

Commentario della CoPa al
Contratto collettivo di lavoro (CCL)
per il ramo
dei servizi di sicurezza privati

stipulato tra

l'Associazione imprese svizzere servizi di sicurezza (AISS),
Berna

e il sindacato Unia, Berna

Stato al 19 gennaio 2017

Edizione 2017

Indice

Estratto del decreto del Consiglio federale del 17 giugno 2014:	2
Articolo 1 Obiettivo	3
Articolo 2 Campo d'applicazione	3
Articolo 3 Libertà di associazione	4
Articolo 4 Contratti aziendali	5
Articolo 5 Esecuzione del contratto	5
Articolo 6 Costi di applicazione e di formazione continua	7
Articolo 7 Cauzione	8
Articolo 8 Categorie di assunzione	9
Articolo 9 Assunzione, periodo di prova e disdetta	11
Articolo 10 Formazione di base	12
Articolo 11 Uniforme ed equipaggiamento	13
Articolo 12 Durata del lavoro	14
Articolo 13 Pause	17
Articolo 14 Ore in più e ore in meno	17
Articolo 15 Giorni liberi	18
Articolo 16 Salari	19
Articolo 17 Versamento del salario	20
Articolo 18 Rimborso spese	21
Articolo 19 Supplementi	28
Articolo 20 Vacanze	29
Articolo 21 Assenze	31
Articolo 22 Servizio militare / servizio civile / protezione civile	31
Articolo 23 Salario in caso di decesso	32
Articolo 24 Assegni per figli	33
Articolo 25 Previdenza professionale	33
Articolo 26 Buona condotta ed obbligo di informazione	33
Articolo 27 Obbligo di segretezza	34
Articolo 28 Commissione aziendale	34
Articolo 29 Pace del lavoro	35
Articolo 30 Durata del contratto	36
Articolo 31 Dichiarazione di obbligatorietà generale	36
Articolo 32 Allegati e regolamenti	36
Articolo 33 Disposizioni transitorie	37
Allegato 1: Salari minimi	38
Allegato 2: cauzione	40

Estratto del decreto del Consiglio federale del 17 giugno 2014¹

1. La dichiarazione di obbligatorietà generale¹ 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.
4. Il presente decreto ed è valido sino al 31 dicembre 2016.

Osservazione di principio: *contratti collettivi di lavoro regolano le disposizioni giuridiche di maggior rilievo tra i lavoratori e i datori di lavoro. Ogni datore di lavoro è libero di concordare delle condizioni più favorevoli per i suoi collaboratori.*

Il rinnovo fino al 30 giugno 2019 è attualmente ancora pendente.

¹ Secondo DCF del 17 giugno 2014 (BBl. 2014 4851), richiesta pubblicata nel FUSC Nr. 246 del 19 dicembre 2013.

Articolo 1 Scopo²

Articolo	Commento
<p>1. Il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) ha l'obiettivo di mantenere la qualità dei servizi forniti da tutti i datori di lavoro (aziende e reparti aziendali) ad esso aderenti e operanti nel ramo dei servizi di sicurezza. Questo obiettivo viene raggiunto, tra l'altro, tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la formazione del personale; b. la fiducia reciproca; c. la definizione di disposizioni chiare e comprensibili sia per il datore di lavoro che per i collaboratori; d. la definizione delle condizioni d'impiego minime nell'ambito del diritto del lavoro, per mezzo della stipulazione e dell'osservanza del presente contratto. 	

Articolo 2 Campo d'applicazione³

Articolo	Commento
<p>1. Il presente CCL si applica a tutti i datori di lavoro nazionali ed esteri (aziende o reparti aziendali) che forniscono servizi di sicurezza in Svizzera.</p>	<p><i>Ogni impresa che fornisce prestazioni a terzi o ad altri reparti aziendali (anche se solo a titolo unico) e che occupa almeno 10 collaboratori/trici (compresi i/le collaboratori/trici impiegati che non sono soggetti alla dichiarazione di obbligatorietà generale), è soggetta al CCL Sicurezza.</i></p> <p><i>Il CCL è applicabile per l'azienda dal momento in cui questa nel corso dell'anno occupa per la prima volta un numero superiore a dieci collaboratori/trici (compreso il personale amministrativo e la direzione).</i></p>
<p>2. Il presente CCL si applica a tutti i collaboratori operativi. Non sono soggetti al presente CCL i direttori e le direttrici, i membri della direzione e il personale non operativo.</p>	<p><i>Il personale che svolge mansioni di carattere amministrativo nonché quello responsabile per la gestione aziendale non è soggetto al CCL nella misura in cui non svolge nessun tipo di attività operativa.</i></p> <p><i>Tutte le attività prestate di ordine operativo devono essere indicate tramite il formulario annuo di dichiarazione (vedi anche commento all'art. 6 CCL Sicurezza).</i></p>

² Il testo evidenziato in grigio vale per le aziende associate all'AISS e per le aziende non associate che si sono assoggettate volontariamente al CCL.

³ Il campo di applicazione del CCL è già parte della decisione del Consiglio federale sull'obbligatorietà generale e pertanto qui non è più evidenziato in grigio.

<p>3. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare il presente CCL a tutti i collaboratori che rientrano nel campo di applicazione dello stesso. Firmando il proprio contratto individuale di lavoro, ogni collaboratore aderisce al CCL ai sensi dell'art. 356b CO.</p>	<p><i>La direzione e il personale amministrativo impiegati presso una persona giuridica e che svolgono delle attività di tipo operativo nel settore nel ramo delle prestazioni di sicurezza dovrebbero anch'essi avere un contratto di lavoro conforme al CCL.</i></p> <p><i>È compito del datore di lavoro informare i collaboratori soggetti al CCL in merito al loro assoggettamento.</i></p>
<p>4. Nel campo di applicazione rientrano i servizi di sicurezza prestati negli ambiti della sorveglianza, la protezione delle persone e dei beni, i servizi in centrali d'allarme, la sicurezza presso gli aeroporti (controllo di persone o bagagli), il trasporto di denaro – CIT (Cash in Transit), il trasporto di valori (orologi, gioielli, metalli preziosi, esclusa la gestione dei valori), i servizi manifestazione (controllo entrate e servizi alla cassa), i servizi di assistenza alla sicurezza (i cosiddetti steward service) e i servizi di circolazione (sorveglianza del traffico in stazionamento e regolazione del traffico).</p>	

Articolo 3 Libertà di associazione

Articolo	Commento
<p>1. Le parti contraenti riconoscono espressamente la libertà di associazione. I collaboratori sono autorizzati allo svolgimento di funzioni in ambito sindacale.</p>	<p><i>Il CCL esplicitamente rispetta la libertà d'associazione rispettivamente la cosiddetta libertà di coalizione, ossia il diritto di essere attivo in seno ad un'associazione per la protezione degli interessi / sindacato oppure svolgere delle mansioni di tipo sindacale (ad esempio distribuzione d'informazioni). Non è lecito procedere alla disdetta del contratto di lavoro oppure esprimere delle minacce nei confronti di un/a collaboratore/trice in ragione della sua associazione presso un sindacato / un'associazione per la protezione degli interessi.</i></p>
<p>2. I nuovi collaboratori verranno informati sull'esistenza del presente CCL dal datore di lavoro o eventualmente anche direttamente dalle parti contraenti rispettivamente dalla Commissione Paritetica Sicurezza (di seguito denominata CoPa). Riceveranno un esemplare del presente CCL in forma cartacea o elettronica. La consegna dello stesso sarà confermata tramite ricevuta.</p>	

Articolo 4 Contratti aziendali

Articolo	Commento
1. I membri dell'AISS o le aziende terze non implicate nel presente contratto possono, se lo ritengono opportuno, pattuire con Unia un contratto collettivo aziendale.	<i>La CoPa Sicurezza può approvare l'equivalenza di un contratto collettivo aziendale sono a seguito di una relativa domanda inoltrata da un'azienda. Fintanto che non è stata pronunciata la delibera di approvazione da parte della CoPa, rimane applicabile esclusivamente il presente CCL settoriale.</i>
2. Il contratto collettivo aziendale entra in vigore al posto del presente CCL rispettivamente lo integra, dal momento in cui venga riconosciuto conforme al presente CCL o equivalente allo stesso dalla CoPa.	<i>Le aziende enumerate qui di seguito dispongono di un CCL aziendale riconosciuto come equivalente: Securitas AG, Securitrans AG, SecurePost AG.</i>

Articolo 5 Esecuzione del contratto

Articolo	Commento
1. Le parti contraenti, conformemente all'art. 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. La CoPa dispone di un regolamento (regolamento CoPa) che è parte integrante della presente convenzione.	

<p>3. Alla CoPa spettano i seguenti compiti e competenze:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. la CoPa decide sulle controversie d'interpretazione del CCL e dei contratti collettivi aziendali che ha in precedenza giudicato equivalenti; b. la CoPa controlla che siano rispettate le disposizioni del presente CCL e dei contratti aziendali riconosciuti equivalenti 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. 	<p><i>La CoPa Sicurezza effettua ogni anno dei controlli. In quest'ambito può essere controllata ogni impresa attiva nel settore della sicurezza. Le singole disposizioni e regole possono essere consultate nel <u>Regolamento di procedura d'esecuzione contrattuale della CoPa Sicurezza</u> (vedi anche sul sito web <u>www.copa-sicurezza.ch</u>)</i></p>
<p>4. Tutte le violazioni del CCL o dei contratti aziendali riconosciuti equivalenti vanno corrette (ad esempio con versamenti retroattivi) e documentate nei confronti della CoPa e possono essere punite con una multa convenzionale compresa tra CHF 1'000.– e CHF 100'000.–. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	
<p>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 o che hanno, qualora non vi sia stata alcuna violazione, agito in malafede provocando tale controllo e/o procedura.</p>	

<p>6. Una volta all'anno, i datori di lavoro informano la CoPa rispettivamente l'AISS sul numero di collaboratori e la loro ripartizione nelle diverse categorie di assunzione ai sensi del seguente art. 8 cifra 1.</p>	<p><i>Ogni impresa attiva nel settore della sicurezza riceve all'inizio dell'anno un formulario per la dichiarazione dei dati concernenti lo scorso anno. Le imprese sono tenute a compilare debitamente il formulario e ritornarlo alla CoPa. Nel formulario di dichiarazione dev'essere indicato il numero totale delle ore prestate a livello operativo ed il numero dei/delle collaboratori/trici secondo categoria di assunzione. La CoPa Sicurezza si basa sui dati pubblicati nel registro di commercio.</i></p> <p><i>In caso di mancata trasmissione del formulario di dichiarazione la CoPa si riserva il diritto di procedere ad una stima in base ai dati rilevati presso le autorità (ad esempio le indicazioni fornite da parte della cassa di compensazione).</i></p>
---	--

Ulteriori regolamenti e direttive possono essere consultati sul nostro sito web www.copa-sicurezza.ch

Articolo 6 Costi di applicazione e di formazione continua

Articolo	Commento
<p>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.</p>	<p><i>Il contributo del collaboratore può essere detratto dal salario e dev'essere versato alla CoPa Sicurezza. La CoPa consiglia al datore di lavoro di consegnare ai suoi collaboratori / alle sue collaboratrici una convalida di pagamento a comprova del versamento dei contributi ai costi di applicazione e di formazione continua. Inoltre, la CoPa Sicurezza invita a voler determinare dettagliatamente nel contratto di lavoro la copertura dei costi di applicazione tra datore di lavoro e collaboratore/trice.</i></p> <p><i>Nella misura in cui il CCL Sicurezza è stato l'unico CCL del ramo della sicurezza privata ad essere dichiarato di obbligatorietà generale da parte del Consiglio federale, il pagamento di tutti i contributi è obbligatorio, salvo che nel caso specifico sussista una dichiarazione di equivalenza rilasciata da parte della CoPa Sicurezza.</i></p> <p><i>Sul sito web www.copa-sicurezza.ch è reperibile il <u>Formulario Dichiarazione per i costi d'applicazione 2016</u>.</i></p>

<p>2. I collaboratori della categoria di assunzione A versano un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua pari a CHF 60.– l'anno o CHF 5.– il mese. I collaboratori delle categorie di assunzione B e C versano un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua di CHF –.03 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 suo salario o di pagarlo loro stessi.</p>	<p><i>Base per il calcolo di un posto con tasso d'occupazione a tempo pieno (categoria d'assunzione A):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>all'anno: CHF 0.03 x 2'000 ore = CHF 60.--</i> • <i>al mese: CHF 60.-- / 12 mesi = CHF 5.--</i>
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. CHF 250.– se l'azienda conta 100 dipendenti a tempo pieno o un numero inferiore, oppure b. CHF 500.– se l'azienda conta più di 100 ma meno di 1'001 dipendenti a tempo pieno, oppure c. CHF 1'000.– se l'azienda conta più di 1'000 dipendenti a tempo pieno. 	
<p>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. Le disposizioni più dettagliate sono disciplinate in un regolamento separato (regolamento per l'impiego dei contributi ai costi di applicazione e di formazione continua).</p>	

Articolo 7 Cauzione

Articolo	Commento
<p>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.</p>	<p><i>La cauzione e il conto della cauzione sono bloccati da parte della banca. La cauzione s'intende come uno strumento utilizzato a scopo di garanzia.</i></p>
<p>2. I dettagli sono regolati nell'Appendice 2.</p>	

Articolo 8 Categorie di assunzione

Articolo	Commento
<p>1. Si distinguono tre categorie di assunzione:</p> <p>A collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 1'801 e 2'300 ore per anno civile,</p> <p>B collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 901 e 1'800 ore per anno civile,</p> <p>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%.</p>	
<p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><i>Per un/a collaboratore/trice della categoria C il tempo di lavoro effettivo massimo è di 945 ore/anno (900 ore più al mass. 5%) – in queste ore sono compresi l'indennità vacanze giusta all'art. 20 CCL e l'abbuono di tempo del 10% giusta all'art. 12 CCL.</i></p> <p><i>Invece di tenere il tasso d'occupazione appositamente basso e far regolarmente lavorare i/le collaboratori/trici del tempo in più, la CoPa raccomanda di aumentare durevolmente il tasso d'occupazione dei/delle lavoratori/trici. La CoPa ritiene che l'abbassamento artificiale dei tassi d'occupazione contrattuali rappresenta un comportamento abusivo tendente all'elusione delle disposizioni del CCL ed una violazione del principio della buona fede sancito all'art. 2 CC.</i></p>

3. Se nelle categorie B e C con il 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 pro rata, a condizione che il collaboratore abbia lavorato per oltre 3 mesi.

Per il trasferimento nella categoria superiore è determinante il conteggio delle ore annue lavorate come figura alla fine del rispettivo anno civile. Il trasferimento di categoria può essere effettuato di comune accordo, in modo da evitare i termini di disdetta che devono essere invece rispettati nelle modifiche contrattuali unilaterali. Il trasferimento automatico di categoria dev'essere fissato per iscritto in ossequio a quanto disposto dall'art. 330b CO.

Lo scopo di questa disposizione è di prevenire degli abusi. Essa si prefigge di evitare che dei/delle collaboratori/trici siano scientemente assunti con dei tassi d'attività bassi nella categoria C e che questi in seguito effettuino dei tassi lavorativi assai maggiori di quanto convenuto (cat. B o addirittura cat. A). Per questo motivo, nei casi di sfioramento colposo così alto l'integralità delle ore annue prestate è da indennizzare (retroattivamente) in base alla tariffa della categoria superiore raggiunta. Nell'effettuare il pagamento retroattivo secondo la categoria B o A in favore di un/a collaboratore/trice assunto/a nella categoria C, dev'essere tenuto conto parimente dell'indennizzo delle vacanze giusta all'articolo 20 cpv. 2 CCL.

*Quando avviene il trasferimento dei/delle collaboratori/trici nella categoria superiore, dal punto di vista salariale essi vanno categorizzati come appartenenti al 1° anno di servizio di questa categoria superiore, a meno che non siano adempiuti presupposti della fattispecie prevista dall'articolo 16 cpv. 4 CCL. **Attenzione:** Le regole stabilite in ambito di anni di servizio per il trasferimento di categoria d'assunzione valgono unicamente dal punto di vista salariale. Per determinare invece le pretese in ambito di vacanze, la durata dell'obbligo di versare salario, e per i termini di disdetta valgono invece le disposizioni ordinarie sugli anni di servizio sancite dal CO.*

I casi in cui dei/delle collaboratori/trici vengono assunti/e in una categoria inferiore e l'impresa già in anticipo è cosciente che subentrerà un numero di ore operative superiore a quello convenuto, questa fattispecie potrà essere valutata come un tentativo di eludere le disposizioni del CCL.

A favore dei/delle collaboratori/trici è possibile proseguire l'anno di servizio direttamente nella categoria superiore raggiunta. Di principio, sin dall'inizio del contratto, i tassi d'occupazione devono essere rispettati durante l'anno pro rata

	<p><i>temporis, a condizione che i/le collaboratori/trici abbiano lavorato da più di tre mesi. Esempio: Un/a collaboratore/trice della categoria B secondo contratto ha un tasso d'occupazione di 1'200 ore/anno. Se egli/ella inizia l'attività in data 1.7., per i rimanenti mesi dell'anno non potrà superare le 600 ore di lavoro, al fine di evitare di incappare in un superamento del tasso d'occupazione.</i></p> <p><i>L'eccezione prevista durante i primi 3 mesi d'assunzione significa anche che per un massimo di 3 mesi è possibile assumere un/a collaboratore/trice con un tasso d'occupazione al 100% nella categoria C (ad esempio degli/delle studenti/tesse). Per la categoria C questo modo di procedere è tuttavia ammesso un'unica volta per anno civile.</i></p> <p><i>Non è lecita la ripetizione di contratti / i contratti a catena (giustapposizione di più contratti a tempo determinato durante il corso dell'anno).</i></p>
--	--

Articolo 9 Assunzione, periodo di prova e disdetta

Articolo	Commento
<p>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.</p>	<p><i>I salari minimi (vedi Allegato 1) devono obbligatoriamente rispettato per ogni categoria d'assunzione. I/le collaboratori/trici delle categorie A e B ricevono un salario mensile fisso. I/Le collaboratori/trici della categoria C sono remunerati con un salario orario. Nel contratto di lavoro devono essere esplicitamente indicati la categoria d'assunzione e il tempo di lavoro settimanale medio (in ossequio all'art. 330b CO).</i></p> <p><i>Consultando il sito web indicato qui sotto indicato potrete trovare in nostri modelli di contratti di lavoro per i/le collaboratori/trici assunti con salario mensile (categorie A e B) e per quelli con salario orario (categoria C):</i> <u><i>Modelli di contratto di lavoro con salario mensile e con salario orario</i></u></p>
<p>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.</p>	<p><i>Di principio il periodo di prova di tre mesi può decorrere una sola volta tra le stesse parti. Se un contratto giunge a termine e viene stipulato un nuovo contratto, non può essere concordato un nuovo periodo di prova (cfr. art. 335b cpv. 1 CO).</i></p>

3. Il contratto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti entro i seguenti termini:	<i>Il termine di disdetta dei rapporti di lavoro è calcolato a partire dall'entrata del/la collaboratore/trice presso l'impresa.</i>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="175 286 494 331">Durata dell'impiego</th> <th data-bbox="504 286 826 331">Termine di disdetta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="175 340 494 421">Durante il periodo di prova (primi 14 giorni)</td> <td data-bbox="504 340 826 421">1 giorno</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 430 494 510">Durante il restante periodo di prova</td> <td data-bbox="504 430 826 510">7 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 519 494 600">Nel 1° anno di servizio</td> <td data-bbox="504 519 826 600">1 mese, per la fine del mese</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 609 494 689">Dal 2o al 9o anno di servizio compreso</td> <td data-bbox="504 609 826 689">2 mesi, per la fine del mese</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 698 494 779">Dopo il 9o anno di servizio</td> <td data-bbox="504 698 826 779">3 mesi, per la fine del mese</td> </tr> </tbody> </table>	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 2o al 9o anno di servizio compreso	2 mesi, per la fine del mese	Dopo il 9o anno di servizio	3 mesi, per la fine del mese	
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 2o al 9o anno di servizio compreso	2 mesi, per la fine del mese												
Dopo il 9o 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 Commissione aziendale, il rappresentante del personale o la CoPa.	<i>Per motivi di comprova questa comunicazione dev'essere fatta per iscritto o perlomeno per via elettronica (verbale, e-mail, sms, ecc.).</i>												

Articolo 10 Formazione di base

Articolo	Commento
1. La formazione di base dei collaboratori comprende almeno 20 ore e avviene durante il periodo di prova.	<p><i>Tutti i collaboratori devono assolvere una formazione di base di 20 ore. Il tipo di prestazione di sicurezza e il tasso d'occupazione non sono di rilievo in quest'ambito.</i></p> <p><i>Il datore di lavoro deve concedere tale formazione anche a quei/quelle collaboratori/trici che hanno lavorato già in precedenza nel settore della sicurezza.</i></p>
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.	<i>La formazione di base ed i costi connessi a questa, come la quota d'iscrizione agli esami e le spese di formazione, devono essere assunti interamente dal datore di lavoro anche se i/le collaboratori/trici non dovessero passare gli esami, salvo per la fattispecie in cui quest'ultimi/e abbiano dato la loro disdetta durante il periodo di prova (art. 10 cpv. 2 CCL).</i>

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.	<p><i>La formazione di base non può essere fatta durante un servizio.</i></p> <p><i>Essa può essere anche effettuata presso un'istituzione esterna, i costi devono essere comunque assunti dal datore di lavoro.</i></p> <p><i>Nel caso in cui i/le collaboratori/trici fossero in possesso di un attestato federale di capacità (AFC), l'impresa può sostituire la formazione di base con una formazione di perfezionamento professionale di medesima durata (20 ore).</i></p>
5. La formazione di base va disciplinata a livello aziendale in un apposito regolamento.	

Articolo 11 Uniforme ed equipaggiamento

Articolo	Commento
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.	<p><i>Ogni datore di lavoro deve mettere a disposizione dei suoi/delle sue collaboratore/trice un'uniforme. Per i servizi supplementari/sporadici, che possono essere svolti in abbigliamento adatto per la vita di tutti i giorni, questi ultimi non devono essere indennizzati, salvo che non sia richiesta una particolare uniformità / applicazione di un logo dell'impresa.</i></p> <p><i>L'abbigliamento munito con un logo dell'impresa e gli stivali di tipo anfibia sono considerati abiti di servizio. L'equipaggiamento messo a disposizione, compresi i relativi pezzi di ricambio, sono gratuiti per i/le collaboratori/trici.</i></p> <p><i>La CoPa considera i diplomi richiesti dalle autorità (ad esempio i certificati di domicilio per il Concordato della svizzera occidentale o per il Concordato del Ticino) come parte dell'equipaggiamento. Tali costi sono a carico del datore di lavoro.⁴</i></p>

⁴ Modifica del Commentario CCL secondo la decisione E 2018-557 del 16.03.2018.

<p>2. A conclusione del rapporto di lavoro, l'intero equipaggiamento e l'uniforme devono essere restituiti puliti ed in buono stato.</p>	<p><i>A garanzia della restituzione dell'equipaggiamento e dell'uniforme la CoPa ritiene lecita una trattenuta salariale dell'ammontare di massimo da CHF 250.--.</i></p> <p><i>Per quei/quelle collaboratori/trici che sono assunti con un tasso d'occupazione basso, la CoPa consiglia di effettuare un'eventuale trattenuta salariale solo alla fine del rapporto di lavoro, dall'ultimo salario mensile.</i></p> <p><i>I/Le collaboratori/trici devono essere informati in anticipo e per iscritto sull'eventuale trattenuta salariale a garanzia della restituzione dell'equipaggiamento (contratto di lavoro oppure regolamento aziendale).</i></p>
--	---

Articolo 12 Durata del lavoro

Articolo	Commento
<p>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'art. 15 cpv. 1 CCL.</p>	<p><i>In genere è considerato tempo di lavoro quel tempo che il lavoratore indica all/la collaboratore/trice, ovvero:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>durante la missione/il servizio;</i> - <i>per procurare il materiale o ritirare una persona o un veicolo prima/dopo l'inizio del servizio su ordine del datore di lavoro;</i> - <i>formazione su ordine dal datore di lavoro; sedute e briefings;</i> - <i>il tempo di presenza effettivo in un luogo definito su ordine dal datore di lavoro;</i> - <i>tempo di trasferta giusta all'art. 12 cpv. 3 CCL Sicurezza.</i> <p><i>Le seguenti prestazioni di lavoro non valgono come tempo di lavoro effettivo giusta il CCL:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>servizio di picchetto (a seconda delle richieste del datore di lavoro – vedi anche il commento all'art. 12 cifra 3 CCL);</i> - <i>andare a ritirare un/a collega di lavoro senza l'ordine del datore di lavoro;</i> - <i>tempo di trasferta giusta all'art. 18 CCL;</i> - <i>Il tempo che il/la collaboratore/trice necessita per arrivare puntuale al servizio.</i>

<p>2. Per tenere conto del lavoro notturno (23.00–6.00), domenicale e dei giorni festivi (6.00–23.00), 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.</p>	<p><i>L'abbuono di tempo vale per i giorni di lavoro che sono giorni festivi o domeniche. Esso viene concesso solo una volta (non a doppio). Il luogo d'assunzione principale definito nel contratto è determinante per i giorni festivi cantonali.</i></p> <p><i>L'indennità per le vacanze si calcola sulla massa salariale lorda delle ore prestate, compreso l'abbuono di tempo di 10 % (cfr. commento all'art. 20 cpv. 2).</i></p> <p><i>Dall'art. 12 cpv. 2 CCL si evince che l'abbuono di tempo di 6 minuti (rispettivamente 10 %) è da concedere all'ora. Questa disposizione non è una disposizione salariale ma una disposizione sul tempo di lavoro. Questo significa che il tempo supplementare (in casu 6 minuti, rispettivamente 10% all'ora) è da aggiungere al tempo prestato e che solo successivamente, in base al tempo di lavoro complessivo così calcolato rispettivamente accumulato, verrà determinato e versato il salario dovuto in base alla formula „tempo di lavoro x salario orario“.</i></p> <p><i>L'abbuono di tempo per quei/quelle collaboratori/trici che sono assunti con salario orario quindi non può essere esclusivamente sostituito da un supplemento monetario, ma dev'essere, come spiegato in precedenza, anche calcolato e remunerato sotto forma di un abbuono di tempo pagato. Inoltre, l'abbuono di tempo dev'essere indicato separatamente nella registrazione del tempo e dev'essere preso in considerazione nella determinazione del tasso d'occupazione.</i></p> <p><i>Per quei/quelle collaboratori/trici con meno di 25 notti predisposte sull'arco dell'anno, secondo la legge sul lavoro (LL) vale un supplemento monetario di 25% giusta la LL (cfr. art. 31 cpv. 3 OLL 1). Vedi <u>Promemoria sul supplemento di tempo del 10% per il lavoro notturno regolare.</u></i></p>
---	--

<p>3. In caso di cambiamento di sede durante il servizio (ad es. servizi di rione, servizi di pattuglia, ecc.) è considerato tempo di lavoro il tempo trascorso dall'inizio alla fine dell'impiego (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.</p>	<p><i>Se un datore di lavoro chiede al/la suo/a collaboratore/trice di presentarsi prima dell'inizio del servizio (ad esempio per istruzioni), questo tempo supplementare dev'essere remunerato al/la collaboratore/trice come tempo di lavoro.</i></p> <p><i>Lo scopo dell'articolo 12 cpv. 3 CCL è di chiarire il fatto che anche il tempo che i/le collaboratori/trici devono utilizzare per il cambio del luogo di servizio dev'essere considerato tempo di lavoro, e in quanto tale dev'essere remunerato.</i></p> <p><i>Le disposizioni della seco sul servizio di picchetto ed il tempo di lavoro che non sono regolate nel CCL possono essere consultate al seguente sito web: <u>Legge sul lavoro: Principali disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo in breve</u></i></p> <p><i>La remunerazione per gli allenamenti che non rientrano nel tempo di lavoro dev'essere stabilita in un regolamento.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>La CoPa raccomanda di fissare il tempo di lavoro settimanale nel contratto di lavoro (cfr. articolo 330b CO).</i></p>
<p>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 impieghi effettivi (impiego/mandato, inizio e conclusione dell'impiego/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.</p>	
<p>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.</p>	<p><i>Questa disposizione vale, anche se i documenti dell'impresa sono incompleti (informazioni mancanti nel conteggio del tempo di lavoro).</i></p>

Articolo 13 Pause

Articolo	Commento
<p>1. Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima di:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p><i>Le pause sono anche regolate nell'art. 15 LL. Giusta alla LL e al CCL, le pause devono essere effettuate a metà del tempo di lavoro. Nella misura in cui il tempo di trasferta dev'essere conteggiato quale tempo di lavoro giusta al CCL Sicurezza e LL dev'essere concesso anche il diritto alle pause.</i></p>
<p>2. Qualora il collaboratore non possa lasciare il suo luogo di lavoro durante le pause, esse vengono conteggiate e retribuite come ore di lavoro.</p>	<p><i>Le pause valgono come tempo di lavoro (e devono essere remunerate), se i/le collaboratori/trici non possono lasciare il posto di lavoro. È considerato posto di lavoro ogni luogo nell'impresa, nel quale un/a collaboratore/trice deve trattenersi per l'esecuzione delle mansioni attribuitegli/le. Questa regola vale anche, se il/la collaboratore/trice durante la pausa dev'essere reperibile e pronto per il servizio.</i></p>

Articolo 14 Ore in più e ore in meno

Articolo	Commento
<p>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 un elevato numero di ore prestate in eccesso, si applicano le disposizioni di cui all'art. 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 (artt. 12 e 13 della Legge sul lavoro).</p>	<p>Ore in meno</p> <p><i>Alla fine dell'anno civile potrà essere trasferito al massimo 5 % del tasso di occupazione individuale sull'anno successivo. Le ore in meno che superano -5 % di principio devono essere assunte dal datore di lavoro. Questo significa che il datore di lavoro si trova in mora, salvo che egli possa dimostrare che le ore in meno erano causate dal/la collaboratore/trice.</i></p> <p>Ore in più / ore supplementari</p> <p><i>Il tempo prestato operativamente dai/dalle collaboratori/trici in più rispetto a quello concordato nel contratto di lavoro è considerato tempo lavorato in più / ore supplementari (fino a 50 ore alla settimana). Questo può essere remunerato al 100 % del salario lordo oppure compensato con tempo libero. Alla presenza di un elevato numero di ore in più / ore supplementari la CoPa raccomanda di effettuare la remunerazione durante il corso</i></p>

	<p>dell'anno.</p> <p>Lavoro straordinario</p> <p><i>L'orario di lavoro massimo nel settore della sicurezza è di 50 ore alla settimana (cfr. anche art. 22 OLL 1 e le eccezioni secondo l'art. 6 OLL 2). Le ore prestate in eccesso sono considerate lavoro straordinario.</i></p>
2. A conclusione del rapporto di lavoro, le ore in più vengono retribuite almeno secondo i salari minimi previsti nell'allegato 1.	

Articolo 15 Giorni liberi

Articolo	Commento
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).	<i>Il concetto dei 112 giorni liberi si basa sulla settimana di cinque giorni, che dev'essere concessa sull'arco dell'anno.</i>
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.	<i>Il CCL prevede la riduzione a 90 giorni solo a titolo temporaneo e quale ultimo rimedio. L'impresa deve comunicare in anticipo la riduzione temporanea dei giorni liberi, la durata ed i motivi per iscritto ai/alle collaboratori/trici.</i>
3. Dall'abbuono di tempo ai sensi dell'art. 12 cpv. 2 del presente contratto derivano eventualmente giorni liberi supplementari.	
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.	

<p>5. Nella pianificazione dei servizi si deve tener conto che di regola ogni collaboratore conosca 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.</p>	<p><i>Sono considerati giorni liberi i giorni liberi pianificati, che di regola devono essere comunicati dal datore ai/alle collaboratori/trici con due settimane di anticipo.</i></p> <p><i>I giorni liberi non possono essere attribuiti retroattivamente. Un giorno libero comprende 24 ore più il tempo di riposo giornaliero regolare di 11 ore, ossia comprende 35 ore tra un servizio e l'altro.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>Nel caso in cui i/le collaboratori/trici al momento della fine del rapporto di lavoro avessero percepito un numero in sufficiente di giorni liberi, questi devono essere sia compensati ancora nel termine di disdetta oppure indennizzati alla fine del rapporto di lavoro.</i></p>
<p>7. Durante le assenze per malattia, infortunio e servizio militare, i giorni liberi annuali vengono ridotti secondo la seguente formula: diritto annuale diviso per 365 e moltiplicato per il numero dei giorni d'assenza.</p>	

Articolo 16 Salari

Articolo	Commento
<p>1. Nell'allegato 1 vengono definiti i salari minimi per categoria e anno di servizio.</p>	<p><i>Il calcolo degli anni di servizio determinanti per i salari minimi avviene autonomamente da parte di ogni impresa. Per i/le collaboratori/trici della categoria C tutti gli anni di servizio a partire dall'inizio del rapporto di lavoro contano per il conteggio degli anni di servizio. Per le categorie A e B i/le collaboratori/trici iniziano nel primo anno di servizio della nuova categoria, a meno che siano adempite le condizioni giuste all'art. 16 cpv. 4 CCL.</i></p> <p><i>Il luogo d'assunzione principale fissato nel contratto di lavoro è determinante per stabilire i salari minimi cantonali della categoria C (vedi Allegato 1 CCL).</i></p>
<p>2. Se l'entrata in servizio avviene prima del 1° luglio, l'anno di entrata viene calcolato come primo anno di servizio.</p>	<p><i>Nel caso in cui il rapporto di lavoro inizia prima del 30 giugno l'anno in questione è conteggiato quale primo anno di servizio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro inizia dopo il 1° luglio è considerato quale primo anno di servizio l'anno successivo.</i></p>
<p>3. Nel caso di passaggio a una nuova categoria, con riserva dell'art. 8 cpv. 3 e del cpv. 4 del presente articolo, in linea di principio il collaboratore viene assegnato al</p>	

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 4'000 ore di lavoro, accederanno, per quanto concerne il salario minimo, direttamente al secondo anno di servizio.	

Articolo 17 Versamento del salario

Articolo	Commento
1. Il datore di lavoro deve assicurare i collaboratori contro la perdita di guadagno per incapacità lavorativa senza colpa dovuta a malattia.	<i>L'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia dev'essere conclusa sia per i/le collaboratori/trici con salario mensile sia per i/le collaboratori/trici con salario orario.</i>
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. Per l'indennità di maternità si applicano le disposizioni di legge sull'indennità per perdita di guadagno.	
5. Ogni assenza per incapacità lavorativa deve essere immediatamente comunicata al datore di lavoro.	

<p>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'art. 324a CO, a condizione che l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non abbia previsto riserve o esclusioni.</p>	
--	--

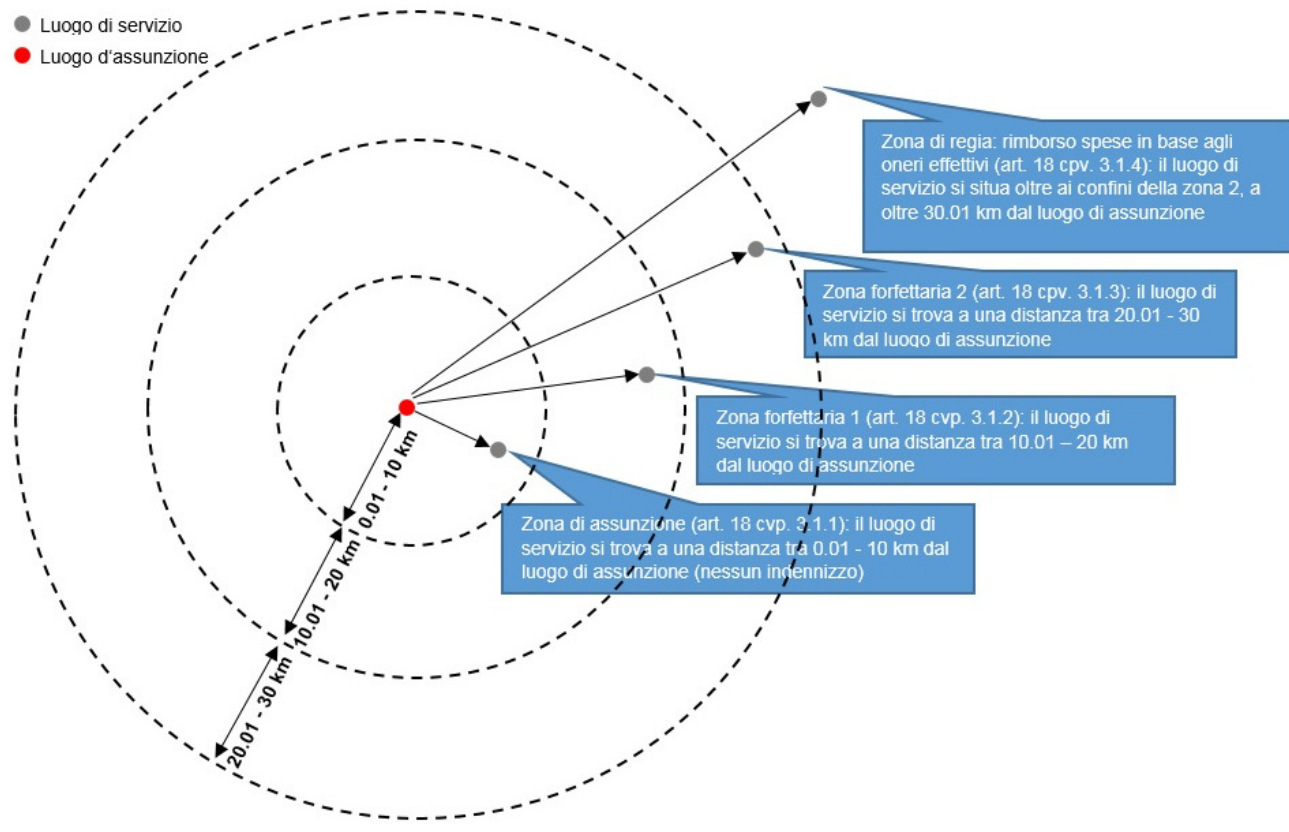
Articolo 18 Rimborso spese

Articolo	Commento
<p>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.</p>	<p><i>Il nuovo articolo 18 „Rimborso spese“ è stato dichiarato di obbligatorietà generale con il decreto del Consiglio federale in data 8 aprile 2016 ed è entrato in vigore il 1° maggio 2016. Poiché l'entrata in vigore era stata decisa relativamente a breve termine, le parti contrattuali hanno precisato le disposizioni transitorie per l'articolo 18 Rimborso spese per il 1° novembre 2016.</i></p> <p><i>L'indennità per il tempo di trasferta può essere calcolata quale tempo di lavoro effettivo giusto all'art. 12 cifra 3, a condizione che i/le collaboratori/trici inizino il loro servizio dal luogo d'assunzione principale.</i></p>
<p>2. Per contratto possono essere stabiliti al massimo due luoghi di assunzione. Questi possono trovarsi presso la sede principale dell'azienda (sede) / una filiale dell'azienda (succursale) / il luogo di servizio, il domicilio del collaboratore o il luogo in cui il collaboratore presta servizio regolarmente. Se nel contratto si stabiliscono due luoghi di assunzione, occorrerà designare chiaramente il luogo di assunzione principale (LAP) ed il luogo di assunzione secondario (LAS). 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 CHF 22.20 e su una presunta media di 40 km/h (zone forfettarie 1 e 2), rispettivamente 70 km/h (zona di regia e zona di assunzione secondaria). Il criterio di calcolo applicabile è sempre il seguente: tragitto effettivo andata e ritorno più corto dal luogo di assunzione principale al luogo di servizio concreto secondo «Google Maps».</p>	<p><i>I luoghi di servizio devono essere definiti nel contratto di lavoro con una precisa indicazione dell'indirizzo (via, n°). Questa disposizione vale anche per i luoghi nei quali il servizio è prestato regolarmente e che sono stati specificati nel contratto. Anche questi devono essere indicati con un indirizzo concreto. L'indicazione di un posteggio senza un indirizzo specifico non è lecita come indicazione del luogo di servizio. Se come luogo di assunzione viene definita una filiale, questa dev'essere iscritta nel registro di commercio al fine di poter garantire che non si tratti solo un'indicazione cartacea senza corrispondenza reale.</i></p> <p><i>Secondo l'art. 18 cpv. 2 CCL i due luoghi d'assunzione concordati nel contratto possono trovarsi anche nel luogo nel quale il/la collaboratore/trice presta servizio regolarmente. Secondo il partenariato sociale unicamente uno dei luoghi di servizio può essere definito quale luogo d'assunzione. L'unica eccezione che permette di definire due luoghi di servizio quale luoghi di assunzione è data nel caso in cui i/le collaboratori/trici lavorano per metà presso ciascuno di due luoghi di servizio.</i></p> <p><i>Uno dei luoghi di servizio deve garantire l'accesso ad installazioni sanitarie e locali idonei a</i></p>

	<p><i>trascorrere le pause (cfr. art. 32 OLL 3).</i></p> <p><i>Tutte le indennità delle zone forfettarie comprendono il tragitto andata e ritorno.</i></p>
<p>3. Ai collaboratori vengono rimborsati il tempo di viaggio supplementare e le spese di viaggio effettivamente sostenute, tenendo conto delle tre possibilità seguenti:</p>	<p><i>Le spese di viaggio giusta all'art. 18 CCL sono considerate spese. Secondo il CCL il tempo di viaggio lì indicato non è considerato tempo di lavoro.</i></p> <p><i>L'indennità per il tempo di viaggio è soggetta all'AVS;</i></p> <p><i>Il tempo di viaggio supplementare dev'essere preso in considerazione nell'ambito del rispetto del tempo massimo di lavoro giornaliero e settimanale.</i></p> <p>Attenzione: <i>Secondo la LL il tempo di viaggio supplementare è considerato tempo di lavoro.</i></p>

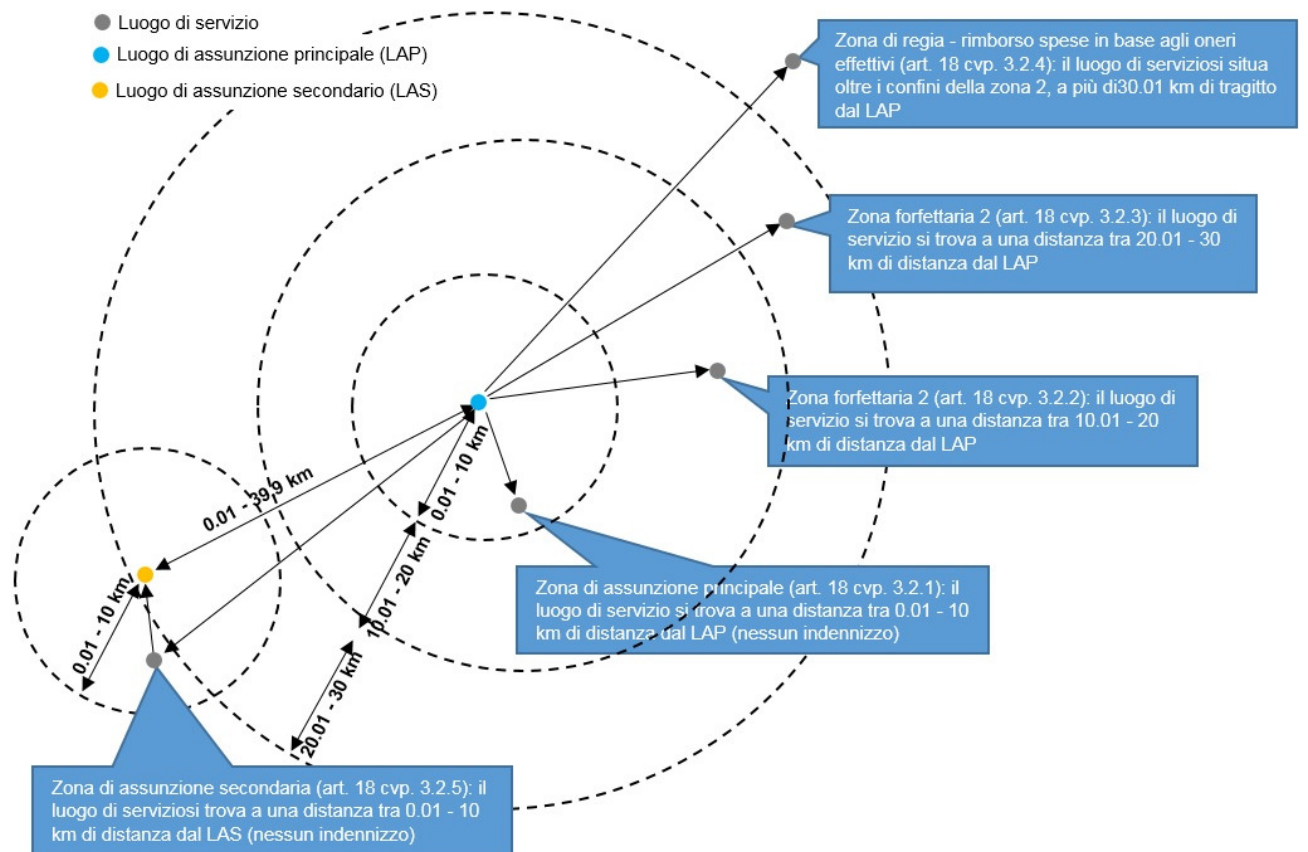
3.1. Se il collaboratore/la collaboratrice ha un solo luogo di assunzione, si applicano i seguenti criteri di calcolo per le spese e il tempo di viaggio

articolo 18 cifra 3.1 – nel contratto è fissato un luogo di assunzione



<p>3.1.1.Zona di assunzione (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 km e 10 km dal luogo di assunzione)</p> <p>- in generale: nessuna indennità</p>	
<p>3.1.2.Zona forfettaria 1 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 10.01 km e 20 km dal luogo di assunzione)</p> <p>- spese di viaggio forfait CHF 7.00</p> <p>- tempo di viaggio forfait CHF 5.60</p>	
<p>3.1.3.Zona forfettaria 2 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 20.01 km e 30 km dal luogo di assunzione)</p> <p>- spese di viaggio forfait CHF 21.00</p> <p>- tempo di viaggio forfait CHF 16.80</p>	
<p>3.1.4.Zona di regia: rimborso degli oneri effettivi (il luogo di servizio si situa oltre i confini della zona 2, a più di 30.01 km dal luogo di assunzione):</p> <p>- spese di viaggio $[(2 \times \text{km dal LAP al luogo di servizio}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$</p> <p>- tempo di viaggio $[(2 \times \text{km dal LAP al luogo di servizio}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$</p>	
<p>3.2. Se il collaboratore/la collaboratrice ha un luogo di assunzione principale (LAP) ed un luogo di assunzione secondario (LAS), che distano a meno di 40 km l'uno dall'altro, si applicano i seguenti criteri:</p>	

Articolo 18 cifra 3.2 – nel contratto sono definiti un LAP e un LAS che distano a meno di 40 km l'uno dall'altro, fonte sistema di navigazione (Google Maps)



<p>3.2.1. Zona di assunzione principale: (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 km e 10 km dal luogo di assunzione principale LAP)</p> <p>- in generale: nessuna indennità</p>	
<p>3.2.2. Zona forfettaria 1 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 10.01 km e 20 km di distanza dal LAP)</p> <p>- spese di viaggio forfait CHF 7.00</p> <p>- tempo di viaggio forfait CHF 5.60</p>	
<p>3.2.3. Zona forfettaria 2 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 20.01 km e 30 km di distanza dal LAP)</p> <p>- spese di viaggio forfait CHF 21.00</p> <p>- tempo di viaggio forfait CHF 16.80</p>	

<p>3.2.4. Zona di regia rimborso spese in base agli oneri effettivi (il luogo di servizio si situa oltre i confini della zona 2, a più di 30.01 km di tragitto dal luogo di assunzione principale)</p> <p>- spese di viaggio [(2 × km dal LAP -> luogo di servizio) (2 x 10 km)] x CHF 0.70</p> <p>- tempo di viaggio [(2 × km dal LAP -> luogo di servizio) (2 x 10 km)] x CHF 0.32</p>	
<p>3.2.5. Zona di assunzione secondaria (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 km e 10 km di distanza dal luogo di assunzione secondario)</p> <p>- in generale: nessuna indennità</p> <p>La zona di assunzione secondaria è da considerarsi prioritaria rispetto a tutte le zone forfettarie e rispetto alla zona di regia.</p>	
<p>3.3. Se il collaboratore/la collaboratrice ha un luogo di assunzione principale (LAP) ed un luogo di assunzione secondario (LAS), che distano almeno 40 km l'uno dall'altro, si applicano i seguenti criteri:</p>	
<p>Articolo 18 cifra 3.3 – nel contratto sono definiti un LAP e un LAS che distano a <u>oltre</u> 40 km l'uno dall'altro, fonte sistema di navigazione (Google Maps)</p> <p>● Luogo di servizio ● Luogo di assunzione principale (LAP) ● Luogo di assunzione secondario (LAS)</p> <p>Zona di regia rimborso spese in base agli oneri effettivi (art. 18 cvp. 3.3.4): il luogo di servizio si situa oltre i confini della zona 2, a più di 30.01 km dal luogo di assunzione principale LAP</p> <p>Zona forfettaria 2 (art. 18 cvp. 3.3.3): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 20.01 - 30 km di distanza dal LAP</p> <p>Zona forfettaria 1 (art. 18 cvp. 3.3.2): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 10.01 - 20 km di distanza dal LAP</p> <p>Zona di assunzione secondaria (art. 18 cvp. 3.3.5): Luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 - 10 km di tragitto dal LAS</p> <p>Zona di assunzione principale (art. 18 cvp. 3.3.1): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 - 10 km di distanza dal LAP (nessun indennizzo)</p> <p>più di 40 km</p> <p>0.01 - 10 km</p> <p>10.01 - 20 km</p> <p>20.01 - 30 km</p> <p>0.01 - 10 km</p>	

<p>3.3.1.Zona di assunzione principale (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 km e 10 km di distanza dal luogo di assunzione principale LAP)</p> <p>- in generale: nessuna indennità</p>	
<p>3.3.2.Zona forfettaria 1 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 10.01 km e 20 km di distanza dal luogo di assunzione principale)</p> <p>- spese di viaggio forfait CHF 7.00</p> <p>- tempo di viaggio forfait CHF 5.60</p>	
<p>3.3.3.Zona forfettaria 2 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 20.01 km e 30 km di distanza dal luogo di assunzione principale)</p> <p>- spese di viaggio forfait CHF 21.00</p> <p>- tempo di viaggio forfait CHF 16.80</p>	
<p>3.3.4.Zona di regia (il luogo di servizio si situa oltre i confini della zona 2, a più di 30.01 km dal luogo di assunzione principale)</p> <p>Rimborso spese in base agli oneri effettivi</p> <p>- spese di viaggio $[(2 \times \text{km dal LAP} \rightarrow \text{luogo di servizio}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$</p> <p>- tempo di viaggio $[(2 \times \text{km dal LAP} \rightarrow \text{luogo di servizio}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$</p>	
<p>3.3.5.Zona di assunzione secondaria (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0.01 km e 10 km di distanza dal luogo di assunzione secondario)</p> <p>- spese di viaggio forfait, sulla base: $[(2 \times \text{km LAP} \rightarrow \text{LAS}) - (2 \times 40 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$</p> <p>- tempo di viaggio forfait, sulla base: $[(2 \times \text{km LAP} \rightarrow \text{LAS}) - (2 \times 40 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$</p> <p>La zona di assunzione secondaria è da considerarsi prioritaria rispetto alla zona di regia.</p>	
<p>4. 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</p>	

biglietto necessario, di seconda classe.	
5. Qualora i collaboratori utilizzino l'auto privata su espressa disposizione del datore di lavoro o con il suo consenso, essi hanno diritto a un rimborso pari ad almeno CHF 0.70 per ogni chilometro percorso. Con il rimborso delle spese vengono tacitate tutte le pretese del lavoratore derivanti dall'uso del veicolo privato secondo l'articolo 327b del Codice delle obbligazioni (CO). 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.	
6. Se prima o dopo l'orario di servizio effettivo, un collaboratore deve eseguire dei trasporti su espressa disposizione del datore di lavoro (p.es. trasporto di persone, ritiro, consegna o restituzione di materiale, ecc.) e quindi può raggiungere il suo luogo di servizio solo dal momento e dal luogo della consegna, il tempo di viaggio dal luogo di consegna/ritiro al luogo di servizio è considerato tempo di lavoro.	<i>Se prima del servizio risulta necessario ritirare una chiave o un veicolo ecc. presso la sede o presso una base lavorativa, il tempo di lavoro è conteggiato a partire dal momento del ritiro (vedi anche art. 12 cpv. 3 CCL).</i>
7. Se, nell'ambito di un incarico fuori sede chiaramente definito, il datore di lavoro mette a disposizione dei collaboratori gratuitamente un alloggio o un mezzo di trasporto collettivo (p.es. un servizio professionale di trasporto persone), i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro hanno la facoltà di applicare delle soluzioni a forfait in deroga alla presente regolamentazione, secondo la Legge sulla partecipazione. Tali deroghe vanno notificate preventivamente alla CoPa indicandone il contenuto.	<i>È considerata rappresentanza dei lavoratori giusta la Legge sulla partecipazione una commissione aziendale costituita tramite processo di elezione. Il relativo <u>Formulario per la domanda di concessione di soluzione forfaitaria ai sensi dell'art. 18 cifra 7 CCL Sicurezza</u> può essere scaricato dal nostro sito web.</i>
8. Per ogni giorno è possibile conteggiare a forfait un solo tragitto di andata e ritorno verso e dal luogo di servizio. Altri incarichi devono essere conteggiati in base al precedente art. 12 cifra 3 come tempo di lavoro.	<i>Il viaggio di andata e di ritorno di principio sono da accreditare al primo luogo di servizio della giornata.</i>
9. Se il luogo di assunzione viene modificato più di una volta nel corso di un anno civile, è necessario informare precedentemente la CoPa, motivando la modifica. Se ciò avviene più di due volte nel corso di un anno civile, è necessario il nullaosta della CoPa.	<i>Non è possibile modificare a titolo transitorio i luoghi di assunzione allo scopo di stabilire per un determinato periodo contrattualmente un luogo di servizio.</i>
10. Per ogni mese in cui viene corrisposto un rimborso spese, il datore di lavoro	<i>Affinché il conteggio delle spese sia effettivamente comprensibile, questo debba</i>

<p>consegna per iscritto ai collaboratori un conteggio verificabile delle spese. Esso comprende le indicazioni relative alla data ed 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 generati dal lavoro fuori sede.</p>	<p><i>essere rappresentato in modo chiaro e plausibile per l'organo di controllo. Eventuali punti non chiari saranno interpretati a scapito del latore di lavoro (ad esempio „luogo di servizio: Coop Lugano“ invece di „Coop Lugano-stazione“).</i></p>
--	--

Articolo 19 Supplementi

Articolo	Commento
<p>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 CHF 200.– al mese oltre al salario minimo (per un tempo di lavoro annuale di 2'000 ore, pro rata per i dipendenti impiegati a tempo parziale) o un'indennità oraria di almeno CHF 1.20.</p>	<p><i>Il diritto al supplemento per i/le collaboratori/trici in possesso di un attestato professionale federale di agente di sicurezza e di sorveglianza o di agente di protezione di persone e di beni sorge con il rilascio del diploma. Il supplemento in genere è da aggiungere al salario ordinario.</i></p>
<p>2. Qualora i collaboratori debbano effettuare interventi con un cane (conducenti di cani), viene loro corrisposta un'indennità forfettaria mensile di almeno CHF 150.– oppure un'indennità oraria di almeno CHF 1.50 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.</p>	

Articolo 20 Vacanze

Articolo	Commento
<p>1. I collaboratori delle categorie A e B hanno diritto alle seguenti vacanze:</p> <p>a. 4 settimane (20 giorni lavorativi) a partire dal 1° anno di servizio;</p> <p>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; fino al compimento del 20° anno di età;</p> <p>c. 6 settimane (30 giorni lavorativi) a partire dal 10° anno di servizio e dal 60° anno di età.</p>	<p><i>Nel determinare le pretese feriali sono vincolanti gli anni di servizio il cui conteggio inizia a decorrere dal momento dell'entrata del collaboratore in ditta; salvo fatto quanto disposto all'art. 20 cpv. 3 CCL.</i></p>
<p>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. In aggiunta al salario di base viene versato un supplemento dell'8,33% (in caso di diritto a 4 settimane di vacanza) rispettivamente del 10,64% (in caso di diritto a 5 settimane di vacanza).</p>	<p><i>Il supplemento feriale è calcolato sulla base del salario lordo.</i></p> <p>Situazione di partenza per l'esempio di calcolo:</p> <p><i>Collaboratore/trice categoria C / primo anno di servizio / Cantone Zurigo / diritto vacanze 4 settimane.</i></p> <p><i>Salario minimo secondo CCL: 23.20 / ora</i></p> <p><i>Ore lavorate al mese: 60 ore</i></p> <p><i>Abbuono di tempo giusta all'art. 12 cpv. 2 CCL: 1 ora</i></p> <p>Calcolo:</p> <p><i>Salario lordo: (ore lavorate al mese + abbuono di tempo) 60 ore + 1 ora = 61 ore</i></p> <p><i>Salario lordo: 23.20 CHF (salario minimo) x 61 ore = CHF 1'415.20</i></p> <p><i>Calcolo dell'indennità vacanza: CHF 1'415.20 (salario lordo) x 0.0833 (tasso indennità vacanze) = CHF 117.90</i></p> <p><i>Salario lordo compresa l'indennità vacanze: CHF 1'533.10</i></p>
<p>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</p>	

calcolato come intero anno d'età.	
4. Le vacanze residue di un anno devono essere rimosse entro il 30 aprile dell'anno successivo. Trascorso questo periodo, il datore di lavoro decide unilateralmente quando concedere le vacanze al collaboratore.	
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 un dodicesimo delle vacanze previste per l'intero anno.	

Articolo 21 Assenze

Articolo	Commento
<p>1. Qualora gli eventi sotto elencati si verificano durante un giorno di lavoro regolare, il collaboratore ha diritto ai seguenti giorni di congedo pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. per il proprio matrimonio /la propria registrazione dell'unione domestica 3 giorni di lavoro; 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. 	<p><i>La protezione della personalità sancisce che i/le collaboratori/trici hanno diritto a giorni di congedo pagato nel caso degli avvenimenti elencati nel CCL. Il termine „giorno di lavoro regolare“ significa che si tratta dei giorni nei quali i/le collaboratori/trici normalmente lavorano. Se l'avvenimento cade su di un giorno di lavoro regolare, i/le collaboratori/trici hanno diritto ad un giorno di congedo pagato. La CoPa raccomanda di applicare un margine d'apprezzamento più ampio per i/le collaboratori/trici con un tasso d'attività più alto.</i></p> <p><i>Secondo la CoPa ai/alle collaboratori/trici con un tasso di occupazione del 100% in genere dev'essere concesso e pagato un giorno libero.</i></p>

Articolo 22 Servizio militare / servizio civile / protezione civile

Articolo	Commento
<p>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:</p>	
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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): <ul style="list-style-type: none"> - celibi senza obbligo di mantenimento: 50% del salario; - coniugati o celibi con obbligo di 	

<p>mantenimento: 90% del salario;</p> <p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>4. I collaboratori della categoria di salario C ricevono almeno le prestazioni previste dall'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno (IPG).</p>	
<p>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.</p>	

Articolo 23 Salario in caso di decesso

Articolo	Commento
<p>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:</p> <p>a. fino a 5 anni di servizio 1 salario mensile</p> <p>b. dopo più di 5 anni di servizio 2 salari mensili</p> <p>c. dopo più di 20 anni di servizio per collaboratori con salario mensile 3 salari mensili</p>	<p><i>Gli anni di servizio iniziano a decorre dal momento dell'entrata del/la collaboratore/trice nell'impresa.</i></p> <p><i>Per i/le collaboratori/trici nella categoria C (salario orario) il salario viene determinato in base alla media salariale degli ultimi 9 mesi.</i></p>

Articolo 24 Assegni per figli

Articolo	Commento
1. Gli assegni per i figli sono versati in base alle disposizioni di legge.	<i>Per l'ammontare degli assegni familiari sono determinanti le disposizioni cantonali (articolo 7 della <u>Legge federale sugli assegni familiari</u>). In caso di dubbio può essere contattata la competente cassa di compensazione.</i>

Articolo 25 Previdenza professionale

Articolo	Commento
1. Il datore di lavoro assicura i collaboratori secondo le disposizioni di legge riguardanti la previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.	
2. Viene assicurato almeno il salario medio soggetto all'AVS, compresa la tredicesima mensilità, tenendo in considerazione la deduzione di coordinamento prevista dalla legge.	
3. A partire dal 1° gennaio successivo al compimento del 24° anno d'età, viene versato un contributo minimo del 9% del salario coordinato. Il datore di lavoro può trattenere dal salario del collaboratore al massimo la metà del contributo.	
4. Al momento dell'assunzione, viene consegnato al collaboratore il regolamento assicurativo e annualmente un certificato d'assicurazione.	

Articolo 26 Buona condotta ed obbligo di informazione

Articolo	Commento
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.	<i>Un'iscrizione nel registro delle esecuzioni non rappresenta ancora una prova per l'esistenza di problemi finanziari. Se ci sono delle iscrizioni i/le collaboratori/trici sono tenuti/e a darne nota al datore di lavoro e chiarirne le circostanze. Diversamente, un attestato di carenza beni è un indizio sufficiente per poter concludere che vi siano dei problemi finanziari.</i>

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.	5
3. Un'infrazione grave del codice penale o la mancata comunicazione di problemi finanziari possono pertanto anche essere motivo di licenziamento con effetto immediato. Anche un mancato rinnovo del permesso per lo svolgimento dell'attività è un motivo per un licenziamento con effetto immediato.	<i>Solo in caso del tutto eccezionali è possibile pronunciare un licenziamento con effetto immediato in ragione dell'occultamento di problemi finanziari (ad esempio nel caso di un pesante indebitamento e/o grave abuso di fiducia nei confronti del datore di lavoro).</i>

Articolo 27 Obbligo di segretezza

Articolo	Commento
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.	<i>I/Le collaboratori/trici devono trattare in modo confidenziale i segreti aziendali. Il dovere di segretezza tuttavia non ha nulla a che vedere con il divieto di concorrenza e non rappresenta una base legale sufficiente per vietare l'assunzione presso un'altra impresa di sicurezza.</i>

Articolo 28 Commissione aziendale

Articolo	Commento
1. Per trattare le questioni interne aziendali, il personale soggetto al CCL elegge, dalle proprie file, una o più commissioni aziendali. Nelle aziende con meno di 50 dipendenti, al posto della commissione aziendale può essere eletto un delegato dei collaboratori.	<i>I/Le collaboratori/trici possono eleggere in modo indipendente i loro delegati ed i membri della commissione aziendale. Non sono eleggibili i rappresentanti o membri della direzione aziendale oppure le persone non soggette al CCL. Per l'organizzazione delle elezioni il datore di lavoro è corresponsabile dal punto di vista logistico. Il diritto di voto spetta esclusivamente ai/alle collaboratori/trici. Tutti i /le collaboratori/trici devono avere la possibilità di candidarsi. Le informazioni concernenti l'elezione devono essere affissate in un luogo frequentato da tutti i/le collaboratori/trici o alternativamente trasmesse individualmente all'integralità dei/delle collaboratori/trici (tramite e-mail oppure per posta). <i>Anche se questa disposizione è vincolante solo per le imprese associate all' AISS e per le</i></i>

⁵ Cambiamento del CCT Sicurezza secondo E2018 – 569 del 26 gennaio 2018

	<i>imprese assoggettatesi volontariamente al CCL, si rammenta che da parte di tutte le imprese devono essere rispettate le disposizioni legali predisposte dalla <u>Legge federale sull'informazione e la consultazione di lavoratori nelle imprese.</u></i>
2. I compiti vanno definiti all'interno di un regolamento. In esso vengono concretizzati a livello aziendale i diritti legali di partecipazione, segnatamente in materia d'informazione in caso di modifiche essenziali ai regolamenti e diritto della commissione di essere ascoltata nelle regolamentazioni relative alla protezione della salute e alla sicurezza sul lavoro.	<i>Il contenuto del regolamento sulla commissione aziendale è da configurare in ossequio alla <u>Legge federale sull'informazione e la consultazione di lavoratori nelle imprese.</u> I regolamenti modelli allestiti in quest'ambito da UNIA possono essere richiesti presso il segretariato della CoPa.</i>

Articolo 29 Pace del lavoro

Articolo	Commento
1. Per tutta la durata del contratto, le parti si impegnano a mantenere la pace assoluta del lavoro.	
2. Le eventuali divergenze che possono risultare dall'interpretazione e dall'applicazione delle presenti disposizioni contrattuali saranno oggetto di trattative dirette tra le parti contraenti.	
3. Se tramite trattative dirette non si raggiunge un'intesa, le vertenze saranno sottoposte all'Ufficio federale di conciliazione che assumerà la funzione di tribunale arbitrale.	
4. Per le vertenze d'impiego di tipo individuale, sono di competenza i tribunali ordinari.	<i>La CoPa Sicurezza esamina solo il rispetto del CCL. La valutazione dei singoli rapporti di lavoro non rientra nell'ambito dei suoi compiti. Nella misura in cui vi fossero dei litigi tra le parti, questi dovranno essere sottoposti al foro competente. I questi casi i/le collaboratori/trici hanno la facoltà di richiedere il supporto da parte di un sindacato.</i>

Articolo 30 Durata del contratto

Articolo	Commento
1. Il presente contratto è stipulato a tempo indeterminato e, fatto salvo il previo conferimento del carattere obbligatorio generale da parte del Consiglio federale, entra in vigore il 1° gennaio 2014. In tal caso, a contare da tale data, esso sostituisce il precedente CCL, con riserva dell'art. 33 seguente.	
2. Il CCL può essere disdetto tramite lettera raccomandata con un preavviso di 3 mesi e con effetto al 31 dicembre di ogni anno, per la prima volta con effetto al 31 dicembre 2016.	
3. Le parti concordano di svolgere ogni anno delle trattative in autunno, in particolare riguardo ai salari.	

Articolo 31 Dichiarazione di obbligatorieta generale

Articolo	Commento
1. Le associazioni aderenti al contratto si impegnano a richiedere la dichiarazione di obbligatorieta generale del presente contratto.	

Articolo 32 Allegati e regolamenti

Articolo	Commento
1. Sono parte integrante del presente contratto: <ul style="list-style-type: none"> a. Allegato 1: salari minimi; b. Allegato 2: cauzione; c. Regolamento per l'impiego dei contributi ai costi di applicazione e di formazione continua; d. Regolamento CoPa. 	
2. A livello aziendale sono previsti i seguenti regolamenti: <ul style="list-style-type: none"> a. Regolamento per la Commissione aziendale per il personale di sicurezza; b. Regolamento per la formazione. 	

Articolo 33 Disposizioni transitorie

Articolo	Commento
1. I collaboratori che in seguito all'assegnazione a una delle tre nuove categorie di assunzione beneficiano di un salario superiore al salario minimo della nuova categoria di assunzione, per 5 anni dall'entrata in vigore del nuovo CCL non possono avere ridotto il loro salario al livello minimo della nuova categoria di assunzione, in virtù della garanzia dei diritti acquisiti.	<i>La disdetta del rapporto di lavoro o la disdetta per modifica del tasso di occupazione sono possibili rispettando i termini di disdetta. La garanzia dei diritti acquisiti si riferisce al rispettivo salario, ovvero al calcolo prima/dopo del salario orario medio (ad esempio riferito ad un anno civile).</i>
2. I collaboratori assunti prima del 31 dicembre 2013 vanno assegnati entro la fine del 2014 alla corretta nuova categoria di assunzione.	

AISS

Associazione imprese svizzere
servizi di sicurezza

H. Winzenried
Presidente

R. Casutt
Segretario generale

Unia

Il Sindacato

V. Alleva
Presidente

V. Polito
Membro del CD

Allegato 1: Salari minimi**Categoria di assunzione A:**

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 2'000 ore
1°	*CHF 52'400.--
2°	CHF 53'495.--
3°	CHF 55'120.--
4°	CHF 56'545.--
5°	CHF 57'655.--
6°	CHF 58'230.--
7°	CHF 58'600.--
8°	CHF 58'980.--
9°	CHF 59'360.--
10°	CHF 59'720.--
11°	CHF 60'100.--
12°	CHF 60'480.--
dal 13°	*CHF 60'900.--

1. I salari minimi annuali sono adeguati in proporzione al tempo di lavoro, che può essere compreso tra 1'801 e 2'300 ore.
2. I salari dei collaboratori di età inferiore ai 25 anni possono risultare inferiori al massimo di CHF 150.-- rispetto ai salari minimi sopraindicati.

Categoria di assunzione B:

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 1'400 ore
1°	*CHF 34'300.--
2°	CHF 34'860.--
3°	CHF 35'770.--
4°	CHF 36'680.--
5°	CHF 37'100.--
dal 6°	*CHF 37'450.--

2. I salari minimi annuali sono adeguati in proporzione al tempo di lavoro, che può essere compreso tra 901 e 1'800 ore.

Categoria di assunzione C:

Cantoni	Salari orari <u>senza</u> indennità di vacanza 1° anno di servizio	Salari orari <u>senza</u> indennità di vacanza dal 2° anno di servizio	Salario minimo <u>senza</u> indennità di vacanza dal 3° anno di servizio	*Salario minimo <u>senza</u> indennità di vacanza dal 4° anno di servizio
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55	CHF 23.90	*CHF 24.25
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05	CHF 23.40	*CHF 23.75
Altri Cantoni	CHF 22.20	CHF 22.50	CHF 22.85	*CHF 23.20

* nuovi salari minimi a partire dal 2017

Salari minimi trasporto di denaro (CIT) / valori**Categoria di assunzione A:**

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 2'000 ore
1°	*CHF 52'400.--
2°	CHF 53'495.--
3°	CHF 54'915.--
4°	CHF 56'020.--
5°	CHF 57'100.--
6°	CHF 57'470.--
7°	CHF 57'840.--
8°	CHF 58'205.--
9°	CHF 58'575.--
10°	CHF 58'940.--
11°	CHF 59'305.--
12°	CHF 59'665.--
dal 13°	*CHF 60'085.--

1. I salari minimi annuali sono adeguati in proporzione al tempo di lavoro, che può essere compreso tra 1'801 e 2'300 ore.
2. I salari dei collaboratori di età inferiore ai 25 anni possono risultare inferiori al massimo di CHF 150.-- rispetto ai salari minimi sopraindicati.

Categoria di assunzione B:

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 1'400 ore
1°	*CHF 33'950.--
2°	CHF 34'510.--
3°	CHF 35'420.--
4°	CHF 36'330.--

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

Categoria di assunzione B:

Cantoni	Salari orari <u>senza</u> indennità di vacanza 1° anno di servizio	Salari orari <u>senza</u> indennità di vacanza dal 2° anno di servizio
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05
Altri Cantoni	CHF 22.20	CHF 22.50

*nuovi salari minimi a partire dal 2017

Allegato 2: 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 CHF 10'000.– 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 CHF 2'000.–, 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 CHF 2'000.– e i CHF 20'000.– per anno, la cauzione ammonta a CHF 5'000.–. Se la somma supera i CHF 20'000.–, va versata l'intera cauzione di CHF 10'000.–. Il datore di lavoro deve presentare il contratto alla CoPa qualora la somma del mandato sia inferiore a CHF 2'000.–.
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:
 - a. ai fini della copertura delle pene convenzionali, dei costi di controllo e delle spese procedurali ai sensi dell'art. 5 CCL;
 - b. ai fini del pagamento del contributo ai costi di applicazione e formazione continua ai sensi dell'art. 6 CCL.
5.
 - a. 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 conseguenze 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.
 - b. 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.

- c. 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.
 - d. 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.

Ricevuta

Il/La sottoscritto/a dichiara espressamente di avere ricevuto, al momento della propria assunzione, una copia del contratto convenuto tra AISS e Unia.

Egli/Ella dichiara di avere preso visione del contenuto di tale contratto e si impegna ad una stretta osservanza degli accordi contrattuali.

Cognome:

Nome:

Indirizzo:

Data di assunzione:

Data:

Firma:

Ricevuta

Il/La sottoscritto/a dichiara espressamente di avere ricevuto, al momento della propria assunzione, una copia del contratto convenuto tra AISS e Unia.

Egli/Ella dichiara di avere preso visione del contenuto di tale contratto e si impegna ad una stretta osservanza degli accordi contrattuali.

Cognome:

Nome:

Indirizzo:

Data di assunzione:

Data:

Firma:



**Associazione imprese
svizzere servizi di
sicurezza**

Casella Postale
3052 Zollikofen

Tel +41 31 915 10 10
Fax +41 31 915 10 11



**Commissione Paritetica
Sicurezza**

Casella Postale 272
3000 Berna 15

Tel +41 31 381 58 69
Fax +41 31 381 58 70



**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

**Unia
Il Sindacato**

Weltpoststrasse 20
3000 Berna 15

Tel +41 31 350 24 16
Fax +41 31 350 22 11