

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

(Contratto A.G.I.D.A.E. – S.I.S.N.S.)

1976 - 1979

Testo del Contratto

ROMA 1976

presso Segreteria Provvisoria A.G.I.D.A.E.

C.a.p.: 00147 - Via Georgofili n. 123 – Telef. 51.35.336

# CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE INSEGNANTE NEGLI ISTITUTI GESTITI DA ENTI ECCLESIASTICI E ISCRITTI ALLA A.G.I.D.A.E.

(1 Ottobre 1976 – 30 Settembre 1979)

Il giorno **23 aprile 1976**,

tra l'A.G.I.D.A.E. (Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica), Associazione di Enti riconosciuti con finalità di istruzione, di culto e di religione, rappresentata da: P. Ferdinando TROSSARELLI, P. Piero MORENO, Suor Rina TRINCHIERI e Suor Giovanna CHEMEL, incaricati dal Direttivo dell'A.G.I.D.A.E.

ed il S.I.S.N.S. (Sindacato Italiano Scuola Non Statale) aderente alla C.I.S.L., rappresentato dai Professori Romolo PARDINI, Segretario Generale del S.I.S.N.S., Giuseppe MONCADA, Segretario Nazionale del S.I.S.N.S., Nicola DI MARCOBERARDINO e Franco CERQUITELLA, assistiti dall'Avv. Giorgio ROSSI, Segretario Generale della F.A.P.I.-C.I.S.L., è stato stipulato il seguente *Contratto Nazionale di Lavoro* che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale insegnante iscritto al S.I.S.N.S.-C.I.S.L. ed esterno alla gestione delle Scuole tenute da Enti Ecclesiastici e iscritte (o che si iscriveranno) all'A.G.I.D.A.E.

Sono oggetto del presente Contratto le Scuole legalmente riconosciute e quelle notificate o private, aventi ordinamento analogo a quello statale.

## CAP. I – NORME GENERALI

### Art. 1 – Sfera di applicazione del Contratto

Il **personale contemplato** e tutelato dal presente Contratto è il **solo personale docente** (professori, insegnanti tecnici e pratici, insegnanti elementari e di scuola materna).

### Art. 2 – Nomina del personale e requisiti per l'assunzione

La **nomina** del personale viene fatta dal Dirigente dell'Istituto, in base a domanda scritta, in cui l'**interessato** dichiara di essere **consapevole del particolare indirizzo** educativo dell'Istituto. Il Dirigente dell'Istituto dovrà accertare che i docenti, per requisiti, siano in regola con quanto viene prescritto nelle leggi sulla scuola non statale, o con quanto viene autorizzato dall'Autorità scolastica.

All'atto dell'assunzione è in facoltà della Direzione di accertare la idoneità fisica del personale all'esercizio dell'insegnamento. E' altresì in facoltà della Direzione chiedere al personale, da assumere, ogni altra garanzia di ordine morale e religioso.

La nomina verrà fatta con lettera raccomandata che indicherà per ciascuno:

- a) natura del rapporto d'impiego;
- b) scuola, classi ed ore d'insegnamento;
- c) disciplina o discipline costituenti l'incarico conferito.

In tale lettera verrà altresì specificato che il rapporto d'impiego è disciplinato dalle norme del presente Contratto.

### Art. 3 – Accettazione assunzione

Gli insegnanti dovranno comunicare alla Direzione, quanto prima con lettera raccomandata, la **accettazione**, assicurando, inoltre, che essi si uniformeranno alle disposizioni contenute nel presente Contratto e negli eventuali regolamenti dell'Istituto.

Il personale deve dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità per insegnare in scuole non statali.

L'assunzione verrà fatta mediante sottoscrizione del contratto **individuale** – applicativo di questo **nazionale collettivo** – in duplice copia: una per il gestore ed una per l'insegnante. Per la sua novità la sottoscrizione avverrà anche per gli insegnanti già precedentemente assunti.

### Art. 4 – Missione educativa

Il personale che accetti la sua assunzione negli Istituti cui si riferisce il Contratto, intende collaborare

alla **specifica missione educativa** di questi Istituti, e si inserisce in un'unica comunità educante col personale ecclesiastico o religioso proprio alla Istituzione; perché si presuppone esplicitamente che il predetto personale abbia scelto il determinato Istituto per la coincidenza delle impostazioni educative.

#### **Art. 5 – Durata del rapporto di lavoro**

Il rapporto d'impiego tra la scuola ed il personale di cui al precedente art. 1, è per natura sua **privatistico** ed è **a tempo indeterminato**, salvo quanto è previsto dall'art. 24. Le scuole sono inquadrate nel settore "**Professioni e Arti**".

#### **Art. 6 – Periodo di prova**

Il personale assunto all'**inizio** dell'anno scolastico sarà sottoposto a un **periodo di prova** iniziale di tre mesi. Ma, se è assunto **lungo l'anno** scolastico per sostituire personale venuto meno, il periodo di prova è portato a sei mesi.

Superato il periodo di prova, senza che sia intervenuta da una delle parti disdetta del rapporto, questo si intenderà automaticamente tramutato in **rapporto a tempo indeterminato**. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà aver luogo in qualsiasi momento, per deliberazione di ciascuna delle due parti, con preavviso reciproco di 5 giorni.

#### **Art. 7 – Retribuzione**

La **classificazione degli insegnamenti** di cui al successivo art. 8, costituisce la base per la retribuzione degli insegnanti. La **retribuzione** sarà corrisposta mensilmente; e nelle classi **secondarie** verrà calcolata moltiplicando la quota mensile corrispondente ad un'ora di insegnamento per il numero delle ore settimanali avute in incarico. Nelle **classi elementari** e nella **scuola materna** si avrà invece moltiplicando mensilmente per 18, quando la prestazione completa sia di ore 24 per le elementari e di 32 per la scuola materna. Nella retribuzione sono comprese tutte le attività accessorie connesse con il normale insegnamento (ad es.: Consiglio di Classe, correzione dei compiti, lavoro in laboratorio per preparare esperimenti) e la partecipazione agli Organi Collegiali.

#### **Art. 8 – Classificazione degli insegnamenti**

La predetta **classificazione** si articola come segue:

##### **GRUPPO A:**

Discipline delle **scuole medie di 2° grado** (impartite in tutte le classi alle quali si accede dopo il corso triennale inferiore); fanno eccezione l'educazione fisica, il disegno e l'educazione artistica, la musica, l'educazione musicale, l'economia domestica e le applicazioni tecniche (salvo il caso che i titolari siano in possesso e in esercizio di laurea specifica o di titolo equipollente anche ai termini dell'art. 3, Legge 477 del 30-7-1973).

##### **GRUPPO B:**

- 1) Materie della **scuola media di I grado** ed educazione fisica, disegno ed educazione artistica in tutte le scuole;
- 2) le materie del GRUPPO C, quando l'insegnante sia in possesso ed esercizio di laurea specifica o di titolo equipollente.

##### **GRUPPO C:**

- 1) Canto ed educazione musicale;
- 2) calligrafia, stenografia, dattilografia;
- 3) economia domestica, applicazioni tecniche ed esercitazioni di lavoro in qualsiasi scuola;
- 4) insegnamento elementare e in scuola materna.

#### **Art. 9 – Congedo ordinario (Ferie)**

Il personale insegnante ha diritto a un **congedo ordinario**, o ferie, coincidente con il periodo delle vacanze estive, in ogni caso non inferiore a 30 giorni.

#### **Art. 10 – Congedo straordinario (matrimoniale, gravidanza, motivi familiari, aspettativa)**

Allo stesso personale vengono accordati i seguenti periodi di **congedo straordinario**:

- 1) congedo **matrimoniale**: 15 giorni con diritto alla retribuzione;
- 2) congedo per **gravidenza e puerperio** secondo le leggi vigenti in materia;
- 3) per comprovati **motivi di famiglia** (dopo preavviso alla Direzione), sino ad un massimo di 10 giorni anche saltuari, con diritto alla retribuzione;
- 4) i docenti possono chiedere nel corso dell'anno, per comprovate e valide necessità, un periodo di **aspettativa** pari ad un mese, dopo un anno di servizio compiuto e fino a cinque; pari a tre mesi dopo cinque anni di servizio ininterrottamente compiuto. Tale periodo non è retribuito e non è computabile ad alcun effetto.

#### **Art. 11 – Trattamento di infortunio o malattia**

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

##### **A) Mantenimento del posto**

- 1) per un periodo di quattro mesi se il dipendente abbia un'anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;
- 2) per un periodo di otto 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 scuola di risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso, fermo restando il diritto del dipendente alla indennità di anzianità.

##### **B) Retribuzione**

- **Integrazione** completa per il primo mese, fino a 5 anni di servizio;
- **Integrazione** completa per due mesi, fino a 10 anni di servizio;
- **Integrazione** completa per tre mesi, oltre i 10 anni di servizio.

#### **Art. 12 – Licenziamento per mancanze o per sopravvenuta invalidità permanente**

Oltre il previsto dall'art. 11, il rapporto d'impiego può essere **risolto** in qualsiasi momento dell'anno scolastico:

- 1) **in tronco**, ove si accerti l'esistenza di mancanze così gravi commesse dal dipendente, che non consentano la continuazione neppure provvisoria del rapporto stesso, previa notificazione per iscritto all'interessato della giusta causa del licenziamento. Il licenziamento in tronco non comporta l'osservanza dei termini del preavviso e quindi la corresponsione della relativa indennità; spetta invece l'indennità di anzianità;
- 2) per sopravvenuta **invalidità permanente**, e con la corresponsione della indennità di anzianità.

#### **Art. 13 – Risoluzione del rapporto per sopraggiunta età pensionabile o per decesso**

La **risoluzione** del rapporto d'impiego si verifica alla fine del 65° anno di età. Nel caso però che l'insegnante non abbia maturato né il massimo né il minimo di pensione, il predetto limite è esteso fino a tale maturazione ma non oltre il 70° anno di età. Egualmente la risoluzione si effettua al momento dell'avvenuto decesso del dipendente con il diritto, agli aventi causa, all'indennità di anzianità (corrisposta in conformità dell'art. 2122 del C.C.).

#### **Art. 14 – Licenziamento ordinario - Dimissioni volontarie - Preavviso**

La **risoluzione** del rapporto d'impiego per **licenziamento ordinario** da parte della Scuola, o per **dimissioni volontarie** da parte del dipendente, può avvenire soltanto alla fine dell'anno scolastico e deve essere comunicata dall'interessato all'altra parte **entro il 30 giugno**.

Verrà corrisposta l'indennità di anzianità conforme a quanto è prescritto negli artt. 15 e 17.

Il preavviso di tre mesi, data la particolare natura del lavoro scolastico, decorre dal 1° luglio ed è comprensivo del periodo annuale di congedo previsto dall'art. 9.

#### **Art. 15 – Licenziamento per casi di forza maggiore**

Il **divieto di licenziamento ordinario** da parte della Scuola e di **dimissioni** da parte del dipendente, **fuori del termine previsto** del 30 giugno, non si applica nelle risoluzioni del rapporto d'impiego nei **casi di forza maggiore** previsti dalla legge. Le parti convengono nel considerare anche **casi di forza maggiore** i

seguenti:

- a) **a favore delle Scuole:** la chiusura o abolizione di sezioni dovute a una **imprevista contrazione di popolazione scolastica**. Le Scuole che vengono a trovarsi nella predetta condizione possono comunicare il licenziamento oltre il termine del 30 giugno – ma non oltre il 30 settembre – al personale eccedente rispetto alle sezioni formate da un numero di alunni non inferiore ai 25 (il numero delle sezioni si ricava da quello complessivo degli alunni di una determinata classe, diviso per 25, trascurando i resti).

In caso di licenziamento dovuto a causa di forza maggiore sono licenziabili:

- nel settore **secondario** con ordine di precedenza:
  - 1) i professori che abbiano un incarico nella Scuola statale, qualora esso raggiunga i due terzi del trattamento di cattedra;
  - 2) i professori che già fruiscono di una pensione ordinaria diretta;
  - 3) i professori che esercitino altra attività comunque remunerata;
  - 4) i professori “non abilitati” che non abbiano maturato, al 30 settembre, 3 anni di servizio nella stessa Scuola;
  
- nel settore **elementare**:
  - 1) i maestri che abbiano altri incarichi d’insegnamento;
  - 2) i maestri che già fruiscono di una pensione ordinaria diretta;
  - 3) i maestri che esercitino altra attività comunque remunerata.

L’ulteriore precedenza nel licenziamento è regolata da graduatoria basata sul criterio della minore anzianità di servizio nella scuola e a parità sul criterio dei minori oneri di famiglia e ad ulteriore parità sul criterio della minore età.

Il licenziato per causa di forza maggiore conserverà per un anno il diritto alla riassunzione, qualora sia rimossa la causa del licenziamento.

Al personale licenziato spetta, in ogni caso, una **indennità sostitutiva** del preavviso pari a tre mensilità.

- b) **A favore degli insegnanti** è data la facoltà di risolvere il rapporto d’impiego, oltre il termine del 30 giugno, nei soli casi di conferimento d’**incarico statale**, attestato dalla lettera di nomina da parte del Ministero della P.I. o del Provveditore agli Studi. La comunicazione di tale nomina alla scuola in cui ha insegnato deve avvenire al momento della notificazione all’interessato del nuovo incarico.

In tali casi, il **mancato preavviso** è compensato all’Istituto, da parte dell’insegnante, dal versamento del valore di un mese di retribuzione lorda, se le dimissioni avvengono entro il 20 settembre; due mesi di retribuzione lorda se le dimissioni avvengono entro il 10 ottobre, per il danno; di tre mesi se avvengono oltre tale data per l’aggravato danno; ma nei limiti dell’indennità di anzianità.

Agli insegnanti che si dimettono dopo il 30 settembre viene concessa la retribuzione per il lavoro compiuto.

Le indennità sostitutive vengono de jure detratte dalle spettanze dell’insegnante a chiusura del rapporto.

#### **Art. 16 – Variazioni discipline d’insegnamento**

Entro i termini indicati dagli artt. 14 e 15 dovranno, da parte dell’Istituto, essere comunicate al dipendente, per la eventuale accettazione, le **variazioni circa le discipline d’insegnamento** che, per le esigenze dell’Istituto, si rendessero necessarie e determinassero modifiche **essenziali** delle condizioni iniziali dell’assunzione. Non si intende però per modifica delle condizioni essenziali il passaggio dell’insegnante nell’ambito delle discipline per cui ha abilitazione o titoli equipollenti, in classi dello stesso ordine e grado.

#### **Art. 17 – Indennità di anzianità (T.F.R.)**

Salvo quanto è stabilito nell’art. 15, l’**indennità di anzianità** da corrispondere al dipendente, in caso di risoluzione del rapporto d’impiego, è commisurata a tante mensilità intere di stipendio quanti sono stati gli anni di servizio.

Per determinare queste mensilità si considera la media aritmetica delle ore settimanali d’insegna-

mento svolto dal dipendente nell'intero decorso del rapporto d'impiego ed attribuendo a tale media la misura di retribuzione delle tabelle vigenti nell'ultimo anno scolastico di servizio.

La mensilità, da computarsi ai fini della liquidazione, esclude gli assegni familiari, ma è da integrarsi con un 12° dello stipendio quale rateo per la 13.ma mensilità.

All'atto della corresponsione dell'indennità di anzianità vanno anche liquidati al dipendente i ratei della 13.ma mensilità riferiti ai mesi di servizio prestati nell'anno solare in corso.

#### **Art. 18 – Trattamento previdenziale e trattamento mutualistico**

Il **trattamento previdenziale** per l'invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria, assistenza per tbc, malattie, natalità, nuzialità, assegni familiari, sarà attuato secondo le leggi e le disposizioni in vigore per le assicurazioni sociali.

Parimenti il **trattamento mutualistico** per l'assistenza malattia sarà praticato con l'osservanza delle leggi e disposizioni vigenti in tale materia.

#### **Art. 19 – Trattamento economico di stipendio**

Il **trattamento economico di stipendio**, come fissato nelle annesse tabelle, è comprensivo di tutto quanto è dovuto a qualsiasi titolo per le prestazioni che la scuola richiede al personale per l'incarico stabilito in contratto, salvo quanto viene precisato nell'Allegato II per la "**Contingenza**".

Lo stipendio differisce secondo le categorie degli Istituti, come è indicato nell'Allegato I.

#### **Art. 20 – Commissioni d'esame**

Ai componenti delle **Commissioni d'esame** di ammissione, di licenza, di idoneità e promozione, spetta il compenso giornaliero di L. 2.500, L. 3.000, L. 3.500 rispettivamente per le diverse categorie (III, II, I). Il compenso suddetto spetta dal giorno precedente l'inizio degli esami e per tutti i giorni, compresi i festivi intercalari, in cui la Commissione ha svolto i suoi lavori. I membri di più Commissioni nello stesso plesso scolastico ricevono il trattamento più favorevole, ma limitato ad una sola Commissione. Invece ai professori che non possono essere pienamente disponibili perché prestano servizio in più Istituti, il trattamento è corrisposto per i soli giorni di effettiva presenza; come pure ai membri aggregati.

#### **Art. 21 – Bienni di anzianità (scatti di anzianità)**

Salvo quanto verrà precisato nell'art. 22, il trattamento economico di stipendio di cui al presente Contratto, è maggiorato nella misura del 2,50% per ogni **biennio di anzianità** presso la stessa scuola, calcolato sull'ultima retribuzione.

#### **Art. 22 – Scatti straordinari di anzianità**

Al personale che simultaneamente:

- a) abbia già compiuto 4 anni di servizio nell'Istituto;
- b) insegni nell'Istituto per almeno 16 ore settimanali, senza insegnamento nelle scuole statali;
- c) sia in possesso di un titolo riconosciuto valido dall'Autorità scolastica per insegnare nelle scuole non statali e di abilitazione per gli assunti dal 1° ottobre 1975;

a partire dall'anno scolastico 1976/77 vengono assegnati, al 5°, al 9°, al 13°, al 17° e 21° anno di prestazione continua nel medesimo Istituto, scatti del 5% invece che del 2,50%, con riconoscimento dell'anzianità già maturata.

Nelle *scuole materne* in cui le rette medie annue siano inferiori alle L. 120.000 gli scatti biennali saranno *sempre e solo* del 2,50%.

#### **Art. 23 – Tredicesima mensilità**

A tutto il personale insegnante dipendente deve essere corrisposta, prima delle vacanze natalizie, una **13.ma mensilità**, computata applicando a tutti i mesi dell'anno la quota oraria in vigore nella retribuzione del mese di novembre e proporzionale al numero di ore settimanali di insegnamento, qualora questo abbia subito variazioni nel corso dell'anno solare.

#### **Art. 24 – Supplenza personale docente**

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

Qualora la supplenza raggiunga la durata di sei mesi nell'anno scolastico, compete la retribuzione

anche nel periodo estivo, sempre che non rientri il titolare supplito. Anche ai supplenti, secondo la quota parte, vengono corrisposte l'indennità di anzianità, di 13.ma mensilità e di giorni di ferie maturate.

## CAP. II – NORME PARTICOLARI

### **Art. 25 – Giusta causa licenziamento**

Sono da considerarsi **motivi che giustificano il licenziamento**, i seguenti:

- A) quelli relativi a forza maggiore, ad es. limitazione del lavoro nell'Istituto.
- B) Quelli relativi alle esigenze di un "onesto lavoro" in Istituto scolastico dipendente dall'Autorità Ecclesiastica, quali:
  - 1) assumere atteggiamenti esteriori nell'Istituto o fuori che contrastino con l'impostazione cattolica dell'Istituto stesso; ad es. partecipazione ad associazioni o manifestazioni o esprimere giudizi pubblici contrastanti con l'impostazione cattolica dell'Istituto;
  - 2) scarso rendimento, ad es. derivato da frequenti e ingiustificate assenze;
  - 3) mancanze anche meno gravi, ma frequenti, per es. nella puntualità, nell'osservanza delle norme generali esistenti nell'Istituto, dopo un precedente avviso orale ed una ammonizione scritta nello stesso anno scolastico;
  - 4) infrazioni al Regolamento scolastico generale che portino a richiami gravi da parte dell'Autorità scolastica;
  - 5) impartire ripetizioni agli alunni della propria scuola, intesa in senso stretto.
- C) Sentenza di condanna penale passata in giudicato per i reati previsti quali causa di destituzione dal pubblico impiego. In attesa della sentenza il dipendente può essere sospeso dall'impiego stesso.

### **Art. 26 – Commissione Paritetica e licenziamenti**

In questi e negli altri casi una **Commissione Paritetica** giudicherà del valore delle cause addotte per il licenziamento. In caso di licenziamento ritenuto ingiustificato dalla Commissione o per altro non motivato dall'Istituto, l'Istituto dovrà corrispondere all'insegnante l'indennità prevista dall'articolo seguente.

Le Commissioni Paritetiche da costituirsi, a questo scopo, sono formate in numero pari da rappresentanti di Istituti iscritti all'A.G.I.D.A.E. e da insegnanti in scuole dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica.

Spetterà agli organi centrali dell'A.G.I.D.A.E. e del Sindacato, determinare di comune accordo la costituzione di queste Commissioni.

### **Art. 27 – Indennità licenziamento**

L'**indennità** di cui all'art. 26 sarà proporzionale all'indennità di licenziamento, nella misura del 20% per anzianità di servizio nel medesimo Istituto da 7 anni a 14; del 30% per anzianità superiore agli anni 14 e sino agli anni 30.

## CAP. III – DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 28 – Rinvio alle leggi**

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

### **Art. 29 – Decorrenza e durata CCNL**

Il presente Contratto entra in vigore il 1° ottobre 1976 e scade il 30 settembre 1979.

Il Contratto si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo 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.

Le eventuali modifiche strutturali della scuola e degli esami disposte dall'Autorità scolastica importeranno la revisione concordata fra le parti degli articoli interessati.

## ALLEGATI

### Allegato I – Categorie Istituti

Il trattamento economico distingue gli Istituti della AGIDAE nelle tradizionali **categorie (I, II, III)** secondo i seguenti criteri:

- 1) Alla PRIMA CATEGORIA appartengono quegli Istituti che abbiano:
  - a) **scuole secondarie** con annesse o meno scuole elementari, le cui rette scolastiche non superino la media annua di L. 500.000. 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 non superino la media di L. 250.000.Nel caso in cui la retta media annua **superi fino al 12%** il limite indicato, lo **stipendio** sarà maggiorato del 5%. Se tale retta oltrepassasse il 12%, lo stipendio sarà maggiorato del 10%.
- 2) Alla SECONDA CATEGORIA appartengono gli Istituti che abbiano:
  - a) **scuole secondarie**, con annesse o meno scuole elementari, le cui rette medie annue siano comprese tra L. 280.000 e L. 400.000.  
Per il computo della retta media annua cfr. i criteri indicati per la I categoria;
  - b) **sole scuole elementari**, le cui rette medie annue siano tra le L. 150.000 e L. 200.000.
- 3) Alla TERZA ed ULTIMA CATEGORIA appartengono tutti gli altri Istituti che abbiano:
  - a) **scuole secondarie**, con annesse o meno scuole elementari, le cui rette medie annue siano inferiori alle L. 280.000. Per il computo della retta media annua cfr. i criteri indicati per la I categoria;
  - b) **sole scuole elementari**, le cui rette medie annue siano al di sotto delle L. 150.000.

N.B.:

- 1) Nel caso in cui la popolazione scolastica di un determinato “gruppo” (es. Liceo Classico) sia inferiore alla media dei 20 alunni per classe, le rette possono essere aumentate in modo da coprire il costo di gestione, senza però portare ad un passaggio di categoria dell’Istituto.
- 2) Sotto il nome di **retta media annua** rientra ogni eventuale versamento inerente al normale corso scolastico, con l’avvertenza che le singole voci delle varie rette, dovute per diverso titolo, dovranno essere chiaramente specificate nell’ordinamento o programma degli studi e notificate agli insegnanti. Non vi rientrano, però, negli Istituti Industriali, le spese per le obbligatorie esercitazioni pratiche che importino notevole uso di materiali e di macchine.
- 3) Nel caso di abbassamento di categoria dell’Istituto gli insegnanti precedentemente assunti conservano l’eventuale migliore trattamento della tabella oraria mensile dell’anno precedente.

### Allegato II – Quote mensili di stipendio e contingenze

Applicando – come è detto nella NOTA seguente – dal 1° novembre 1976 le contingenze a punti **pesanti** ISTAT, si conviene di assegnare al **1° ottobre 1976**, le seguenti quote mensili di **stipendio** per ogni ora settimanale in orario:

<i>Istituti di:</i>		<i>Gruppo A</i>	<i>Gruppo B</i>	<i>Gruppo C</i>
I categoria	L.	14.300	13.300	12.000
II categoria	L.	13.000	12.300	11.000
III categoria	L.	10.500	9.800	9.200

A queste cifre, al **1° ottobre 1976** saranno conglobate le **contingenze**, a **punti leggeri**, maturate nell’anno scolastico 1975/76. Tali cifre costituiranno le nuove basi di stipendio del Contratto 1976-1979.

*NOTA:* A partire dal **1° novembre 1976** si applicheranno a queste ultime cifre, ma in conto separato, le contingenze che matureranno, calcolate in punti **pesanti** ISTAT, col valore di L. 125 per punto/ora; in modo unificato per tutti i gruppi e pagate ad ogni scatto.

I limiti superiori di ciascuna categoria verranno dilatati con la stessa percentuale che i punti di contigenza apporteranno agli aumenti degli stipendi medi.

### Allegato III – Disposizioni finali

- Le parti contraenti esortano gli Istituti che prevedono la necessità di licenziamenti, specialmente nella eventuale occasione di chiusura della scuola, ad avvisare gli insegnanti interessati prima dello scadere dei termini per la presentazione delle domande di incarichi statali.
- Così pure le parti contraenti si rivolgono ai dirigenti delle singole scuole perché ritengano loro impegno morale di affidare al personale esclusivamente impiegato nelle loro scuole (cfr. art. 22) il **maggior numero possibile di ore d'insegnamento**, a preferenza di eventuali nuovi docenti esterni e perché nei casi di chiusura totale o parziale della scuola rispettino, nei limiti delle esigenze didattiche, le precedenze nei licenziamenti.
- **Nello spirito del comune accordo si riconosce al personale docente il diritto:**
  - a) di affiggere da parte dei rappresentanti del Sindacato, notificati da questi alla Direzione, in appositi spazi indicati dalla Direzione e ad essi accessibili, comunicati, pubblicazioni o testi d'interesse sindacale;
  - b) di riunione sindacale, da tenersi in locali dell'Istituto, appositamente indicati dalla Direzione e in orario opportuno, che non intralci il regolare funzionamento della scuola e della vita comunitaria dell'Ente gestore.  
L'o.d.g. sarà comunicato alla Direzione e affisso negli appositi spazi almeno due giorni prima della riunione sindacale, alla quale, previo avviso alla Direzione dell'Istituto, potrà essere invitato un dirigente del Sindacato.
- Gli Istituti, su richiesta della Segreteria Nazionale del S.I.S.N.S., gli invieranno l'elenco nominativo del personale insegnante esterno che aderisce al Sindacato e provvederanno ad effettuare mensilmente la trattenuta del contributo sindacale nella misura dello 0,50% del trattamento economico lordo e ne verseranno gli importi al S.I.S.N.S. centrale, salva contraria espressa volontà dei singoli.
- Per il periodo di validità del Contratto le singole parti si interdicono qualsiasi nuova arbitraria e inopportuna richiesta e rivendicazione non ispirata alle leggi e alle norme costituzionali.