

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

Modifica del 30 agosto 2007

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 19 gennaio 2004, del 14 gennaio 2005 e del 17 luglio 2006¹ che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore privato dei servizi di sicurezza, sono modificati come segue:

Art 2 cpv. 2

² Le disposizioni della Convenzione collettiva di lavoro (CCL) dichiarate di obbligatorietà generale si applicano ai sensi del capoversi 3 e 4 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 i loro lavoratori operativi, impegnati nei seguenti campi:

- a. sorveglianza, protezione delle persone e dei beni, servizio in centrali d'allarme, sicurezza presso gli aeroporti (controllo di persone e bagagli), trasporto valori (esclusa la gestione dei valori);
- b. servizi manifestazione (controllo entrate e servizi alla cassa), servizi circolazione (sorveglianza del traffico in stazionamento e regolazione del traffico), gestione dei valori.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore privato dei servizi di sicurezza, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

¹ FF 2004 655–656, 2005 465, 2006 6129–6130

Art. 2 cpv. 4 Campo di applicazione

⁴ I collaboratori con salario orario che operano principalmente nei campi di attività previsti al punto ²² devono essere assunti con salario mensile e soggetti a tutte le disposizioni della presente convenzione nei seguenti casi:

- a. Nel caso in cui, al momento dell'assunzione del collaboratore, sia già previsto un futuro passaggio ad una condizione d'impiego fissa con salario mensile, il datore di lavoro e il collaboratore stabiliscono insieme il periodo al termine del quale sarà previsto il passaggio al salario mensile. Questo periodo può essere al massimo di 9 mesi.
- b. Non appena un collaboratore, nel corso degli ultimi 6 mesi, abbia lavorato in media più di 150 ore mensili nei campi di attività previsti al punto 2, ovvero nel campo della sorveglianza, della protezione delle persone e dei beni, dei servizi in centrali d'allarme, della sicurezza presso gli aeroporti (controllo persone o bagagli) o del trasporto di valori (esclusa la gestione dei valori), gli spetta un salario mensile corrispondente almeno al grado di occupazione svolto fino a quel momento. Le disposizioni previste al punto 4 lett. a sono prioritarie rispetto alla presente disposizione.

Nel caso in cui le condizioni sopra elencate fossero soddisfatte, il datore di lavoro deve comunicare al collaboratore entro 14 giorni e in forma scritta il suo passaggio alle condizioni d'impiego con salario mensile. Il passaggio al salario mensile avviene nel secondo mese successivo all'adempimento delle condizioni sopra menzionate, con effetto all'inizio del mese. Nel caso in cui non avvenga alcuna comunicazione da parte del datore di lavoro, il passaggio al salario mensile avviene automaticamente in forma tacita nel secondo mese successivo all'adempimento delle condizioni sopra menzionate.

Art. 7 Assunzione, periodo di prova e disdetta

1. Ogni assunzione deve essere effettuata tramite contratto di lavoro scritto.
2. Il periodo di prova è di 3 mesi. Nel caso di un passaggio dal rapporto di lavoro con salario orario a quello con salario mensile, la durata del rapporto di lavoro con salario orario precedente al passaggio verrà computata nel periodo di prova. Durante il periodo di prova il datore di lavoro è tenuto a impartire una formazione di base al collaboratore.

² Corrisponde all'articolo 2, capoverso 2, lettera a del Decreto del Consiglio federale

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 all'ultimo giorno prima dell'inizio del periodo di disdetta.
5. Nel caso in cui si verifichi un licenziamento con effetto immediato, la Commissione aziendale o la Commissione paritetica di controllo ne verrà informata il più presto possibile.

Art. 16 Supplementi/rimborso spese/formazione

1. Per tutto il personale della propria azienda ogni datore di lavoro è tenuto ad applicare una regolamentazione scritta che preveda anche i supplementi per il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, il rimborso spese e una disposizione sulla formazione garantita dall'azienda.
2. Il rimborso spese comprende in particolare l'indennità per il tempo di viaggio supplementare, i costi di viaggio effettivamente sostenuti ed altri eventuali spese sorte in caso di lavoro all'esterno.
3. Tale regolamentazione forma parte integrante del contratto di lavoro scritto e per i collaboratori deve essere almeno equivalente alle disposizioni legislative del Codice delle obbligazioni.

Art. 17 (= finora art. 16, invariato)

Art. 18 (= finora art. 17, invariato)

Art. 19 (= finora art. 18, invariato)

Art. 20 (= finora art. 19, invariato)

Art. 23 (= finora art. 22, invariato)

Allegato 1, cfr. 2

Salari minimi per collaboratori con salario mensile

2. Quale salario per un tempo di lavoro annuale (vedi art. 9 cpv. 1) di 2000 ore valgono i seguenti importi minimi, compresa la tredicesima mensilità, per ogni categoria di anzianità di servizio (in anni bisestili il tempo di lavoro annuale è di 2008 ore):

Anni di servizio	...	Salario minimo
1°	...	Fr. 48 855.–
2°		Fr. 52 235.–
3°		Fr. 53 285.–
4°		Fr. 54 335.–
5°		Fr. 54 685.–
6°		Fr. 55 035.–
7°		Fr. 55 385.–
8°		Fr. 55 735.–
9°		Fr. 56 085.–
10°		Fr. 56 435.–
Dall'11°		Fr. 56 785.–

Anni di servizio: in caso di assunzione prima del 1° luglio, l'anno di entrata viene calcolato come primo anno di servizio.

Allegato 2 Disposizioni per collaboratori ai sensi dell'articolo 2, capoverso 3 del CCL³

1. Assunzione

Ogni assunzione deve essere effettuata tramite contratto di lavoro scritto.

2. Salari minimi

I seguenti salari minimi dipendono dal luogo d'impiego.

...

Per tenere conto del lavoro notturno (23.00–6.00), domenicale e dei giorni festivi infrasettimanali legali (6.00–23.00), viene attribuito un abbuono tempo di 6 minuti (10 %) per ogni ora di lavoro effettuata in questo lasso di tempo (pausa compresa). Questo abbuono di tempo viene inserito nel calcolo complessivo del tempo di lavoro.

³ Corrisponde all'articolo 2, capoverso 4 del Decreto del Consiglio federale

Cantoni	Salari orari <i>senza</i> indennità vacanze 1° anno di servizio	Salari orari <i>senza</i> indennità vacanze, a partire del 2° anno di servizio
FR, JU, NE, VD, VS	Fr. 20.25	Fr. 20.50
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	Fr. 20.70	Fr. 20.95
BS, BL, GE	Fr. 21.20	Fr. 21.50
ZH	Fr. 21.70	Fr. 22.00

In caso di assunzione prima del 1° luglio, l'anno d'entrata viene considerato come primo anno di servizio.

6. Supplementi/rimborso spese/formazione

Per tutto il personale della propria azienda ogni datore di lavoro è tenuto ad applicare una regolamentazione scritta che preveda anche i supplementi per il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, il rimborso spese e una disposizione sulla formazione garantita dall'azienda.

Il rimborso spese comprende in particolare l'indennità per il tempo di viaggio supplementare, i costi di viaggio effettivamente sostenuti ed altri eventuali sorte in caso di lavoro all'esterno.

Tale regolamentazione forma parte integrante del contratto di lavoro scritto e per i collaboratori deve essere almeno equivalente alle disposizioni legislative del Codice delle obbligazioni.

7. Abiti di servizio ed equipaggiamento

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 cura dell'abbigliamento di servizio, comprese le piccole riparazioni, spetta al collaboratore. Nel caso di una cessazione del rapporto di lavoro l'equipaggiamento e l'uniforme devono essere restituiti puliti, in modo completo ed in buono stato. Questa disposizione è già definita nel testo della convenzione.

8. Buona condotta e obbligo di informazione

Il lavoro nel servizio di sicurezza presuppone una condotta irreprensibile e una situazione finanziaria ordinata. È dunque importante che non sussistano dei precedenti penali che mettano in dubbio la fiducia e che non se ne creino durante il rapporto di lavoro. Eventi in questo ambito devono essere immediatamente e spontaneamente segnalati al datore di lavoro.

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 del datore di lavoro.

Un'infrazione grave al codice penale o la mancata comunicazione di problemi finanziari possono dunque anche essere motivo di licenziamento con effetto immediato. Un mancato rinnovo del permesso per lo svolgimento dell'attività è pure un motivo per un licenziamento con effetto immediato.

9. Indennità per collaboratori che prestano servizio con un cane

Qualora un collaboratore deve effettuare missioni con un cane, gli viene corrisposta un'indennità forfetaria 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.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2007 e ha effetto sino al 31 dicembre 2008.

30 agosto 2007

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Micheline Calmy-Rey
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz