

# FEDERAZIONE CONSORZI VIGILANZA CAMPESTRE



## CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DEI CONSORZI

DI VIGILANZA CAMPESTRE

TARANTO

## VERBALE DI STIPULA

L'anno 2012 addì 19 del mese di Novembre presso la sede della Vigilanza Campes

tra

la Federazione Consorzi di Vigilanza Campestre, rappresentata dal Direttore Avv. Fr  
Sig.ri Notarstefano Pasquale e dalla Dott.ssa Vita Fedele e dal Signor Salvatore Rubino

e

FAI – CISL di Taranto rappresentata da Antonio Castellucci;

UILA – UIL di Taranto rappresentata da Antonio Trenta.

è stato stipulato

il presente Contratto Provinciale di Lavoro per le Guardie Campestri della provincia di TARA

Massafra,

## Verbale di accordo

Il giorno 19 Novembre 2012, presso la sede della Vigilanza Campestre di Massafra, le parti stipulanti hanno raggiunto l'accordo di rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per i dipendenti dei Consorzi di Vigilanza Campestre della provincia di Taranto.

### Art.1

#### Oggetto del contratto

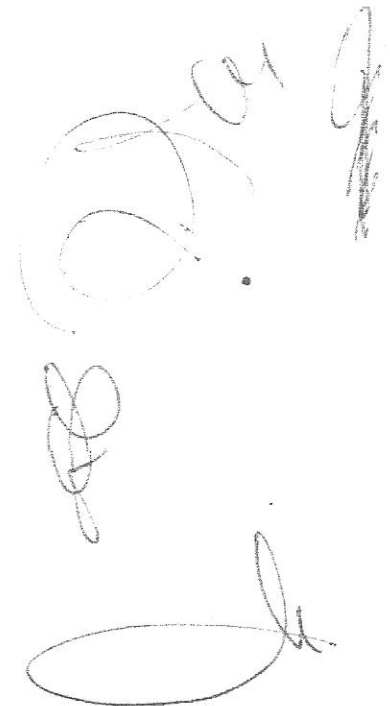
La contrattazione collettiva aziendale si svolge ogni tre anni con scadenza al 18° mese dal rinnovo del

Le piattaforme vanno inviate tre mesi prima della scadenza previo disdetta da farsi entro i termini di cui

In assenza di disdetta si intende rinnovata tacitamente la contrattazione in essere.

Essa riguarda solo la disciplina di quelle materie che il presente Contratto prevede possano essere demandate alla contrattazione aziendale; le materie demandate alla contrattazione aziendale sono:

- art. 6 classificazione del personale e livelli;
- art. 8 divisa ed equipaggiamento;
- art. 18 premio di servizio;
- art. 24 indennità Kilometrica di mezzo;
- art. 25 indennità Kilometrica di percorso;
- art. 23 formazione ed aggiornamento;
- art. 34 diritto allo studio;
- art. 43 polizza assicurazione;



L'ambito territoriale di applicazione del presente contratto è allo stato ricompreso nel territorio della Provincia di Taranto.

Esso si rinnova ogni 3 anni, previo avviso di disdetta da inviare 3 mesi prima della scadenza.

## Art. 2

### **Sfera di applicazione**

Il presente contratto si applica ai dipendenti dei consorzi di vigilanza campestre che rivestono le figure professionali individuate dall'art. 6 del presente contratto.

Essi costituiscono la categoria contrattuale di riferimento ed il loro rapporto di lavoro è regolato esclusivamente dalle norme del presente contratto e dalle leggi.

L'ambito territoriale di applicazione del presente contratto è allo stato ricompreso nel territorio della Provincia di Taranto.

## Art. 3

### **Contratto a termine**

In attuazione del rinvio operato dall'art. 23 della legge 28-2-1987 n.56 e successive modifiche, è consentita l'assunzione di lavoratori a tempo determinato, oltre che nelle ipotesi stabilite dalla legge, anche mediante contratti stipulati con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, per periodi non superiori a quattro mesi, rinnovabili nei limiti di legge.

Le parti recepiscono in materia quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 25-7-1994 e successive modifiche.

Le parti riconoscono e si danno atto che sussistono ragioni tecnico produttive, senza necessità di fornire ulteriori prove, nella assunzione di lavoratori a termine in presenza di necessità legate a particolari esigenze di servizio.

Art. 4

### Contratto di Inserimento

I Consorzi di vigilanza campestre possono assumere giovani con contratto di Inserimento, ai sensi delle norme stabilite dalla legge e dall'accordo Interconfederale dell' 11/02/2004 e successive modifiche.

Art. 5

### Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non dovrà superare i 15 giorni per l'assunzione della Guardia, i 28 giorni per l'assunzione del Capo squadra e/o del vice Capo guardia, i 30 giorni per l'assunzione del Capo guardia, con possibilità di risoluzione, anche anticipata, del rapporto.

Art. 6

### Classificazione del personale e livelli

Per l'attribuzione della qualifica ai lavoratori dipendenti dei Consorzi di Vigilanza Campestre e l'entità della retribuzione relativa, è individuata la seguente classificazione:

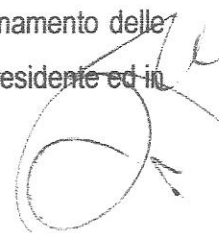
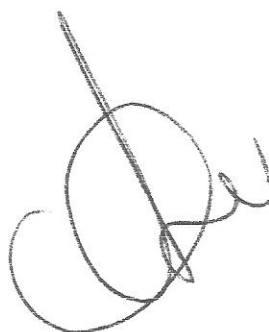
1 ° livello: Capo guardia

2° livello: Vice Capo guardia e/o Capo squadra

3° livello: Guardia

*Mansioni:*

**Capo guardia:** colui che non avendo l'inquadramento impiegatizio, è preposto al coordinamento delle attività di vigilanza nonché alla sua attuazione secondo le disposizioni e gli ordini impartiti dal Presidente ed in subordine dal Comandante.



**Vice Capo guardia:** colui che, in assenza del Capo Guardia o per esigenze tecnico-organizzative, coadiuva e/o svolge le mansioni del Capo Guardia su indicazioni del presidente o di chi ne fa le veci.

**Capo squadra:** colui che, alle dirette dipendenze del Capo guardia o del Comandante, coadiuva i medesimi nelle attività di coordinamento ed espletamento del servizio effettuato da squadre o pattuglie ed è responsabile della esatta esecuzione degli ordini.

**Guardia:** colui che è dedito all'espletamento del servizio.

Sono demandate alla contrattazione aziendale, eventuali verifiche e/o modalità attuative degli inquadramenti dei lavoratori in relazione alle mansioni svolte e alle qualifiche ricoperte.

**Comandante:** incarico da attribuirsi, ove previsto, esclusivamente al personale inquadrato al 1° Livello. Per tale incarico è corrisposta una indennità di funzione pari al 20% da calcolarsi su paga base e contingenza.

#### Art. 7

#### **Spese di nomina, porto d'armi e tessera tiro a segno**

Le procedure e gli adempimenti relativi alla concessione, al rinnovo del decreto di nomina e del tesserino di riconoscimento nonché alla relativa licenza di porto d'armi saranno curati, con l'assistenza tecnica dei Consorzi, dalla singola guardia interessata che resta l'unica responsabile dei relativi adempimenti. I relativi costi saranno rimborsati integralmente dal Consorzio.

L'acquisto delle munizioni sarà curato dalla singola Guardia interessata che resta l'unica responsabile anche della loro custodia. Il Consorzio rimborserà le spese relative alle esercitazioni di tiro a segno, nei limiti fissati dalla L. 28 maggio 1981 n. 286 e successive modifiche ed integrazioni, comprese le spese per l'uso delle armi e per le munizioni, oltre quelle utilizzate in servizio.

Il Consorzio concederà permessi retribuiti (durante il normale turno di lavoro) nei limiti di tempo necessari all'effettuazione di visite mediche per il rinnovo del libretto porto d'armi della licenza di porto d'armi e delle esercitazioni di tiro a segno. Il pagamento delle spese a rimborso sarà effettuato nel termine di 5 giorni dalla richiesta delle guardie, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti presso ogni singolo consorzio.

## Art. 8

### **Divisa ed equipaggiamento**

I Consorzi per l'espletamento del servizio, forniranno a ciascuna Guardia dipendente un berretto visiera estivo ed uno invernale, una giacca a vento invernale e due camicie o maglioni invernali, un giubbotto estivo e due camicie estive, nonché 2 paia di pantaloni estivi e 2 di pantaloni invernali, un paio di scarpe invernali ed estive. La sostituzione avverrà ogni biennio, fatta eccezione in caso di usura. In occasione di ogni sostituzione, la guardia deve restituire la vecchia divisa. Le modalità vengono demandate alla contrattazione aziendale.

## Art. 9

### **Orario di lavoro**

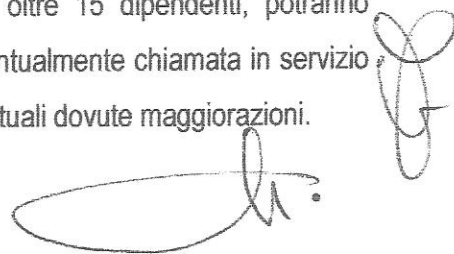
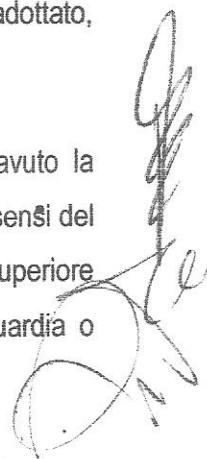
L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere per cinque giorni e 40 ore settimanali e sarà stabilito dai singoli Consorzi mediante turni, dandone preventiva informazione alla rappresentanza sindacale aziendale.

Pertanto una diversa distribuzione dell'orario di lavoro settimanale sarà oggetto di verifica, accordo e disciplina con le RSA-RSU. Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore.

Diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, alternative al modello adottato, saranno concordate preventivamente con le RSA-RSU.

La Guardia del turno smontante non può lasciare il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione della Guardia del turno montante, fermo restando il diritto alla retribuzione maggiorata ai sensi del successivo art. 11 delle quote orarie di lavoro straordinario. In tal caso la Guardia avvertirà il diretto superiore in servizio, che provvederà alla sostituzione nei tempi tecnici necessari di concerto col Capo guardia o Comandante.

I Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti, possono individuare una Guardia, che dovrà essere immediatamente reperibile nella prima mezz'ora dall'inizio del turno per consentire la sostituzione di Guardie inserite in quel turno che risultassero assenti. I Consorzi che occupano oltre 15 dipendenti, potranno assegnare in reperibilità due Guardie per turno. La Guardia in reperibilità eventualmente chiamata in servizio avrà diritto al trattamento retributivo previsto dal presente contratto con le eventuali dovute maggiorazioni.



L'assegnazione in reperibilità dovrà riguardare, a rotazione, tutti i dipendenti.

Il lavoratore che, per cause a lui non imputabili, si presenta al lavoro in ritardo (e dopo che sia stato già richiamato in servizio per sostituire il dipendente reperibile) sarà considerato in ferie o in riposo compensativo anticipato, sempre che il Consorzio non ritenga di trattenerlo in servizio.

Alle Guardie saranno assicurati, su loro richiesta e secondo le esigenze del servizio, permessi retribuiti per un massimo di dieci ore annue da fruirsi entro l'anno solare. Ogni permesso non potrà avere una durata inferiore alle due ore.

#### Art. 10

##### **Flessibilità**

In presenza di necessità legate a particolari esigenze di servizio i Consorzi stabiliranno, per un periodo massimo di 100 giorni all'anno, un maggior orario giornaliero pari ad un'ora di servizio che dovrà essere recuperato in altro periodo, mediante la riduzione di un'ora della normale prestazione lavorativa giornaliera.

Le modalità della flessibilità vanno definite nella contrattazione aziendale.

I Consorzi stabiliranno, previa consultazione delle RSA -RSU costituite a livello aziendale, i tempi di recupero dell'orario flessibile.

#### Art. 11

##### **Lavoro straordinario - Festivo - Notturno**

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro;
- b) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato. Quando la prestazione lavorativa ricade in normale turno di lavoro si riconosce soltanto la maggiorazione di cui al punto e);
- c) lavoro notturno quello prestato: dalle ore 22 alle ore 6.

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione le percentuali delle maggiorazioni stabilite sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	30%
b)	lavoro festivo fuori dei normali turni	40%
c)	lavoro notturno fuori dei turni avvicendati	40%
d)	lavoro straordinario notturno festivo	45%
e)	lavoro festivo in normali turni	20%
f)	lavoro notturno in normali turni	20%

#### Art. 12

#### Riposo settimanale

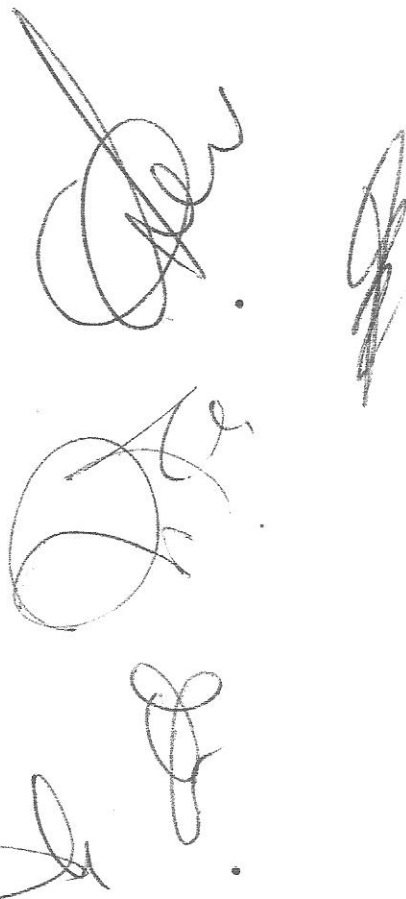
Indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale alla Guardia Campestre dovrà essere assicurato un riposo settimanale di 24 ore consecutive.

#### Art. 13

#### Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi, tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo dell'anno
- 2) Epifania
- 3) il 25 aprile, anniversario della liberazione
- 4) il lunedì dopo Pasqua
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro

The right side of the page contains several handwritten signatures and scribbles. There are three distinct signatures, each consisting of a large, stylized initial or name followed by a smaller signature. The first signature is at the top right, the second is in the middle right, and the third is at the bottom right. There are also some vertical scribbles to the right of the first signature.

- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti
- 9) il 4 novembre, giorno dell'unità Nazionale
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 12) il 26 dicembre, giorno di S. Stefano
- 13) la festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento da praticarsi alle Guardie Campestri nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alla legge 27-5-1949 n. 260 e 31-3-1954 n. 90.

Pertanto, le festività infrasettimanali e nazionali verranno retribuite nel seguente modo:

Alla normale retribuzione (26/26), va aggiunta una ulteriore giornata di paga ordinaria (1/26) e la maggiorazione per lavoro festivo. Se la prestazione ricade in normale turno, tale maggiorazione è del 20%.

Qualora il lavoratore risulti assente oltre il 15° giorno non avrà diritto al trattamento economico previsto limitatamente alle festività infrasettimanali.

A seguito della legge 5-3-1977 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi, il trattamento da corrispondere alle Guardie Campestri è il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31-3-1954 n. 90 per il caso di festività coincidenti con la domenica.

Pertanto il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti, salvo diverse disposizioni di legge;

a) b) le quattro festività sopprese (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, saranno tramutate in altrettante giornate di riposo compensativo retribuito.

Qualora, per esigenze di servizio, non potranno effettuarsi i riposi compensativi, alle Guardie Campestri verrà corrisposta la retribuzione giornaliera normalmente dovuta, nonché un ulteriore 1/26 di retribuzione mensile per ogni riposo compensativo eventualmente non goduto.

#### Art. 14

#### Ferie

Alla Guardia Campestre, spetta per ogni anno di ininterrotto servizio un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, di cui almeno 15 a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, godute in maniera continuativa.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

I Consorzi si incontreranno con le RSA-RSU, entro il primo trimestre di ogni anno, per concordare il calendario annuo delle ferie. In caso di mancato accordo, il Consorzio, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche degli interessi delle Guardie.

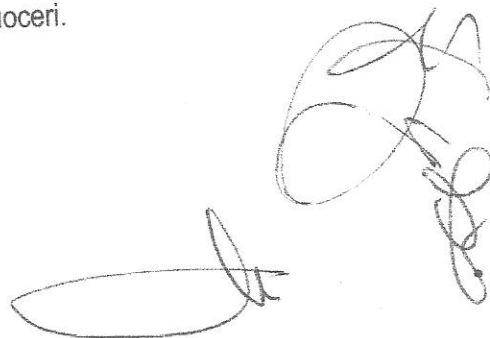
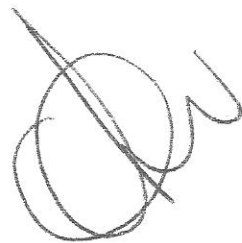
#### Art. 15

#### Permessi straordinari

In caso di matrimonio, la Guardia ha diritto ad un permesso di 15 giorni lavorativi con il godimento della normale retribuzione.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di cinque giorni di calendario, in caso di decesso di parente di primo grado e di due giorni di calendario in caso di decesso dei suoceri.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.



Art.16

**Assegni al Nucleo Familiare**

I Consorzi delle Guardie Campestri provvederanno ad anticipare gli A.N.F ai dipendenti che ne faranno richiesta, così come previsto dalle circolari INPS

Art. 17

**Retribuzione**

• Si concorda un aumento retributivo dell' 7% su tutti i livelli e per tutti gli elementi della retribuzione.

Tale aumento è ripartito in <sup>due</sup> tre tranches.

1^ tranche del 50% dal 01/12/2012

2^ tranche del 50% dal 01/07/2013

Livello	PAGA AL 01/10/2012	E.D.R.	TOTALE PAGA AL 01/10/2012	TOTALE AUMENTO 7%	1° AUMENTO 50%	PAGA AL 01/12/2012	2° AUMENTO 50%	PAGA AL 01/07/2013
1	1.467,06	10,33	1.477,39	103,42	51,71	1.529,10	51,71	1.580,81
2	1.328,68	10,33	1.339,01	93,73	46,86	1.385,87	46,86	1.432,74
3	1.277,51	10,33	1.287,84	90,15	45,07	1.332,91	45,07	1.377,99

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore.

Art.18

**Premio di servizio**

E' demandata alla contrattazione aziendale, la definizione e le modalità di erogazione del premio di servizio, la cui erogazione avverrà mensilmente.

Tale premio terrà conto dell'osservanza dei dipendenti, alle prescrizioni riguardanti il percorso da seguire o la zona entro cui effettuare la vigilanza.

Art.19

### **Indennità di reperibilità**

Viene istituita una indennità di reperibilità pari ad €. 1,00 giornaliero.

Art. 20

### **13<sup>A</sup> mensilità**

Alle Guardie Campestri con rapporto di lavoro non inferiore ad un anno, spetta la 13<sup>A</sup> mensilità, pari al salario mensile globale percepito esclusa ogni indennità corrisposta per speciali circostanze.

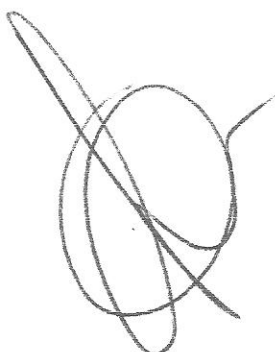
La 13<sup>A</sup> mensilità è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 21

### **14<sup>A</sup> mensilità**

I Consorzi corrisponderanno alle Guardie dipendenti, in ricorrenza della Pasqua, una gratifica pari ad una mensilità, tramutata in 14<sup>A</sup> mensilità.

La gratifica pasquale è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.



## Art. 22

### **Permessi per formazione continua**

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, al dipendente che frequenta corsi per formazione professionale, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000 e successive modifiche e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge 388/2000 e successive modifiche, il dipendente potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero dei dipendenti di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci dipendenti. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge 53/2000 e successive modifiche.

La definizione di un ulteriore monte ore o diversa distribuzione delle ore di permesso triennale vengono, demandate alla contrattazione aziendale.

La formazione sarà effettuata possibilmente durante l'orario di lavoro.

## Art. 23

### **Formazione e aggiornamento**

I lavoratori hanno l'obbligo di partecipare, anche fuori dell'orario di servizio e senza compenso aggiuntivo alcuno, eccezion fatta per eventuali indennità erogate dagli enti organizzatori, ai corsi di formazione e di aggiornamento. Nessun costo sarà a carico dei lavoratori e comunque ai partecipanti in servizio sarà corrisposta la normale retribuzione, mentre per coloro che non sono in servizio la partecipazione dovrà essere compatibile con le esigenze di servizio del lavoratore.

In considerazione della particolare natura delle funzioni di vigilanza e delle necessità di cooperazione con gli organi di pubblica sicurezza, i lavoratori hanno l'obbligo di partecipare, anche fuori dell'orario di servizio, e senza compenso alcuno, alle riunioni tecniche di programmazione interne ai singoli Consorzi.

#### Art. 24

##### **Scatti biennali di anzianità**

Per ogni biennio di servizio maturato presso lo stesso Consorzio, è corrisposto uno scatto di anzianità.

Tali scatti vengono fissati in numero di 5 e vengono consolidati nella loro entità economica al 31-12-1983, ferma restando la decorrenza iniziale dall'1-1-1971.

A partire dall' 1-1-1984 detti scatti saranno corrisposti non più in misura percentuale ma in cifra fissa.

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, la misura economica di tali scatti è fissata in:

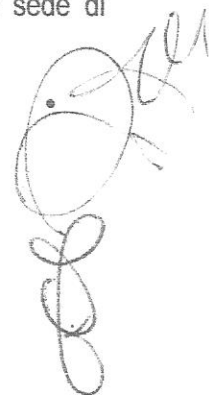
- €. 11,00 per ciascuno scatto maturato per il 1° livello;
- €. 10,50 per ciascuno scatto maturato per il 2° livello;
- €. 9,50 per ciascuno scatto maturato per il 3° livello.

#### Art. 25

##### **Indennità chilometrica di mezzo**

Per l'espletamento del servizio, qualora il mezzo non sia fornito dal Consorzio, verrà corrisposta, a titolo di rimborso spese, una indennità chilometrica omnicomprensiva, il cui importo verrà stabilito in sede di contrattazione aziendale con riferimento alle tabelle annualmente predisposte dall'A.C.I.

Fino alla sottoscrizione degli accordi aziendali restano in vigore le attuali indennità.



### **Indennità chilometrica di percorso**

Per il raggiungimento delle zone assegnate, quando ciò avvenga con il proprio mezzo, verrà corrisposta, a titolo di rimborso spese, una indennità chilometrica omnicomprensiva sulla base delle distanze stabilite da apposita tabella da definirsi in sede di contrattazione aziendale e con riferimento ai parametri annualmente predisposti dall'A.C.I.

Fino alla sottoscrizione degli accordi aziendali restano in vigore le attuali indennità.

### **Malattie ed infortuni**

La Guardia Campestre, sia nel caso di malattia e sia nel caso di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. In caso di malattie discontinue e frazionate, la Guardia Campestre ha diritto alla conservazione del posto fino a duecento giorni di assenza nell'arco degli ultimi due anni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto alla Guardia dovrà essere mantenuto sino a guarigione clinica e comunque fino al periodo massimo di 270 giorni dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, entrambe le parti potranno recedere dal rapporto di lavoro, salvo il versamento delle normali competenze di fine rapporto.

I Consorzi, nel caso di malattia e di infortunio, corrispondono alla Guardia, per le 3 giornate di carenza, il 100% della retribuzione.

I Consorzi, inoltre, anticiperanno, mensilmente alla Guardia, in caso di malattia o infortunio, il trattamento economico che sarà erogato dagli istituti Previdenziali.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuto prima della restituzione delle somme riferite all'indennità di malattia o infortunio anticipate, il Consorzio tratterrà l'importo relativo dalla somma spettante alla Guardia per trattamento di fine rapporto.

Art. 28

**Assenze**

Il lavoratore è tenuto a comunicare che resterà assente dal servizio entro due ore dall'inizio della sua giornata lavorativa ovvero, in caso di comprovato impedimento, nell'arco dell'intera giornata lavorativa. È tenuto inoltre ad inviare la relativa documentazione giustificativa entro quarantotto ore dall'inizio dell'assenza.

Art. 29

**Doveri**


I lavoratori sono tenuti ad osservare scrupolosamente tutte le disposizioni di servizio volta per volta impartite dagli organi preposti all'amministrazione dei Consorzi ovvero dai loro superiori gerarchici.

Sono tenuti altresì:

- A rispettare scrupolosamente le disposizioni sancite nei regolamenti interni dei singoli Consorzi;
- Ad obbedire agli ordini impartiti dai superiori o dagli organi dell'amministrazione del Consorzio preposti o delegati e a mantenere nei loro confronti dei superiori e degli amministratori del Consorzio nonché, verso tutti gli associati, un comportamento rispettoso e corretto.

Sono in ogni caso tenuti ad osservare un comportamento dignitoso, corretto e sempre adeguato alla rilevanza del servizio da loro espletato, nel rispetto delle vigenti norme.

I lavoratori sono tenuti ad osservare scrupolosamente tali doveri soprattutto quando si trovino in situazioni in cui non è possibile per gli amministratori o i superiori effettuare una vigilanza diretta e costante.



### **Sanzioni disciplinari**

I singoli Consorzi sono tenuti a predisporre un regolamento in cui siano analiticamente individuate le infrazioni disciplinari e le conseguenti sanzioni, ispirandole all'art. 7 della legge 20-5-1970 n. 300, al r.d. 26-9-1935 n. 1952 nonché alle norme che seguono:

- a) le sanzioni disciplinari applicabili sono esclusivamente quelle previste dalla legge e cioè: Rimprovero verbale, Rimprovero scritto, Multa, Sospensione e Licenziamento;
- a) il Rimprovero verbale deve essere applicato nei casi di prima infrazione quando il fatto contestato sia di lievissima entità; esso, ai sensi del V comma dell'art. 7 della Legge 300/70, non richiede preventiva contestazione per iscritto dell'addebito;
- a) il Rimprovero scritto deve essere applicato, nei casi di prima infrazione, quando il fatto contestato sia di lieve entità;
- a) la multa, per un importo non superiore a quattro ore di retribuzione, è la sanzione normalmente applicata, in caso di prima infrazione, quando il fatto contestato non sia di lieve entità ma non rivesta neanche carattere di gravità;
- a) la Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un massimo di dieci giorni, è la sanzione normalmente applicata in caso di recidiva per le infrazioni già punite con la multa ovvero, in caso di prima infrazione, per quelle che rivestono carattere di gravità per le modalità con cui sono state compiute, per l'entità dei danni che hanno arrecato ai Consorzi ovvero per altri elementi individuati nei regolamenti consortili; rivestono sempre carattere di gravità le infrazioni commesse abusando della fiducia del datore di lavoro;
- a) il Licenziamento con preavviso, è la sanzione normalmente applicata in caso di recidiva specifica in infrazioni già punite con la sospensione ovvero, in caso di prima infrazione, per quelle che rivestono carattere di particolare gravità perché incidono sul vincolo fiduciario o per la rilevante entità dei danni procurati ovvero per altri elementi che devono essere precisati nei regolamenti consortili; il licenziamento con preavviso può essere comminato anche al lavoratore che sia incorso; nei due anni precedenti, in due provvedimenti di sospensione;
- a) il licenziamento in tronco è la sanzione disciplinare applicata in tutti i casi in cui, ricorrendo gli estremi del licenziamento disciplinare, la particolare gravità dell'infrazione o altre circostanze non consentano la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

- a) h) ogni sanzione disciplinare più grave del rimprovero verbale deve essere preceduta dalla contestazione per iscritto degli addebiti; il lavoratore ha diritto di fornire le sue giustificazioni nei successivi cinque giorni eventualmente facendosi assistere dall'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o ha conferito mandato; la sanzione disciplinare deve essere adeguatamente motivata e può essere adottata solo dopo aver esaminato le giustificazioni eventualmente fornite dal lavoratore.

Il regolamento così predisposto, prima di essere applicato, sarà portato a conoscenza della RSA-RSU.

#### Art. 31

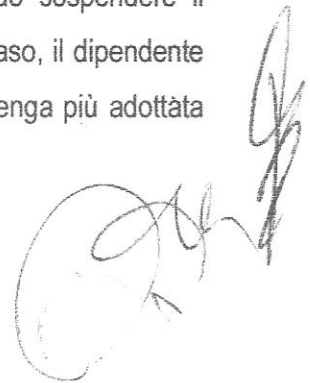
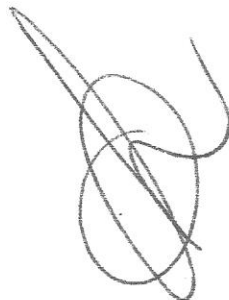
#### **Impugnazione delle sanzioni**

Ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può impugnarla, anche tramite l'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro di Taranto.

#### Art. 32

#### **Sospensione cautelare**

Qualora ricorrano gli estremi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo e il Consorzio ritenga di dover adottare la sanzione disciplinare del licenziamento in tronco ovvero quando la prosecuzione del rapporto di lavoro possa arrecare grave pregiudizio al Consorzio medesimo, questi può sospendere il dipendente, in via cautelare, dal servizio e dalla retribuzione con effetto immediato. In tal caso, il dipendente avrà diritto al ripristino del rapporto ed agli emolumenti arretrati qualora la sanzione non venga più adottata ovvero quando essa venga dichiarata illegittima.



## Art. 33

### **Pensione integrativa**

Al fine di assicurare alle guardie campestri la previdenza integrativa così come prevista dal d.lgs. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. 173/1998 e successive modifiche, le parti convengono di aderire al Fondo di previdenza complementare AGRIFOND.

Le contribuzioni dovute al Fondo per le Guardie Campestri sono costituite da:

- 1,50 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1,50 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data di stipula del presente contratto.

Circa la destinazione del T.F.R. al fondo AGRIFOND, si fa riferimento a quanto disciplinato dalle normative di legge vigenti.

## Art. 34

### **Diritto allo studio**

Il dipendente che intende frequentare un corso di studi per il conseguimento del relativo titolo, ha diritto ad usufruire di un orario di lavoro flessibile, nonché a permessi pari a 180 ore secondo quanto previsto dalla legislazione in materia di diritto allo studio. Tale disciplina sarà concordata in sede aziendale in riferimento alle modalità e durata di fruizione degli stessi permessi.

## Art. 35

## Preavviso

In caso di dimissioni o di licenziamento non dovuti a giusta causa ovvero provvedimento delle Autorità tutorie, la parte recedente dovrà dare un preavviso di 15 giorni.

È facoltà del Consorzio dispensare la Guardia dal servizio durante il periodo di preavviso previo pagamento di una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso stesso.

Il predetto preavviso non dovrà coincidere con il periodo delle ferie.

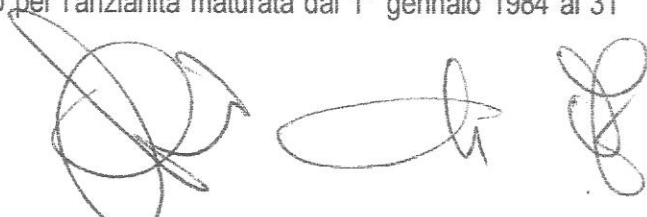
## Art. 36

### Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta al dipendente una indennità per ogni anno di servizio prestato nello stesso Consorzio.

Tale indennità, secondo quanto previsto dai precedenti accordi e contratti provinciali, è stabilita nella misura:

- 10 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dall'inizio del rapporto di lavoro fino al 30 settembre 1968;
- 12 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° ottobre 1968 al 31 dicembre 1970;
- 14 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973;
- 16 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1975;
- 21 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1976 al 31 dicembre 1983;
- 23 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1984 al 31 dicembre 1984;



- 25 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1985 al 31 dicembre 1985;

• - 26 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1986 in poi.

In caso di morte della Guardia, l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto, in base all'art. 2122 cc..

La retribuzione annuale da considerare ai fini del calcolo del t.f.r. è costituita dalla retribuzione base, dalla contingenza, dalle mensilità supplementari e dagli scatti di anzianità.

#### Art. 37

##### **Ammortizzatori sociali**

• Per far fronte alle situazioni di crisi in cui possono trovarsi i singoli Consorzi nonché per far fronte ad interruzioni o sospensioni dell'attività lavorativa, anche di singoli dipendenti, derivanti da provvedimento dell'Autorità, causa di forza maggiore, intemperie o difficoltà di mercato, previo accordo con le OO.SS. i singoli Consorzi potranno far ricorso agli ammortizzatori sociali consentiti dall'ordinamento odierno utili a salvaguardare i livelli occupazionali ed il reddito dei lavoratori. In particolare essi potranno ricorrere all'istituto della Cassa Integrazione in tutte le sue conformazioni, indubbiamente applicabile ai Consorzi di vigilanza campestre anche perché assoggettati ai relativi oneri contributivi. I periodi di cassa integrazione saranno anticipati mensilmente dall'azienda.

#### Art. 38

##### **Delegato aziendale – Tutela dell'attività sindacale**

• Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 20-5-1970 n. 300, nei Consorzi che occupino più di 5 Guardie sarà eletto un Delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Il Delegato ha i seguenti compiti:

- vigilare ed intervenire presso la Presidenza del Consorzio, per la esatta applicazione del Contratto di lavoro e delle leggi sociali.

Per la tutela del Delegato e per quanto lo riguarda, si fa riferimento alle particolari disposizioni della legge 20-5-1970 n. 300.

Per l'espletamento delle proprie funzioni, il Delegato avrà diritto, nel corso dell'anno, a 40 ore di permesso retribuito.

La Guardia campestre che sia stata eletta componente di organismo territoriale e regionale ha diritto, nel corso dell'anno, a 24 ore di permesso retribuito.

#### Art. 39

#### **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per esercizio delle proprie funzioni vengono riconosciute 16 ore di permesso retribuito.

#### Art. 40

#### **Assemblea in azienda. Affissioni**

Nei Consorzi che abbiano più di 5 dipendenti, su richiesta dei delegati, si potranno svolgere assemblee retribuite nella misura di 13 ore annue.

Ogni assemblea potrà avere la durata massima di 2 ore. In ogni caso sarà garantito un servizio di vigilanza adeguato al particolare periodo o esigenze di servizio.

Per la elezione dei delegati sindacali, l'assemblea potrà essere convocata dalla Organizzazione Sindacale Territoriale competente.

In ogni Consorzio sarà consentita ai Delegati aziendali l'affissione, in appositi spazi, di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.



Art. 41

**Quote sindacali per delega**

I Consorzi effettueranno mensilmente la trattenuta sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta e invieranno gli importi alla Organizzazione Sindacale prescelta dal lavoratore, firmataria del presente contratto.

Art. 42

**Controversie collettive**

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e interpretazione del presente Contratto Collettivo di Lavoro, saranno esaminate dalle parti stipulanti il presente contratto per un sollecito amichevole componimento. È fatta salva la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria, in caso di infruttuoso componimento.

Art. 43

**Polizza assicurazione**

I Consorzi stipuleranno, a favore delle Guardie Campestri, una polizza di Assicurazione contro gli eventi di morte o di inabilità permanente assoluta causati da infortuni sul lavoro, con massimali non inferiori ai limiti di legge e comunque non inferiori a:

- € 30000,00 in caso di morte;

- € 25000,00 in caso di inabilità permanente assoluta;

La polizza sarà stipulata entro 20 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il Consorzio, a richiesta della Guardia, è tenuto ad esibire copia delle polizza stipulata.

Le somme ottenute dal lavoratore in forza della polizza prevista dal presente articolo saranno decurtate da ogni risarcimento e/o indennizzo eventualmente dovuto dal Consorzio a causa degli eventi che abbiano provocato la morte o l'invalidità.

Art. 44

### **Condizioni di miglior favore**

Sono fatte salve le condizioni salariali e normative di miglior favore acquisite di fatto e di diritto dal singolo dipendente e derivanti da accordi aziendali regolarmente sottoscritti e/o da condizioni di fatto applicati singolarmente o collettivamente.

Art. 45

### **Decorrenza e durata**

Il presente C.P. di L. delle Guardie Campestri decorre dalla data di sottoscrizione ed avrà scadenza il 31/12/2013.

I successivi contratti avranno durata triennale.

In mancanza di disdetta entro il 31 dicembre 2013, il presente contratto si intenderà rinnovato per tre anni.

Art. 46



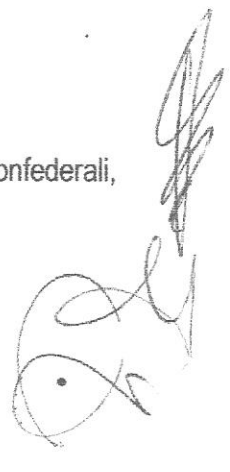

### **Disposizione finale**

Per quanto non previsto nel presente contratto, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali, compatibili con gli articoli del presente contratto.

Art. 47

### **Inscindibilità delle disposizioni contrattuali**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.



Art. 48

**Deposito contratto**

Il presente contratto a cura delle parti sarà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Taranto e comunicato agli enti previdenziali (I.N.P.S. - I.N.A.I.L.).

Art. 49

**Esclusività di stampa**

Il presente C.P. di L. delle guardie Campestri è edito dalle parti stipulanti le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

È vietata, la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.