

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro per il ramo dei servizi di sicurezza privati

del 17 giugno 2014

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo
di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo dei servizi di sicurezza privati, del settembre 2013 viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ La dichiarazione di obbligatorietà generale viene dichiarata valida per tutta la Svizzera.

² Le disposizioni della Convenzione collettiva di lavoro (CCL) dichiarate di obbligatorietà generale si applicano a tutti i datori di lavoro con aziende o parti di aziende che forniscono servizi di sicurezza privati e che impiegano almeno 10 lavoratori in totale (compresi i dipendenti non soggetti alla dichiarazione di obbligatorietà) e ai loro lavoratori operativi, impegnati nei seguenti campi: sorveglianza, protezione delle persone e dei beni, servizio in centrali d'allarme, sicurezza presso gli aeroporti (controllo di persone e bagagli), trasporto di denaro – CIT (Cash in Transit), trasporto di valori (orologi, gioielli, metalli preziosi, esclusa la gestione dei contanti), servizi manifestazione (controllo entrate e servizi alla cassa), servizi di assistenza alla sicurezza (i cosiddetti steward service) e servizi di circolazione (sorveglianza del traffico in stazionamento e regolazione del traffico).

³ Fanno eccezione i direttori e le direttrici, il personale amministrativo e non operativo.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 6) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio indipendente. La gestione delle rispettive casse deve

¹ RS 221.215.311

essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entro in vigore il 1° luglio 2014 ed è valido sino al 31 dicembre 2016.

17 giugno 2014

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Didier Burkhalter
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Contratto collettivo di lavoro per il ramo dei servizi di sicurezza privati

concluso in settembre 2013

tra

l'Associazione imprese svizzere servizi di sicurezza (AISS)

da una parte

e

il sindacato Unia

dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 3 Libertà di associazione

1. ...
2. I nuovi collaboratori verranno informati sull'esistenza del presente CCL dal datore di lavoro Riceveranno un esemplare del presente CCL in forma cartacea o elettronica. La consegna dello stesso sarà confermata tramite ricevuta.

Art. 5 Esecuzione del contratto

1. Le parti contraenti, conformemente all'articolo 357b CO (diritto d'azione collettiva), hanno il diritto di esigere in comune l'esecuzione delle disposizioni del presente contratto da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori. Le parti contraenti sono d'accordo sul fatto che i diritti menzionati nell'art. 357b CO spettano loro in comune e che questi diritti devono essere fatti valere dalla CoPa.
2. L'applicazione (l'esecuzione) comune delle disposizioni del contratto collettivo è per principio compito della CoPa. ...
3. Alla CoPa spettano i seguenti compiti e competenze:
 - a. la CoPa decide sulle controversie d'interpretazione del CCL ...;
 - b. la CoPa controlla che siano rispettate le disposizioni del presente CCL ... tramite controlli periodici o in seguito a denunce. La CoPa è autorizzata ad accedere alle singole aziende, a consultare la documentazione necessaria e ad interrogare i datori di lavoro e i collaboratori;
 - c. qualora si constatino delle violazioni del contratto, la CoPa decide in merito alle sanzioni e al relativo addebitamento dei costi e ne controlla l'applicazione;

- d. la CoPa è competente per l'incasso dei contributi ai costi d'applicazione.
4. Tutte le violazioni del CCL ... possono essere punite con una multa convenzionale compresa tra 1000 franchi e 100 000 franchi. La multa convenzionale deve essere calcolata in modo tale da dissuadere i datori di lavoro e i collaboratori dal commettere ulteriori infrazioni del CCL. Per il calcolo della multa convenzionale vanno tenuti in considerazione in particolare i seguenti criteri:
 - a. l'ammontare delle prestazioni non accordate ai collaboratori;
 - b. la gravità dell'infrazione delle singole disposizioni del CCL;
 - c. le altre circostanze, p.es. se si tratti di un'infrazione unica oppure ripetuta del CCL o se sia stata effettuata con negligenza, in modo intenzionale o senza colpa grave.
5. I costi di controllo e procedurali possono essere addebitati ai datori di lavoro e/o ai collaboratori che hanno violato le disposizioni del CCL. Ciò vale anche qualora non vi sia stata alcuna violazione, ma azioni in mala fede che abbiano provocato un simile controllo e/o una procedura.
6. Una volta all'anno, i datori di lavoro informano la CoPa ... circa il numero di collaboratori e la loro ripartizione nelle diverse categorie di assunzione ai sensi del seguente articolo 8 cifra 1.

Art. 6 Costi di applicazione e di formazione continua

1. I datori di lavoro e i collaboratori, come stabilito alle cifre 2 e 3 riportate di seguito, versano ciascuno un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua a copertura delle spese risultanti dall'applicazione e attuazione del CCL. L'importo si calcola sulla base di posizioni lavorative a tempo pieno (senza considerare se con salario mensile o orario). Gli impieghi a tempo parziale devono essere convertiti in impieghi a tempo pieno. Il contributo annuale deve essere versato alla CoPa al più tardi entro il 30 giugno dell'anno in corso.
2. I collaboratori della categoria di assunzione A versano un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua pari a 60 franchi l'anno o 5 franchi il mese. I collaboratori delle categorie di assunzione B e C versano un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua di 03 centesimi per ogni ora di lavoro prestata. Tale importo viene detratto direttamente dal salario del collaboratore e deve essere indicato nel conteggio salariale. Tuttavia i singoli datori di lavoro hanno la facoltà di detrarre il contributo del collaboratore dal salario dello stesso o di pagarlo loro stessi.
3. Tutti i datori di lavoro versano un contributo annuo ai costi di applicazione e di formazione continua in relazione alle dimensioni dell'azienda. Per ogni datore di lavoro questo importo ammonta a:
 - a. 250 franchi se l'azienda conta 100 dipendenti a tempo pieno o un numero inferiore, oppure

- b. 500 franchi se l'azienda conta più di 100 ma meno di 1001 dipendenti a tempo pieno, oppure
 - c. 1000 franchi se l'azienda conta più di 1000 dipendenti a tempo pieno.
4. Per la copertura dei costi di applicazione del presente CCL e per la formazione di base e continua viene gestito un fondo amministrato pariteticamente. I contributi dei datori di lavoro e dei collaboratori ai costi di applicazione e di formazione continua vengono versati in questo fondo. ...

Art. 7 Cauzione

- 1. Ai fini della garanzia dei costi di controllo e delle spese procedurali, pene convenzionali incluse, nonché dei costi per l'applicazione e la formazione continua, prima di iniziare l'attività lavorativa ogni datore di lavoro è tenuto a depositare presso la CoPa una cauzione.
- 2. I dettagli sono regolati nell'Appendice 2.

Art. 8 Categorie di assunzione

- 1. Si distinguono tre categorie di assunzione:
 - A collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 1801 e 2300 ore per anno civile,
 - B collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 901 e 1800 ore per anno civile,
 - C collaboratori con salario orario con orario di lavoro fino a 900 ore di lavoro per anno civile, comprese le vacanze e l'abbuono di tempo del 10 %.
- 2. Alla fine di ogni anno civile si accerta se le ore prestate dal collaboratore corrispondono all'orario di lavoro stabilito contrattualmente e se vengono rispettate le disposizioni in virtù delle tre categorie di cui sopra. Le ore prestate in eccesso vanno compensate con tempo libero o retribuite:
 - a. Nella categoria A le ore prestate in eccesso fino a un massimo del 5 % possono essere computate al conteggio delle ore lavorative dell'anno successivo. Se il numero di ore prestate è maggiore, le ore in eccesso che superano il 5 % vanno compensate con tempo libero della stessa durata o retribuite con il 100 % del salario lordo entro la fine di marzo dell'anno successivo
 - b. Nelle categorie B e C le ore prestate in eccesso fino a un massimo del 5 % possono essere computate nel conteggio delle ore lavorative dell'anno successivo. Se il numero di ore prestate in eccesso è maggiore, le ore supplementari vanno retribuite con il 100 % del salario lordo.

3. Se nelle categorie B e C con il consistente superamento dell'orario di lavoro viene anche raggiunta una categoria superiore, tutte le ore prestate vanno indennizzate secondo la categoria superiore e l'anno di servizio corrispondente. Se tale circostanza si ripete, il collaboratore rientra nella categoria di assunzione immediatamente superiore e nell'anno di servizio corrispondente, con un orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente. In caso di assunzione nel corso di un anno civile l'orario di lavoro va rispettato al pro rata, a condizione che il collaboratore abbia lavorato per oltre 3 mesi.

Art. 9 Assunzione, periodo di prova e disdetta

1. Ogni assunzione deve avvenire tramite un contratto di lavoro scritto. La CoPa mette a disposizione dei modelli di contratto. Nel contratto di lavoro e nei conteggi salariali mensili vanno definiti le categorie di assunzione, l'orario di lavoro fisso stabilito contrattualmente per le categorie A e B e il luogo di assunzione.
2. Il periodo di prova è di 3 mesi. Nel caso di un passaggio ad un'altra categoria di assunzione, la durata del rapporto di lavoro precedente al passaggio verrà conteggiata nel periodo di prova. Durante il periodo di prova, il datore di lavoro è tenuto a impartire una formazione di base al collaboratore.
3. Il contratto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti entro i seguenti termini:

| Durata dell'impiego | Termine di disdetta |
|---|------------------------------|
| Durante il periodo di prova (primi 14 giorni) | 1 giorno |
| Durante il restante periodo di prova | 7 giorni |
| Nel 1° anno di servizio | 1 mese, per la fine del mese |
| Dal 2° al 9° anno di servizio compreso | 2 mesi, per la fine del mese |
| Dopo il 9° anno di servizio | 3 mesi, per la fine del mese |

4. La disdetta deve essere portata a conoscenza dell'interessato al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del periodo di disdetta.
5. Nel caso di una risoluzione del contratto con effetto immediato, si procederà ad informare immediatamente ... la CoPa.

Art. 10 Formazione di base

1. La formazione di base dei collaboratori comprende almeno 20 ore e avviene durante il periodo di prova.
2. La formazione di base vale come tempo di lavoro ordinario e non comporta alcun costo per il collaboratore. Se il collaboratore scioglie il rapporto di lavoro durante il periodo di prova, non va indennizzato per il tempo dedicato alla formazione di base.

3. Il datore di lavoro è tenuto a confermare il conseguimento della formazione di base su carta intestata. La conferma va custodita negli atti del personale.
4. La formazione di base va seguita al di fuori del servizio. È complementare alla formazione teorica basilare nei concordati e non la sostituisce.
5. ...

Art. 11 Uniforme ed equipaggiamento

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei collaboratori in uniforme a sue proprie spese gli abiti di servizio (l'uniforme) e l'equipaggiamento necessario per l'esecuzione dell'attività. La scrupolosa cura dell'abbigliamento di servizio, comprese le piccole riparazioni, spetta al collaboratore.
2. A conclusione del rapporto di lavoro, l'intero equipaggiamento e l'uniforme devono essere restituiti puliti ed in buono stato.

Art. 12 Durata del lavoro

1. Il tempo di lavoro annuale comprende il tempo di lavoro effettivamente prestato, le pause retribuite e le vacanze, esclusi i giorni liberi elencati all'articolo 15 cpv. 1 CCL.
2. Per tenere conto del lavoro notturno (23.00–06.00), domenicale e dei giorni festivi (06.00–23.00), viene accordato un abbuono di tempo di 6 minuti (10 %) per ogni ora di lavoro effettuata in questo lasso di tempo (pause comprese). Questo abbuono di tempo confluisce nel conteggio del tempo di lavoro.
3. In caso di cambiamento di sede durante il servizio (ad es. servizi di zona, servizi di pattuglia, ecc.) è considerato tempo di lavoro il tempo trascorso dall'inizio alla fine dell'intervento (compresi i tempi di viaggio). Tale disposizione si applica anche qualora i collaboratori debbano recarsi imperativamente prima in un altro luogo (base ecc.), ad esempio per prendere del materiale.
4. Il datore di lavoro può definire a livello aziendale il tempo di lavoro annuale per un impiego a tempo pieno entro una fascia compresa tra un minimo di 1'801 e un massimo di 2'300 ore. Il tempo di lavoro annuale pattuito è vincolante per l'intera durata del rapporto di lavoro e non può essere modificato in modo unilaterale dal datore di lavoro.
5. Ogni mese il datore di lavoro consegna per iscritto a tutti i collaboratori un conteggio verificabile dell'orario di lavoro, che comprende le indicazioni relative agli interventi effettivi (intervento/mandato, inizio e conclusione dell'intervento/mandato, abbuono di tempo, totale delle ore di lavoro fornite al giorno e al mese), ai periodi di riposo (pause e giorni liberi), nonché al saldo delle ore in eccesso e in difetto, al saldo delle vacanze, ai giorni di malattia e ad altre assenze. Il datore di lavoro è tenuto a conservare i conteggi degli orari di lavoro per almeno 5 anni.

6. Se il datore di lavoro non allestisce e consegna al collaboratore il conteggio dell'orario di lavoro, in caso di controversia il conteggio dell'orario di lavoro allestito dal collaboratore viene considerato come mezzo probatorio.

Art. 13 Pause

1. Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima di:
 - a. un quarto d'ora, se la durata del lavoro giornaliero supera le cinque ore e mezzo senza interruzione.
 - b. mezz'ora, se la durata del lavoro giornaliero supera le sette ore senza interruzione.
 - c. un'ora, se la durata del lavoro giornaliero supera le nove ore senza interruzione; le pause superiori alla mezz'ora possono essere frazionate.
2. Qualora il collaboratore non possa lasciare il suo luogo di lavoro durante le pause, esse vengono conteggiate e retribuite come ore di lavoro.

Art. 14 Ore in più e ore in meno

1. Alla fine di ogni anno civile, il tempo di lavoro effettivo (ai sensi dell'art. 12) può divergere dal tempo di lavoro pattuito contrattualmente nella misura del +5 % (ore in più)/ -5 % (ore in meno). Queste ore prestate in eccesso vanno compensate con tempo libero o retribuite. In caso di elevato numero di ore prestate in eccesso, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 8. Le ore prestate in difetto fino al -5 % vanno riportate all'anno successivo e recuperate prestando il tempo di lavoro corrispondente. Sono fatte salve le disposizioni della Legge sul lavoro in materia di lavoro straordinario (art. 12 e 13 della Legge sul lavoro).
2. A conclusione del rapporto di lavoro, le ore in più vengono retribuite almeno secondo i salari minimi previsti nell'allegato 1.

Art. 15 Giorni liberi

1. Ai collaboratori spettano 112 giorni liberi all'anno. Il relativo calcolo si effettua sulla base di 52 domeniche, 52 sabati e 8 giorni festivi (9 giorni festivi ordinari, dedotto 1 giorno che nel corso dell'anno in media si sovrappone a una domenica o ad un sabato).
2. Qualora il tempo di lavoro annuale concordato contrattualmente non possa essere raggiunto a causa di motivi organizzativi locali o a causa della disponibilità personale del collaboratore, quale ultima possibilità possono essere temporaneamente diminuiti i giorni liberi annuali da 112 fino ad un minimo di 90 giorni.
3. ...

4. La ripartizione dei giorni di riposo è di competenza del datore di lavoro e si svolge nel rispetto delle disposizioni legali vigenti. La dovuta attenzione va rivolta alle esigenze e ai doveri del collaboratore – in particolare per quanto concerne l’assistenza ai familiari e altri doveri professionali. Al collaboratore devono essere accordate in particolare almeno 12 domeniche libere nell’arco dell’anno.
5. Nella pianificazione dei servizi si deve vegliare affinché ogni collaboratore conosca di regola i suoi giorni liberi con 2 settimane d’anticipo. Qualora vengano attribuiti dei giorni liberi singoli, essi devono avere una durata di almeno 24 ore. Qualora si debba eccezionalmente derogare a questi principi o si debba posticipare un giorno libero, il collaboratore dovrà essere informato del motivo.
6. In caso d’inizio o di conclusione del rapporto di lavoro durante l’anno, i giorni liberi vanno calcolati in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.
7. ...

Art. 16 Salari

1. Nell’allegato 1 vengono definiti i salari minimi per categoria e anno di servizio.
2. Se l’entrata in servizio avviene prima del 1° luglio, l’anno di entrata viene calcolato come primo anno di servizio.
3. Nel caso di passaggio a una nuova categoria, con riserva dell’articolo 8 cpv. 3 e del cpv. 4 del presente articolo, in linea di principio il collaboratore viene assegnato al primo anno di servizio.
4. I collaboratori che al momento del passaggio in una categoria di assunzione superiore hanno avuto nei 3 anni precedenti un rapporto di lavoro continuato, nel quale hanno prestato complessivamente oltre 4000 ore di lavoro, accederanno, per quanto concerne il salario minimo, direttamente al secondo anno di servizio.

Art. 17 Versamento del salario

1. Il datore di lavoro deve assicurare i collaboratori contro la perdita di guadagno per incapacità lavorativa senza colpa dovuta a malattia.
2. Il diritto all’indennità giornaliera di malattia corrisponde almeno all’80 %, calcolato sulla base del salario medio soggetto all’AVS. Nella categoria di assunzione C tale diritto viene calcolato sulla base del salario medio soggetto all’AVS degli ultimi nove mesi civili. L’indennità giornaliera di malattia viene concessa al più tardi a partire dal 2° giorno per una durata di 720 giorni nell’arco di un periodo di 900 giorni.

3. Almeno la metà dei contributi assicurativi effettivi per l'indennità giornaliera di malattia è a carico del datore di lavoro. È ammesso un periodo di attesa massimo di 60 giorni per beneficiare delle prestazioni dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia. Durante questo periodo il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario. Le prestazioni versate, dedotti i contributi alle assicurazioni sociali, devono corrispondere a quelle fornite dall'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia.
4. ...
5. Ogni assenza per incapacità lavorativa deve essere immediatamente comunicata al datore di lavoro.
6. Le disposizioni qui previste per l'indennità nei casi di incapacità lavorativa sostituiscono l'obbligo di versamento del salario da parte del datore di lavoro secondo l'articolo 324a CO, a condizione che l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non abbia previsto riserve o esclusioni.

Art. 18 Rimborso spese

1. Ogni datore di lavoro è tenuto a rimborsare ai propri collaboratori le spese necessarie, sostenute durante il lavoro fuori sede. Il rimborso spese comprende in particolare l'indennità per le spese di viaggio effettivamente sostenute, il tempo di viaggio supplementare che non rientra nella fattispecie di cui all'articolo 12 cifra 3 ed altre eventuali spese sorte in caso di lavoro fuori sede.
2. Il tempo di viaggio supplementare e le spese di viaggio effettivamente sostenute vengono rimborsati ai collaboratori secondo il seguente modello a zone:
 - a. Zona del luogo di assunzione (dal luogo di assunzione per un raggio di 10 km): nessuna indennità;
 - b. Zona forfettaria 1 (dai confini della zona del luogo di assunzione secondo lettera a per un ulteriore raggio di 10 km; dal km 10.01 al km 20 dal luogo di assunzione): un importo forfettario di 7 franchi per il rimborso delle spese di viaggio e un importo forfettario di 5.60 franchi per il rimborso del tempo di viaggio;
 - c. Zona forfettaria 2 (dai confini della zona forfettaria 1 per un ulteriore raggio di 10 km; dal km 20.01 al km 30 dal luogo di assunzione): un importo forfettario di 21 franchi per il rimborso delle spese di viaggio e un importo forfettario di 16.80 franchi per il rimborso del tempo di viaggio;
 - d. Zona di regia (dai confini della zona forfettaria 2, senza restrizioni): in base all'onere; per il rimborso delle spese di viaggio sulla base di $[2 \times (\text{km effettivi meno } 10 \text{ km}) \times 70 \text{ centesimi}]$ e per il rimborso del tempo di viaggio sulla base di $[2 \times (\text{km effettivi meno } 10 \text{ km}) \times 56 \text{ centesimi}]$.

Il rimborso per il tempo di viaggio supplementare non viene computato al tempo di lavoro conformemente al presente CCL e si basa su un'indennità oraria di 22.20 franchi e su una presunta media di 40 km percorsi in un'ora. Trova applicazione il tragitto effettivo più veloce dal luogo di assunzione al luogo concreto di lavoro secondo «Google Maps».

Le disposizioni di cui sopra si applicano nella misura in cui il collaboratore stesso conduca un'autovettura o un ciclomotore privati. Ad eventuali passeggeri o conducenti di veicoli aziendali viene rimborsata unicamente l'indennità per il tempo di viaggio.

Se il collaboratore utilizza i mezzi pubblici, viene rimborsato il prezzo del biglietto necessario, di seconda classe.

3. Sono ammessi al massimo due luoghi di assunzione convenuti contrattualmente: possono essere la sede principale (sede), la sede secondaria (succursale), lo stabilimento aziendale o il luogo in cui il collaboratore svolge abitualmente o regolarmente il suo lavoro. Se vengono convenuti contrattualmente due luoghi di assunzione, uno dei due deve essere imperativamente la sede principale (sede) o la sede secondaria (succursale). Per quanto concerne la zona di regia, qualora siano convenuti due luoghi di assunzione, in linea di principio è determinante il luogo che negli ultimi 6 mesi è stato utilizzato con maggiore frequenza.
4. Qualora i collaboratori utilizzino l'auto privata su espressa disposizione del datore di lavoro o con il suo consenso, essi hanno diritto ad un rimborso nella misura minima di 70 centesimi per ogni chilometro percorso. ... Se il datore di lavoro mette a disposizione del collaboratore un veicolo di servizio o organizza altrimenti il trasporto e si fa carico della totalità dei costi, non è dovuto alcun rimborso per le spese di viaggio.
5. Per ogni mese in cui viene corrisposto un rimborso spese, il datore di lavoro consegna per iscritto ai collaboratori un conteggio verificabile delle spese. Esso comprende le indicazioni relative alla data e al luogo dell'intervento, alla zona forfettaria o zona di regia per l'indennità del tempo di viaggio nonché eventualmente alle spese di viaggio o ad altri costi.

Art. 19 Supplementi

1. I collaboratori che hanno ottenuto l'attestato professionale federale di agente di sicurezza e di sorveglianza o di protezione persone e beni ricevono un supplemento minimo di 200 franchi al mese oltre al salario minimo (per un tempo di lavoro annuale di 2000 ore, pro rata per i dipendenti impiegati a tempo parziale) o un'indennità oraria di almeno 1.20 franchi.

2. Qualora i collaboratori debbano effettuare interventi con un cane (conduttori di cani), viene loro corrisposta un'indennità forfettaria mensile di almeno 150 franchi oppure un'indennità oraria di almeno 1.50 franchi per ora di servizio prestata con un cane. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad assumersi i costi di un'eventuale autorizzazione cantonale nonché la copertura di responsabilità civile del cane durante il servizio. L'assicurazione di responsabilità civile del cane fuori dal servizio incombe al proprietario dell'animale.

Art. 20 Vacanze

1. I collaboratori delle categorie A e B hanno diritto alle seguenti vacanze:
 - a. 4 settimane
(20 giorni lavorativi) a partire dal 1° anno di servizio;
 - b. 5 settimane
(25 giorni lavorativi) a partire dal 5° anno di servizio e
dal 45° anno di età;
a partire dal 10° anno di servizio e
dal 40° anno di età;
a partire dal 15° anno di servizio;
bis zum vollendeten 20 Altersjahr.
 - c. 6 settimane
(30 giorni lavorativi) a partire dal 10° anno di servizio e
dal 60° anno di età.
2. I collaboratori della categoria di assunzione C hanno diritto a 5 settimane di vacanza fino al compimento del 20° anno di età o a 4 settimane a partire dall'anno civile in cui compiono il 21° anno di età. ...
3. Per il computo delle vacanze vale l'anno civile. Se l'entrata in servizio avviene prima del 1° luglio, l'anno viene calcolato come primo anno di servizio; se il compleanno cade prima del 1° luglio, l'anno viene calcolato come intero anno d'età.
4. ...
5. In caso di impedimento al lavoro senza colpa (malattia, infortunio, servizio civile e militare) per 2 mesi completi oppure in caso di impedimento al lavoro per maternità e parto di 3 mesi completi, il diritto annuale alle vacanze viene ridotto di un dodicesimo; per ogni mese completo supplementare di assenza il diritto viene ulteriormente ridotto di un dodicesimo.
6. Se il rapporto di lavoro inizia o termina durante l'anno civile, per ogni mese di lavoro effettuato il collaboratore in questione ha diritto ad $\frac{1}{12}$ delle vacanze previste per l'intero anno.

Art. 21 Assenze

1. Qualora gli eventi sotto elencati si verificano durante un giorno di lavoro regolare, il collaboratore ha diritto ai seguenti giorni di congedo pagati:
 - a. per il proprio matrimonio/la propria registrazione dell'unione domestica 3 giorni
 - b. per il matrimonio/la registrazione dell'unione domestica dei figli 1 giorno di lavoro
 - c. per la nascita di figli propri 1 giorno di lavoro
 - d. per la morte del coniuge, del partner registrato, di figli o dei genitori del collaboratore 3 giorni di lavoro
 - e. per la morte di fratelli, nonni o suoceri del collaboratore 1 giorno di lavoro
 - f. per il trasloco, purché non si cambi datore di lavoro (massimo 1 volta per anno civile) 1 giorno di lavoro

Art. 22 Servizio militare/servizio civile/protezione civile

1. Durante il servizio militare svizzero, il servizio civile e il servizio di protezione civile, i collaboratori delle categorie salariali A e B hanno diritto al salario ai sensi della seguente cifra 2:
2. Il pagamento è effettuato sulla base della notifica IPG. L'importo del salario per i collaboratori della categoria d'assunzione A e B è il seguente:
 - a. durante la formazione militare di base / scuola reclute (SR) come recluta (durante questo periodo anche per i militari in ferma continuata) e per ulteriori periodi di servizio (servizi di avanzamento):
 - celibi senza obbligo di mantenimento: 50 % del salario;
 - coniugati o celibi con obbligo di mantenimento: 90 % del salario;
 - b. durante altri periodi di servizio obbligatorio fino a 4 settimane per anno civile:
100 % del salario. La disposizione si applica anche ai militari in ferma continuata a conclusione della formazione militare di base.
3. Questo pagamento volontario del salario è fatto a condizione che il rapporto d'assunzione sia durato almeno 3 mesi prima del servizio militare e continui per almeno 1 anno dopo la fine del servizio militare. Qualora tale condizione non sia adempiuta, il pagamento del salario avviene secondo le disposizioni legali vigenti.
4. ...
5. Nell'ambito del pagamento del salario, le prestazioni IPG spettano al datore di lavoro. Se tali prestazioni superano il pagamento del salario sopraindicato, esse vanno sempre girate al lavoratore e conteggiate presso la cassa di compensazione. Il collaboratore trasmette spontaneamente la notifica IPG al datore di lavoro entro sette giorni.

Art. 23 Salario in caso di decesso

1. In caso di decesso di un collaboratore attivo, al coniuge, al partner registrato, ai figli non ancora diciottenni o alle persone per le quali il defunto aveva un obbligo d'assistenza viene versato un salario postumo calcolato in base agli anni di servizio. Il salario postumo è regolato come segue:
 - a. fino a 5 anni di servizio 1 salario mensile
 - b. dopo più di 5 anni di servizio 2 salari mensili
 - c. dopo più di 20 anni di servizio per collaboratori con salario mensile 3 salari mensili

Art. 26 Buona condotta ed obbligo di informazione

1. Il lavoro nel servizio di sicurezza presuppone una condotta irreprensibile e una situazione finanziaria ordinata. È dunque importante che non sussistano precedenti penali che mettano in dubbio la fiducia e che non sorgano durante il rapporto di lavoro. Eventuali eventi in questo ambito devono essere immediatamente e spontaneamente segnalati al datore di lavoro.
2. Su richiesta del datore di lavoro, il collaboratore è tenuto a fornire il suo estratto dell'ufficio esecuzione e fallimenti e del casellario giudiziale centrale. I relativi costi sono a carico dal datore di lavoro.
3. ...

Art. 27 Obbligo di segretezza

1. I collaboratori vengono resi particolarmente attenti al fatto che sono vincolati all'obbligo di riservatezza assoluta nei confronti di terzi, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Questo vale in particolare per i metodi di lavoro, i concetti di sicurezza e gli affari commerciali del datore di lavoro e dei suoi clienti.

Art. 33 Disposizioni transitorie

1. ...
2. I collaboratori assunti prima del 31 dicembre 2013 vanno assegnati entro la fine del 2014 alla corretta nuova categoria di assunzione.

Salari minimi

Categoria di assunzione A:

| Anni di servizio | Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 2000 ore | Salario minimo trasporto di denaro (CIT)/valori con un orario di lavoro annuale di 2000 ore |
|------------------|--|---|
| 1° | Fr. 51 850.– | Fr. 51 850.– |
| 2° | Fr. 53 495.– | Fr. 53 495.– |
| 3° | Fr. 55 120.– | Fr. 54 915.– |
| 4° | Fr. 56 545.– | Fr. 56 020.– |
| 5° | Fr. 57 655.– | Fr. 57 100.– |
| 6° | Fr. 58 230.– | Fr. 57 470.– |
| 7° | Fr. 58 600.– | Fr. 57 840.– |
| 8° | Fr. 58 980.– | Fr. 58 205.– |
| 9° | Fr. 59 360.– | Fr. 58 575.– |
| 10° | Fr. 59 720.– | Fr. 58 940.– |
| 11° | Fr. 60 100.– | Fr. 59 305.– |
| dal 12° | Fr. 60 480.– | Fr. 59 665.– |

1. I salari minimi annuali vengono adeguati in rapporto al tempo di lavoro che può essere compreso tra 1801 e 2300 ore.
2. I salari dei collaboratori di età inferiore ai 25 anni possono risultare inferiori al massimo di 150 franchi rispetto ai salari minimi sopraindicati.

Categoria di assunzione B:

| Anni di servizio | Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 1400 ore |
|------------------|--|
| 1. | Fr. 33 600.– |
| 2. | Fr. 34 510.– |
| 3. | Fr. 35 420.– |
| 4. | Fr. 36 330.– |

I salari minimi annuali vengono adeguati in rapporto al tempo di lavoro che può essere compreso tra 901 e 1'800 ore.

Categoria di assunzione C:

| Cantoni | Salari orari <i>senza</i> indennità di vacanza 1° anno di servizio | Salari orari <i>senza</i> indennità di vacanza 2° anno di servizio |
|---------------|--|--|
| ZH | Fr. 23.20 | Fr. 23.55 |
| BS, BL, GE | Fr. 22.70 | Fr. 23.05 |
| Altri Cantoni | Fr. 22.20 | Fr. 22.50 |

Cauzione

1. Ai fini della garanzia dei costi di controllo e delle spese procedurali, pene convenzionali incluse, nonché dei costi per l'applicazione e la formazione continua, prima di avviare l'attività lavorativa, ogni datore di lavoro che fornisce servizi di sicurezza ai sensi dell'art. 2 CCL è tenuto a depositare in favore della CoPa una cauzione fino a 10 000 franchi o importo equivalente in euro. La cauzione può essere depositata in contanti o costituita tramite garanzia irrevocabile di una banca soggetta all'Autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA) o di un'assicurazione soggetta alla FINMA. Con la banca o l'assicurazione occorre definire l'autorizzazione al prelievo da parte della CoPa e anche lo scopo dell'utilizzo. La cauzione versata in contanti verrà depositata dalla CoPa su un conto vincolato e beneficerà del tasso d'interesse accordato per tale tipologia di conto. Gli interessi maturati rimarranno sul conto e verranno versati unicamente al momento della restituzione della cauzione e in seguito alla deduzione delle spese amministrative.
2. Qualora la somma per un mandato (mercede del contratto) sia inferiore a 2000 franchi, i datori di lavoro sono dispensati dall'obbligo di versare una cauzione. Tale esonero vale per ogni anno civile. In caso di somme per i mandati tra i 2000 franchi e i 20 000 franchi per anno, la cauzione ammonta a 5000 franchi. Se la somma supera i 20 000 franchi, va versata l'intera cauzione di 10 000 franchi. Il datore di lavoro deve presentare il contratto alla CoPa qualora la somma del mandato sia inferiore a 2000 franchi.
3. Sul territorio elvetico la cauzione deve essere costituita una sola volta. La cauzione va scalata da eventuali cauzioni prescritte da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale. Spetta al datore di lavoro provare per iscritto di aver già costituito una cauzione.
4. La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati della CoPa:
 1. ai fini della copertura delle pene convenzionali, dei costi di controllo e delle spese procedurali ai sensi dell'articolo 5 CCL;
 2. ai fini del pagamento del contributo ai costi di applicazione e formazione continua ai sensi dell'articolo 6 CCL.
- 5.1 Se in sede di controllo la CoPa constata che il datore di lavoro viola disposizioni per le quali la cauzione funge da garanzia ai sensi della cifra 1 dell'Allegato 2, gli trasmette un rapporto provvisorio sul controllo affinché possa prendere posizione. Tale presa di posizione deve pervenire entro 30 giorni. Al datore di lavoro può essere accordata una sola proroga di ulteriori 14 giorni. Successivamente la CoPa verifica il rapporto provvisorio sul controllo e la presa di posizione. Ha facoltà di richiedere un'ulteriore presa di posizione al datore di lavoro. Quando vengono constatate violazioni del CCL, il comitato della CoPa decide in merito ad eventuali sanzioni e conse-

guenze in termini di costi, cauzione compresa. Tali decisioni vanno motivate per iscritto e trasmesse all'azienda controllata, accordando alla stessa un termine di 15 giorni per provvedere al pagamento. Se entro tale termine il datore di lavoro non provvede al pagamento, la CoPa ha facoltà di avvalersi della cauzione.

- 5.2 In presenza delle premesse di cui alla precedente cifra 5.1, la CoPa ha senz'altro la facoltà di esigere dal soggetto competente (banca/assicurazione) il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e delle spese procedurali e/o dell'importo dei contributi ai costi di applicazione e formazione continua dovuti) o di esigere e quindi eseguire la detrazione dell'importo dalla cauzione versata in contanti.
- 5.3 Entro 10 giorni dall'utilizzo della cauzione, la CoPa informa per iscritto il datore di lavoro in merito alla data e all'importo dell'utilizzo della cauzione. Parallelamente trasmette al datore di lavoro un rapporto scritto in cui espone i motivi dell'utilizzo della cauzione e indica nel dettaglio il calcolo dell'importo utilizzato.
- 5.4 In caso di utilizzo della cauzione, la CoPa è tenuta a comunicare per iscritto al datore di lavoro che lo stesso ha facoltà di presentare un ricorso contro l'utilizzo della cauzione presso il tribunale competente della sede della CoPa. Trova applicazione esclusivamente il diritto svizzero.
6. Entro 30 giorni o prima della ripresa di una nuova attività lavorativa che rientra nel campo di applicazione della dichiarazione di obbligatorietà generale, l'azienda è tenuta a ricostituire la cauzione.
7. I datori di lavoro che hanno costituito una cauzione possono chiedere per iscritto alla CoPa lo svincolo di tale cauzione nei seguenti casi:
 - a. l'azienda con sede all'interno del campo di applicazione del contratto dichiarato di obbligatorietà generale ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) la sua attività lavorativa nel ramo della sicurezza;
 - b. in caso di aziende che impiegano lavoratori distaccati nel campo di applicazione del contratto dichiarato di obbligatorietà generale non prima di sei mesi dalla conclusione del mandato.Nei casi succitati devono obbligatoriamente risultare soddisfatte tutte le seguenti premesse:
 - a. i diritti derivanti dal CCL quali le pene convenzionali, i costi di controllo e le spese procedurali, i costi di applicazione e formazione continua sono stati regolarmente pagati;
 - b. la CoPa non ha constatato violazioni di disposizioni contrattuali e tutte le procedure di controllo sono concluse.
8. Se un datore di lavoro non costituisce la cauzione malgrado il sollecito ricevuto, viene sanzionato con una pena convenzionale il cui importo può arrivare a coincidere con quello della cauzione e l'addebito di costi procedurali. Il pagamento della pena convenzionale non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di costituire la cauzione.

9. La CoPa ha facoltà di delegare in tutto o in parte la gestione della cauzione.
10. In caso di controversia sono competenti i tribunali ordinari della sede della CoPa. Trova applicazione esclusivamente il diritto svizzero.

