nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato con la maggiorazione del lavoro festivo (40%) e sarà assicurata mezza giornata di libertà. Nel caso che la festività nazionale cada in domenica o in giorno di riposo settimanale, sarà egualmente corrisposta la retribuzione festiva per tale giorno.

I giorni di vacanza scolastica non costituiscono motivo di assenza dal lavoro per i dipendenti.

### **Art. 15**

#### **Ferie estive**

Il personale dei Gruppi A e B ha diritto ad un periodo di **ferie** di giorni 30, coincidente con le vacanze estive e comprensivo delle festività intermedie. Il personale del Gruppo C ha diritto a giorni 16 lavorativi, coincidenti possibilmente con le vacanze estive.

Il periodo delle ferie però non può avere inizio col giorno di riposo; esso aumenta di giorni 5, sino ad un massimo complessivo di giorni 30 di calendario, per ogni 5 anni di servizio.

Il periodo delle ferie è stabilito dalla Direzione, compatibilmente con le esigenze di servizio e tenuto conto delle necessità dei singoli lavoratori.

Le ferie potranno essere eccezionalmente frazionate in non più di due periodi.

### **Art. 16**

#### **Congedi straordinari**

Al personale vengono accordati i seguenti periodi di congedo straordinario:

- 1) congedo matrimoniale: 15 giorni continuativi, con diritto alla retribuzione;
- 2) congedo per gravidanza e puerperio secondo le leggi vigenti in materia;
- 3) per comprovati motivi di famiglia sino ad un massimo di 10 giorni, anche saltuari, con diritto alla retribuzione e ulteriormente, sino ad un massimo di 10 giorni, senza retribuzione.

### **Art. 17**

#### **Malattia e Infortunio**

In caso di interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, il personale ha diritto al seguente trattamento:

**GRUPPI A e B:**

I) **Mantenimento del posto:**

- 1) per un periodo di tre mesi se il dipendente abbia un'anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;
- 2) per un periodo di sei mesi se l'anzianità di servizio è superiore ai 10 anni.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini suddetti è in facoltà della Direzione di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente alla indennità di anzianità.

II) **Retribuzione:**

- 1) intera per il primo mese e nella misura della metà per i due mesi successivi per il dipendente con anzianità di servizio non superiore ai 10 anni (previa detrazione di quanto corrisposto dall'Ente di previdenza);
- 2) intera nei primi due mesi e nella misura della metà per i quattro mesi successivi se l'anzianità di servizio è superiore ai 10 anni (previa detrazione di quanto corrisposto dall'Ente di previdenza).

**GRUPPO C:**

I) **Mantenimento del posto:**

Per un periodo di mesi quattro, dopo i quali il rapporto è ritenuto scisso senza preavviso, con diritto alla indennità di anzianità.

II) **Retribuzione:**

Trattamento integrativo della indennità giornaliera erogata dall'INAM fino al totale della retribuzione **per un mese**.

L'assenza per malattia va comunicata alla Direzione con il regolare certificato medico entro 48 ore.

**Art. 18**

**Sospensione nel periodo estivo**

Limitatamente al personale del Gruppo C e agli Istitutori, potrà essere concordata e contemplata per iscritto nel contratto individuale una **sospensione** di servizio durante le vacanze estive, **per un mese**, senza diritto a retribuzione, giustificata dalla cessazione di ogni attività scolastica.

In caso di particolari e comprovate esigenze di sospensione potrà essere prolungato per un secondo mese con la corresponsione di metà della retribuzione normale mensile.

Decorrono regolarmente l'anzianità, i ratei di 13.ma e di ferie.

**Art. 19**

**Oneri sociali**

Il dipendente viene regolarmente **assicurato** all'INPS, all'INAM e, nei casi previsti dalla legge, all'INAIL. Inoltre gli verranno corrisposti gli assegni familiari in base ai documenti prescritti.

**Art. 20**

**Risoluzione del rapporto**

A) PER GIUSTA CAUSA E PER INVALIDITA'

Il rapporto d'impiego può essere risolto in qualsiasi momento dell'anno:

- C) per **giusta causa**, "qualora si verifichi un fatto che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" (art. 2219 C.C.) – previa notificazione all'interessato della giusta causa, per iscritto. Questo licenziamento in tronco non comporta l'osservanza dei termini del preavviso e quindi la corresponsione della relativa indennità; spetta invece l'indennità di anzianità;
- C) per sopravvenuta **invalidità permanente**, e cioè tale da non consentire al dipendente l'espletamento della sua propria mansione; sarà corrisposta l'indennità di anzianità.

B) AUTOMATICA

La risoluzione del rapporto di lavoro si verifica **automaticamente** alla fine dell'anno scolastico in cui il dipendente raggiunga 65 anni o nel momento dell'avvenuto decesso del dipendente con il diritto, per gli aventi causa, all'indennità di anzianità (corrisposta in conformità dell'art. 2122 del C.C.) e di preavviso (di una mensilità).

## C) PER LICENZIAMENTO ORDINARIO E DIMISSIONI VOLONTARIE

La risoluzione del rapporto di lavoro per **licenziamento ordinario** da parte dell'Istituto e per **dimissioni volontarie** da parte del dipendente può avvenire in qualunque periodo dell'anno, con la corresponsione della indennità di anzianità spettante. La comunicazione del licenziamento o delle dimissioni va fatta per iscritto, unitamente al regolare preavviso a norma dell'articolo seguente.

Vanno osservate le disposizioni di legge, in particolare della legge 15 giugno 1966, n. 604, in quanto applicabili.

### Art. 21

#### Preavviso

Il preavviso deve risultare da documento scritto e viene dato dall'Istituto nel licenziamento (ma non può essere dato in periodi di malattia) e dal dipendente nelle dimissioni volontarie.

Esso è stabilito nelle seguenti misure:

#### GRUPPO A:

mesi 2 fino a 5 anni di anzianità; mesi 3 oltre i 5 anni;

#### GRUPPO B:

giorni 45 fino a 5 anni di anzianità; mesi 2 oltre i 5 anni;

#### GRUPPO C:

giorni 20 fino a 5 anni di anzianità; mesi 1 oltre i 5 anni.

In mancanza di regolare preavviso la parte danneggiata ha diritto di richiedere alla parte inadempiente la indennità sostitutiva per omesso preavviso. L'Istituto può trattenerla in sede di liquidazione.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento viene concesso al dipendente un tempo di libertà, non inferiore complessivamente a ore 8 settimanali, per ricerca di altra occupazione.

### Art. 22

#### Indennità di anzianità

In qualunque caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al dipendente la indennità di anzianità, costituita da una mensilità o parte di una mensilità – come qui di seguito indicato – per ogni anno di servizio prestato secondo l'ultima retribuzione (nei soli compensi fissi).

La cifra risultante va integrata per ogni anno di servizio con 1/12 della mensilità o della parte di essa spettante a seconda del gruppo, quale rateo per la 13.ma mensilità:

#### GRUPPO A:

1 mensilità per ogni anno di servizio;

#### GRUPPO B:

20 giorni per ogni anno di servizio;

#### GRUPPO C:

- specializzati: giorni 20 per ogni anno di servizio;
- generici: giorni 18 per ogni anno di servizio.

La mensilità o parte di mensilità come sopra stabilita è frazionabile in dodicesimi quando i mesi di servizio non raggiungano l'anno; intendendo per interi i mesi nei quali il servizio sia stato prestato per almeno 15 giorni.

### Art. 23

#### Responsabilità – Disciplina – Sanzioni

Oltre al contegno coerente con la impostazione religiosa cattolica e la missione educativa dei singoli Istituti, a norma dell'art. 2 del presente Contratto, il personale darà la propria prestazione secondo le esigenze di un "onesto lavoro" in un ambiente educativo che richiede un senso particolare di responsabilità e collaborazione, ciò che comporta la completa disponibilità del servizio secondo le necessità dell'Istituto e nei limiti dell'orario di lavoro.

Il personale dovrà evitare qualunque forma di denigrazione nei riguardi dell'Istituto, le indiscrezioni

informativa a chi non ha diritto di conoscerne l'andamento, compromissioni di qualunque genere con gli alunni e le loro famiglie, atteggiamenti irrispettosi verso i superiori, l'insubordinazione ai responsabili dei diversi reparti, nella esecuzione degli indirizzi di lavoro da essi impartiti e la negligenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

Le infrazioni a questi doveri daranno luogo alle sanzioni sotto descritte, secondo la gravità e la eventuale recidiva.

Ugualmente saranno oggetto di sanzioni le violazioni del Regolamento e degli ordini quotidiani di lavoro.

### **Sanzioni**

- a) Ammonizione verbale; con possibile menzione nella cartella personale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, senza retribuzione, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni si annullano dopo un biennio (cfr. Statuto dei Lavoratori, art. 7).

Incorre nei provvedimenti disciplinari di cui sopra, il dipendente che senza giustificato motivo **ritardi** reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione.

Costituiscono oggetto di ammonizione e non vengono retribuite assenze ingiustificate **sporadiche** fino ad un massimo di 12 giorni oltre i quali può aver luogo il licenziamento per giusta causa.

In caso di assenze **continuative** ingiustificate, per i primi 3 giorni il dipendente non ha diritto alla retribuzione; per il 4° e 5° giorno alla perdita della retribuzione si aggiunge il 10% di multa; dopo il 6° giorno di assenza consecutiva può aver luogo il licenziamento per giusta causa.

I **danni** causati da notevole trascuratezza vanno rifiutati. Se intenzionali danno luogo, in più, alle sanzioni di cui sopra.

Ovviamente le maggiori sanzioni devono essere comunicate per iscritto e contro di esse entro 5 giorni il dipendente ha diritto di far presenti le sue eventuali giustificazioni.

### **Art. 24**

Per tutto ciò che non è previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge. Sono fatte salve le migliori situazioni precedentemente acquisite.

Il presente Contratto entra in vigore il **1° gennaio 1974** e scade il **30 settembre 1976**.

Il Contratto si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo triennale qualora non intervenga regolare disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, sei mesi prima della scadenza.

Nel caso di disdetta il presente Contratto conserverà la sua efficacia sino alla stipulazione di un nuovo Contratto.



**ALLEGATO I -  
ZONE E CATEGORIE**

La presenza capillare delle Istituzioni grandi, medie e piccole interessate a questo Contratto in tutta Italia, con rilevante divario economico, esige che si tenga conto del criterio **zonale** e nello stesso tempo di quello delle tradizionali **Categorie** delle Istituzioni dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica.

I minimi retributivi, pertanto, sono scaglionati secondo le ZONE A e B e le CATEGORIE I e II.

La **ZONA A** comprende tutta l'Italia Settentrionale ed i seguenti capoluoghi della Centrale e Meridionale: Firenze, Roma, Napoli, Bari, Catania, Palermo.

La **ZONA B** abbraccia l'Italia Centrale e Meridionale ad eccezione dei capoluoghi sopraddetti.

- 1) Alla **PRIMA CATEGORIA** appartengono quegli Istituti che abbiano:
  - a) **scuole secondarie** con annesse o meno scuole elementari, le cui rette scolastiche superino la media annua di L. 190.000. La retta media annua è quella che risulta dalla media aritmetica delle rette di tutte, e sole, le scuole secondarie di I e II grado del plesso;
  - b) **sole scuole elementari**, le cui rette scolastiche annue superino la media di L. 140.000;
  - c) **convitti, internati, educandati, pensionati**, ecc. con annesse scuole, i quali accolgano almeno 100 convittori, la cui retta media individuale comprensiva di ogni spesa fissa dovuta da tutti gli alunni (comprensiva delle spese per la scuola, vitto e alloggio) superi le L. 700.000 annue; anche quando la retta media scolastica per gli alunni esterni ed interni sia inferiore rispettivamente alle cifre fissate alla lettera a) e b).
  
- 2) Alla **SECONDA CATEGORIA** appartengono gli Istituti che abbiano:
  - a) **scuole secondarie**, con annesse o meno scuole elementari, le cui rette medie annue siano inferiori alle L. 190.000. Per il computo della retta media annua cfr. i criteri indicati per la Prima Categoria;
  - b) **sole scuole elementari**, le cui rette medie annue siano al disotto delle L. 140.000;
  - c) **convitti, internati, educandati, pensionati**, ecc. le cui rette medie individuali (nel senso sopra indicato) siano inferiori alle L. 700.000.

N.B.:

- I. Sotto il nome di retta annua (salvo che per i convitti) rientra ogni eventuale versamento inerente al normale corso degli studi, con l'avvertenza che le singole voci delle varie rette, dovute per diverso titolo, dovranno essere chiaramente specificate nell'ordinamento o programma degli studi.  
Non vi rientrano, negli Istituti Industriali, le spese per le obbligatorie esercitazioni pratiche che importino notevole uso di materiali e di macchine.
- II. Quando nel periodo di durata del Contratto le contingenze superino i 9 punti, i limiti superiori di categoria vengono dilatati in proporzione percentuale agli aumenti di retribuzione comportati dai punti eccedenti.

**ALLEGATO II -  
TABELLE RETRIBUTIVE  
(con contingenza sino al 31 gennaio 1974)**

**ZONA A:**

I categoria	Gruppo A	=	L.	167.000
	Gruppo B	=	L.	135.000
	Gruppo C	=	L.	120.000 (generici)
II categoria	Gruppo A	=	L.	155.000
	Gruppo B	=	L.	125.000
	Gruppo C	=	L.	112.000 (generici)

## ZONA B:

I categoria	Gruppo A	=	L.	155.000
	Gruppo B	=	L.	125.000
	Gruppo C	=	L.	112.000 (generici)
II categoria	Gruppo A	=	L.	145.000
	Gruppo B	=	L.	115.000
	Gruppo C	=	L.	105.000 (generici)

- 1) Per i dipendenti di età inferiore a 17 anni compiuti: riduzione di stipendio del 20%; per quelli di età inferiore a 18 anni compiuti: riduzione del 10%.
- 2) Al personale specializzato è riconosciuta una indennità di presenza non inferiore a L. 500 giornaliere.
- 3) Ai supplenti degli Istituti e al personale di vigilanza degli alunni degli Istituti a carattere assistenziale spetta il trattamento economico e normativo del Gruppo C, con una indennità di presenza non inferiore a L. 300 giornaliere.

### **ALLEGATO III - DICHIARAZIONE**

Il rapporto “a ore” non è incluso nel Contratto in quanto riveste carattere di precarietà tanto più accentuato quanto minore è il numero delle ore giornaliere di opera prestata rispetto all’orario normale di lavoro contemplato dall’art. 11.

Al personale non impegnato a tempo pieno, viene conferita una retribuzione e una norma di lavoro che, ragionevolmente, in relazione alle ore, tenga conto del trattamento dato a coloro che lavorano a tempo pieno.

Vale inoltre quanto prospettato nel presente Contratto circa le caratteristiche delle Istituzioni di educazione e d’istruzione dipendenti dall’Autorità Ecclesiastica e quanto stabilito nel Regolamento interno dei singoli Istituti.

Per il rimanente valgono le disposizioni di legge in quanto applicabili.

### **ALLEGATO IV - SEGRETARI**

Per i Segretari con specifiche mansioni scolastiche, ai soli effetti dell’orario di lavoro, il servizio normale è di ore 34 settimanali, aumentabili, per esigenze inerenti all’andamento del complesso scolastico, fino a non oltre 110 ore annue, con trattamento di lavoro ordinario.

### **ALLEGATO V**

Le parti stipulanti il presente Contratto confermano il riconoscimento ai dipendenti dei diritti sindacali garantiti loro dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) in quanto applicabile.

Le Direzioni degli Istituti provvederanno alla trattenuta del contributo associativo sindacale dei dipendenti che lo richiedano con lettera di delega firmata. Tale trattenuta sarà dello 0,30% sulla retribuzione lorda mensile e sarà spedita alla Segreteria del S.I.S.N.S. anche in soluzione unica entro l’anno scolastico.

Le Direzioni stesse degli Istituti all’inizio di ogni anno scolastico invieranno pure alla Segreteria del S.I.S.N.S. elenco aggiornato del personale iscritto al Sindacato, con l’indicazione dei relativi recapiti.

