

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

- N. 104 -

ACCORDO INTEGRATIVO AI CONTRATTI DI LAVORO AGIDAE-SISNS

- a) per le Scuole Materne
- b) per altre Istituzioni e attività

Gennaio 1979

Informazioni ad uso privato e moltiplicate con mezzi propri

I. SCUOLE MATERNE

a/1. I Contratti di lavoro stipulati il 23.4.76 ed il 9.7.76 rispettivamente per il personale docente e non docente delle Istituzioni rette da Gestori dipendenti dall'autorità ecclesiastica, vengono applicati con le variazioni e modifiche che seguono, a tutte le scuole materne che vogliono aderirvi e ne diano comunicazione scritta alle associazioni stipulanti.

Le scuole materne di cui sopra sono quelle che dipendono da associazioni, comitati, fondazioni, chiese parrocchiali, Enti giuridici o morali che hanno un qualche riconoscimento canonico oppure che per costituzione, statuto, regolamento, ecc. sono soggette o comunque legate all'autorità ecclesiastica. Rientrano in detto ambito anche quelle scuole materne gestite o dipendenti da persone fisiche appartenenti sia al clero secolare che regolare.

a/2. Sul piano normativo si riconosce la possibilità di attuare:

- un calendario scolastico non necessariamente legato a quello statale ma con inizio dell'attività al 1° settembre e termine al 30 giugno.
- Le ore comprese tra l'orario stabilito in Contratto, sia per il personale docente che non docente, e quello massimo legale, sono considerate supplementari e vengono retribuite con la maggiorazione del 10%.
- Solamente le ore eccedenti l'orario massimo legale sono considerate straordinarie e retribuite come stabilito nei rispettivi Contratti.
- Nessuna concessione di aspettativa facoltativa può essere richiesta dal personale dipendente.
- Nel periodo estivo, salvo il mese di ferie ordinarie, in cui non c'è attività scolastica, il personale docente potrà essere impegnato dalla Direzione, secondo il bisogno, in attività connesse con l'aspetto didattico (segreteria, biblioteca, programmazioni, corsi di sostegno, sorveglianza, ecc.). Il personale non docente potrà essere impegnato in lavori vari di pulizia, manutenzione, custodia, giardinaggio, ecc. Per esso è previsto lo spostamento ad altro luogo salvo indennità di trasferta da concordarsi tra le parti, sempre in attività dello stesso tipo o ad esso equivalente. Qualora il dipendente non accetti lo spostamento può chiedere una sospensione massima non retribuita di giorni 30 di calendario.

a/3. Sul piano retributivo le scuole le cui rette medie corrisposte dagli alunni o per gli alunni sono inferiori al tetto di:

- L. 160.000 annuali per l'anno 78/79;
- L. 180.000 annuali per l'anno 79/80;
- L. 200.000 annuali per il periodo scolastico 1980/81

potranno dedurre una percentuale sulle retribuzioni stabilite in Contratto per la terza categoria, del 40% per i docenti e del 35% per i non docenti¹.

Inoltre:

- gli scatti biennali di anzianità saranno sempre e solo del 2,50%;
- nessuna integrazione è dovuta dal datore di lavoro per i periodi di assenza dal lavoro per malattia od infortunio, ad eccezione dei primi tre giorni;

¹ NOTA: e.g.: docenti

11.080 x 18 =	199.440
6.000 x 19 =	114.000

313.440 – 40% = lordo mensile 188.064

non docenti

182.000
92.195
8.000

282.195 – 35% = lordo mens. 183.427

con specif. 300.195 – 35% = lordo mens. 195.127

- nei casi in cui la scuola non sia ascrivibile alla Cassa Unica per gli Assegni Familiari, a tutto il personale dipendente che ne ha diritto verrà corrisposta un'aggiunta di famiglia per le persone a carico secondo le modalità, i criteri e gli importi di erogazione stabiliti dall'INPS per gli assegni familiari.

E' fatto obbligo al dipendente di provare il diritto e di fornire la documentazione regolare idonea per il detto adempimento.

- Il personale occupato non a tempo pieno sarà pagato proporzionalmente ai giorni ed alle ore di effettiva prestazione. La paga giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione contrattuale per 26; quella oraria dividendo la giornaliera per 5,40 se si tratta di personale docente, per 7 se si tratta di personale non docente.

a/4. Qualora il personale dipendente consumi i pasti presso la scuola o fruisca dell'alloggio e di altri servizi, questi non entrano a far parte della retribuzione.

Tra le parti si stabilirà l'importo che dovrà essere rimborsato per dette prestazioni e verrà autorizzato il datore di lavoro a trattenere mensilmente la cifra concordata.

a/5. E' compito del Gestore provvedere all'organizzazione della scuola e determinare l'indirizzo educativo che essa si prefigge.

Tutto il personale ha il dovere di collaborare alla realizzazione del programma educativo stabilito, di osservare il regolamento che lo esplicita e di tenere un comportamento coerente con detta linea.

Una condotta contraria ed offensiva della coscienza morale, civile e religiosa degli alunni costituisce giustificato motivo per il licenziamento (vedi artt. 4 e 25).

a/6. Il motivo che determina il licenziamento verrà dal Gestore comunicato per iscritto all'interessato cui si riconosce ampia facoltà di impugnazione.

II. ALTRE ISTITUZIONI E ATTIVITA'

b/1. Il Contratto di lavoro per il personale non insegnante viene inoltre esteso alle seguenti Istituzioni:

- collegi, convitti, pensionati studenteschi;
- case di cura, per ferie, soggiorno;
- case per esercizi spirituali;
- centri culturali, sportivi e ricreativi;
- doposcuola, corsi liberi di istruzione tecnica, professionale e di lingue;
- colonie;
- istituzioni che perseguono a norma di costituzione, regola o statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza;
- istituti che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali (case per minori, anziani e malati).

Si richiede comunque che le Istituzioni od attività di cui sopra siano gestite, dirette o legate a enti canonicamente riconosciuti o soggette comunque alla autorità ecclesiastica. Rientrano in detto ambito anche quelle Istituzioni rette da persone fisiche appartenenti sia al clero secolare che regolare. Occorre che da parte di dette Istituzioni ci sia una formale adesione di volontà di adeguarsi alle norme del Contratto Collettivo di Lavoro espressa attraverso una notifica scritta alle Associazioni stipulanti.

b/2. Il personale di dette Istituzioni viene ascritto ai gruppi previsti dal Contratto con le seguenti precisazioni:

1. Al Gruppo "A": tutti gli impiegati con funzioni direttive che richiedono una qualifica professionale di grado elevato e che godono di poteri e di iniziativa autonoma sul piano operativo nell'ambito delle responsabilità che sono ad essi demandate. Rientrano in questo Gruppo:
 - i rettori di convitto;
 - i capi dell'ufficio personale, legale, tecnico, sanitario;
 - i responsabili dell'ufficio di segreteria ed economato.
2. Al Gruppo "B": tutti coloro che operano in sottordine e dipendenza degli appartenenti al Gruppo A

senza la responsabilità prima e diretta. Sono tali:

- i vice rettori;
- gli aiutanti dell'ufficio personale, legale, tecnico, sanitario;
- gli aggiunti dell'ufficio di segreteria ed economato;
- i docenti laureati o diplomati addetti ai doposcuola, ai corsi liberi di lingue, qualificazione professionale mestieri, centri culturali, sportivi, ricreativi;
- gli assistenti di convitto, pensionati, colonia;
- il personale di vigilanza in genere;
- gli assistenti sociali;
- gli allenatori sportivi.

3. Al Gruppo "C":

- specializzati: capo cuoco, centralinista telefonico, infermiere, tecnico di caldaie, fisioterapista, massaggiatore, autista di bus, bibliotecario, giardiniere, bagnino, guardarobiere, idraulico, meccanico, falegname, muratore, ecc.;
- generici: aiutante di cucina, addetto alle pulizie, accudiente, bidello, inserviente ai piani, personale di fatica, manovale comune, ecc.

b/3. Per l'aspetto retributivo si fa riferimento al Contratto notando quanto segue:

- al personale occupato non a tempo pieno, ma ad ore, sia per esigenze personali che d'Istituto, verrà corrisposta una retribuzione proporzionale al numero di giorni ed ore effettivamente lavorati.
- Il coefficiente giornaliero si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile prevista in Contratto. Quello orario dividendo la quota giornaliera determinata come detto sopra per il numero di ore stabilite in Contratto.
- Sono fatte salve "ad personam" le migliori situazioni maturate dal personale che risulta in servizio alla data della stipula del presente Accordo.
L'eccedenza tra retribuzione percepita e quella contrattuale viene conteggiata a parte e rimane come elemento autonomo e distinto fisso.
- Le nuove assunzioni saranno inquadrare come previsto dal Contratto e dal presente Accordo.
- Per il personale addetto ai doposcuola, centri ricreativi culturali, sportivi, corsi liberi di lingue, qualificazioni professionali, ecc. ed in genere a tutti coloro ai quali non può essere assicurato un lavoro continuativo per tutto il periodo dell'anno, potrà essere adottato all'atto dell'assunzione uno dei seguenti provvedimenti:
 - una sospensione non retribuita per un massimo di 60 giorni durante il periodo estivo;
 - una diminuzione del 40% sulla retribuzione prevista in Contratto a seconda dei gruppi e categorie di appartenenza (vedi allegato esplicativo);
 - possibilità di trasferimento ad altra sede, luogo o reparto in attività dello stesso tipo.
 - E' prevista pure, nel rispetto della professionalità specifica, la possibilità di una diversa occupazione, in caso di necessità da parte dell'Istituto – segreteria, biblioteca, economato, manutenzione, giardinaggio, custodia, corsi di recupero, lezioni, lingue, ecc.
 - Al personale che si trova nella suddetta condizione è comunque assicurata la continuità del posto di lavoro.
 - Rimane sempre possibile ricorrere alle assunzioni a tempo determinato quando questo è previsto dalle norme di legge in materia.

b/5. Spetta al Gestore provvedere all'organizzazione della Istituzione da lui retta e determinare le linee e gli indirizzi educativi che devono essere seguiti.

Tutto il personale ha il dovere di collaborare alla realizzazione del programma educativo stabilito e di tenere un comportamento coerente con detta linea.

Qualsiasi comportamento contrario e offensivo della coscienza morale, civile e religiosa degli alunni o degli ospiti costituisce motivo valido di licenziamento.

b/6. L'appartenenza alla I – II – III categoria per tutte le Istituzioni di cui al punto b/1 è data dalla retta media mensile corrisposta. Appartengono alla:

- I categoria gli Istituti con rette superiori alle L. 300.000;

- II categoria gli Istituti con rette inferiori alle L. 300.000;
- III categoria gli Istituti con rette inferiori alle L. 200.000.

Su questi valori giocano le percentuali di aumento provocate dai punti di contingenza sugli stipendi medi.

Le case di esercizi spirituali si considerano comunque appartenenti alla III categoria.

b/7. Ai presidi di scuola secondaria di primo e secondo grado, ai direttori di scuola elementare, materna, dei corsi liberi di qualificazione professionale, istruzione tecnica, arte ed attività varie culturali, ricreative, sportive, viene assicurato il seguente trattamento:

1. nel caso in cui l'incarico di Presidenza e di Direzione sia connesso con l'insegnamento in aggiunta alla normale retribuzione prevista dal Contratto docenti viene riconosciuta una indennità mensile aggiuntiva per dodici mesi, del seguente importo:

Per una popolazione		I categoria	II categoria	III categoria
Fino a 300 alunni	Lire	120.000	100.000	80.000
Fino a 600 alunni	Lire	150.000	130.000	100.000

2. Per incarichi di Presidenza o di Direzione senza docenza e per un orario di lavoro di 30 ore settimanali, lo stipendio sarà di:

Lire	370.000	per la I categoria
Lire	340.000	per la II categoria
Lire	310.000	per la III categoria.

Per la contingenza si fa riferimento al Contratto docenti.

Gli scatti di anzianità saranno del 3% biennale sullo stipendio.

Roma, 28 dicembre 1978

Esempio esplicativo di retribuzione per il personale addetto ai doposcuola

a) Criterio adottato:

Corrispondere la retribuzione attualmente in vigore nella maggior parte degli Istituti per un periodo di nove mesi sulla base di Lire 3.000 (tremila) orarie:

Paga oraria	Lordo mensile	Lordo nei 9 mesi	Diviso 13	Lordo mensile	Stipendio lordo	Contributi sociali
3.000	390.000	3.510.000	13	270.000	164.700	105.300
3.000	312.000	2.808.000	13	216.000	131.760	84.240
3.000	234.000	2.106.000	13	162.000	98.820	63.180
3.000	156.000	1.404.000	13	108.000	65.880	42.120

b) Applicazione al Contratto Gruppo "B"

	I Categoria B	II Categoria B	III Categoria B
Stipendio base	214.000	206.000	196.000
Contingenza	<u>103.895</u>	<u>103.895</u>	<u>103.895</u>
Totale	317.895	309.895	299.895
Moltiplicato per 13 m.	<u>13</u>	<u>13</u>	<u>13</u>
Totale annuo	4.132.635	4.028.635	3.898.635
Diminuito del 40%	<u>1.653.054</u>	<u>1.611.454</u>	<u>1.559.454</u>
Lordo annuo	2.479.581	2.417.181	2.339.181
Lordo mensile	190.737	185.937	179.937

$$\begin{aligned}
 190.737 : 147 = 1.292 & \quad \times (26 \times 5) = 167.960 \\
 & \quad \times (26 \times 4) = 134.368 \\
 & \quad \times (26 \times 3) = 100.776 \\
 & \quad \times (26 \times 2) = 67.184
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 185.937 : 147 = 1.264 & \quad \times (26 \times 5) = 164.320 \\
 & \quad \times (26 \times 4) = 131.456 \\
 & \quad \times (26 \times 3) = 98.592 \\
 & \quad \times (26 \times 2) = 65.208
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 179.937 : 147 = 1.224 & \quad \times (26 \times 5) = 159.120 \\
 & \quad \times (26 \times 4) = 127.296 \\
 & \quad \times (26 \times 3) = 95.472 \\
 & \quad \times (26 \times 2) = 63.648
 \end{aligned}$$