

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

del 19 gennaio 2004

Il Consiglio federale svizzero,

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

decreta:

Art. 1

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

Art. 2

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

² Le disposizioni della Convenzione collettiva di lavoro (CCL) dichiarate di obbligatorietà generale si applicano ai sensi del capoversi 3 e 4 a tutti i datori di lavoro del settore dei servizi di sicurezza privati con almeno 20 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.

³ Per i lavoratori a salario mensile, impegnati prevalentemente nei campi di cui al capoverso 2, lettera a, si applicano tutte le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale. L'articolo 2, cifra 4 della CCL stabilisce quando sussiste il diritto all'occupazione a salario mensile.

⁴ Per i lavoratori, assunti a salario orario o che sono impegnati prevalentemente nei settori di cui al capoverso 2, lettera b, si applica solo l'allegato 2 della CCL.

⁵ Fanno eccezione i direttori e le direttrici, il personale amministrativo e non operativo.

¹ RS 221.215.311

Art. 3

Il presente decreto entro in vigore il 1° marzo 2004 ed è valido sino al 31 dicembre 2008.

19 gennaio 2004

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il vicepresidente, Samuel Schmid

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

Contratto collettivo di lavoro per il settore privato dei servizi di sicurezza

concluso il 4 settembre 2003

tra

l'Associazione imprese svizzere servizi di sicurezza (AISS),
da una parte

e la Federazione svizzera dei lavoratori del commercio, dei trasporti e
dell'alimentazione (FCTA),
dall'altra parte

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 2 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 ... 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 2², 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 valori (esclusa la gestione dei valori), gli spetta un salario mensile. Le disposizioni previste al punto 4, lettera 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.

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

Art. 5 Rispetto della convenzione

1. Le parti contrattuali, conformemente all'articolo 357b CO (diritto d'azione collettiva), hanno il diritto di esigere in comune il rispetto delle disposizioni della presente convenzione da parte dei datori di lavoro e dei collaboratori. Le parti contrattuali sono d'accordo sul fatto che i diritti menzionati nell'articolo 357b CO spettano loro in comune e che questi diritti devono essere esercitati dalla Commissione paritetica di controllo.
2. Esiste una Commissione paritetica di controllo (denominata in seguito PaKo). L'applicazione (il controllo) comune delle disposizioni della convenzione è per principio compito della PaKo. ...
3. Alla PaKo spettano i seguenti compiti e competenze:
 - a. La PaKo decide sulle controversie d'interpretazione della convenzione collettiva di lavoro ...
 - b. La PaKo controlla che siano rispettate le disposizioni della presente convenzione ... tramite controlli periodici o in seguito a denunce. I membri della PaKo sono autorizzati ad accedere alle singole aziende, a consultare la documentazione necessaria e ad interrogare i datori di lavoro ed i collaboratori.
 - c. Nel caso in cui si constatino delle trasgressioni alla convenzione, la PaKo decide in merito alle sanzioni e al relativo addebitamento dei costi e ne controlla l'applicazione.
4. Sanzioni:
 - a. Tutte le infrazioni della presente convenzione ... saranno punite con una multa convenzionale compresa tra Fr. 5000.- e Fr. 100 000.-.
 - b. La multa convenzionale deve essere calcolata in modo tale da scoraggiare i datori di lavoro o i collaboratori che hanno commesso l'infrazione e in modo tale da evitare ulteriori infrazioni della convenzione. Per il calcolo della multa convenzionale devono essere tenuti in considerazione in particolare i seguenti criteri:
 - l'ammontare delle prestazioni non accordate ai collaboratori;
 - la gravità dell'infrazione delle singole disposizioni della convenzione;
 - le altre circostanze, p.es. se si tratti di un'infrazione unica oppure ripetuta della convenzione, effettuata con negligenza, in modo intenzionale o senza colpa grave.
5. Costi di controllo e di procedura
I costi di controllo e di procedura possono essere addebitati ai datori di lavoro e/o ai collaboratori che hanno commesso l'infrazione delle disposizioni della presente convenzione. Ciò vale anche nel caso in cui non vi siano state alcune infrazioni, ma delle azioni in mala fede che abbiano provocato un simile controllo e/o una procedura.

Art. 7 Assunzione, periodo di prova e disdetta

1. Il periodo di prova è di tre 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. 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

3. La disdetta deve essere portata a conoscenza dell'interessato al più tardi all'ultimo giorno prima dell'inizio del periodo di disdetta.
4. 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. 8 Uniforme 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, spettano 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.

Art. 9 Durata del lavoro

1. Il tempo di lavoro annuale è composto dal tempo di lavoro effettivamente prestato, dalle pause pagate e dalle vacanze, esclusi i giorni di congedo elencati all'articolo 13, capoverso 1 CCL. Il tempo di lavoro indicato in questo articolo è in diretta relazione con i salari previsti nell'allegato 1.
2. Il datore di lavoro può definire a livello aziendale il tempo di lavoro annuale entro una fascia compresa tra un minimo di 1800 e un massimo di 2300 ore. Di conseguenza i salari previsti nell'allegato 1 dovranno essere proporzionalmente aumentati o diminuiti. Il tempo di lavoro annuale pattuito è vincolante durante l'intera durata del rapporto di lavoro e non può dunque essere modificato in modo unilaterale dal datore di lavoro.

3. Per tenere conto del lavoro notturno (23.00–06.00), domenicale e dei giorni festivi infrasettimanali legali (06.00–23.00), 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.

Art. 11 Ore in più e ore in meno

1. Se il tempo di lavoro effettivo attribuito dalla ditta diverge da quello previsto su base annuale, esso viene compensato con tempo libero o tempo di lavoro supplementare. Nel caso in cui non fosse possibile compensare le ore di lavoro in più, esse verranno retribuite secondo gli importi orari previsti nell'allegato 1, cifra 5. Le ore di lavoro in meno non devono superare le 30 ore. Le ore di lavoro in più che superano le 150 ore devono essere compensate entro 2 mesi, oppure possono essere retribuite, con il consenso del collaboratore, secondo gli importi orari previsti nell'allegato 1, cifra 5.³
2. Impieghi temporanei, svolti su richiesta del collaboratore e con il consenso del datore di lavoro, possono essere effettuati in aggiunta al normale tempo di lavoro pattuito e devono essere retribuiti al minimo secondo i salari orari previsti dall'allegato 2 della presente convenzione.

Art. 12 Formazione di base

1. La formazione di base comprende almeno 20 ore. Nel caso in cui, al momento del passaggio al salario mensile, il collaboratore non dovesse ancora avere assolto la formazione di base, i rispettivi corsi dovranno essere frequentati entro i 3 mesi successivi al passaggio. La formazione di base vale come tempo di lavoro ordinario secondo l'articolo 9, capoverso 1 e non comporta alcuni costi per il collaboratore.

Art. 13 Giorni di congedo

1. Ai collaboratori spettano 112 giorni di congedo all'anno. Questi si compongono di 52 domeniche, 52 sabati e 8 giorni festivi infrasettimanali legali (9 giorni festivi legali, dedotto 1 giorno che in media si sovrappone nel corso dell'anno ad una domenica o ad un sabato).

Art. 14 Salari

1. I salari mensili sono stabiliti sulla base dei ... salari minimi previsti nell'allegato 1. Essi sono contenuti nel regolamento dei salari specifico di ogni azienda.
2. I salari orari per la retribuzione di ore di lavoro supplementari svolte in impieghi temporanei del collaboratore come da articolo 11, capoverso 2 sono contenuti nell'allegato 2 della presente convenzione.

³ Restano riservate le disposizioni della Legge sul Lavoro relative al lavoro straordinario (art. 12 e 13 Legge sul Lavoro)

Art. 15 Versamento del salario

1. In caso di incapacità lavorativa senza colpa a causa di malattia o di maternità, i collaboratori devono essere assicurati dal datore di lavoro contro la perdita di guadagno.
2. L'indennità di malattia e quella di maternità ammonta per il personale con salario mensile ad almeno l'80 % del salario, calcolato sul salario medio soggetto all'AVS, tredicesima compresa. L'indennità giornaliera deve essere concessa al più tardi a partire dal secondo giorno ed è garantita per 720 giorni su un periodo di 900 giorni. L'indennità di maternità è garantita per 98 giorni (14 settimane) successivi al parto.
3. Le quote assicurative per l'indennità di malattia e di maternità sono a carico per una metà del datore di lavoro e per l'altra metà del collaboratore.
4. Ogni assenza per incapacità lavorativa dovuta a malattia, maternità o infortunio deve essere immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 16 Vacanze

1. I collaboratori hanno diritto alle seguenti vacanze:

– 4 settimane (20 giorni lavorativi)	a partire dal primo anno di servizio;
– 5 settimane (25 giorni lavorativi)	a partire dal quinto 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.
– 6 settimane (30 giorni lavorativi)	a partire dal decimo anno di servizio e dal 60° anno di età.
2. Per il computo delle vacanze vale l'anno civile. Se l'entrata in servizio è avvenuta prima del 1° luglio, l'anno viene calcolato come primo anno di servizio; se il compleanno cade prima del 1° luglio l'anno viene calcolato come intero anno d'età.
4. In caso di un'impedimento al lavoro senza colpa (malattia, maternità, infortunio, servizio civile e militare) per due mesi completi oppure in caso di un'impedimento al lavoro per maternità e parto di tre mesi completi, il diritto annuale di vacanza viene ridotto di un dodicesimo; per ogni ulteriore mese completo supplementare di assenza il diritto viene ulteriormente ridotto di un dodicesimo.

Art. 17 Assenze

Nel caso in cui gli eventi sotto elencati si verificano durante un giorno di lavoro regolare, il collaboratore ha diritto ai seguenti giorni di congedo pagati:

- per il proprio matrimonio 3 giorni di lavoro
- per il matrimonio dei figli 1 giorno di lavoro
- per la nascita di figli propri 1 giorno di lavoro
- per la morte del coniuge, di figli o dei genitori del collaboratore 3 giorni di lavoro
- per la morte di fratelli, nonni o suoceri del collaboratore 1 giorno di lavoro
- per il trasloco, purché non si cambi datore di lavoro (massimo 1 volta per anno civile) 1 giorno di lavoro

Art. 18 Servizio militare e protezione civile

1. Durante il servizio militare obbligatorio (corsi di ripetizione o servizi conteggiati come tali) e durante il servizio obbligatorio di protezione civile, viene versato il salario completo, previa deduzione delle prestazioni della Cassa di compensazione; ...
2. Durante tutta la durata della scuola reclute e dei servizi di avanzamento, l'indennità legale della Cassa di compensazione è completata per:
 - a. i celibi fino al 50 % del salario totale;
 - b. le persone sposate fino al 90 %del salario totale. Questo pagamento ... del salario è fatto a condizione che il rapporto d'impiego continui per almeno 1 anno dopo la fine del servizio militare. Nel caso in cui questa condizione non dovesse essere adempita, il pagamento del salario avviene secondo le disposizioni legali vigenti.
3. Il salario versato secondo queste norme contrattuali, ad eccezione dell'indennità per la perdita di guadagno (IPG), deve essere rimborsato se il rapporto di lavoro non ha una durata di almeno 3 mesi.

Art. 19 Salario in caso di decesso

In caso di decesso di un collaboratore attivo, al coniuge, ai figli non ancora ventenni 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:

- fino a 5 anni di servizio 1 salario mensile
- più di 5 e compresi i 20 anni di servizio 2 salari mensili
- più di 20 anni di servizio 3 salari mensili

Art. 22 Buona condotta ed obbligo di informazione

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

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°	...	46 800.–
2°–3°		51 030.–
4°–7°		53 190.–
8°–10°		53 820.–
Dall'11°		54 900.–

Anni di servizio:

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

3. Il salario annuale minimo viene adeguato in proporzione al tempo di lavoro annuale; quest'ultimo può essere stabilito tra le 1800 e le 2300 ore all'anno.
5. Il tempo di lavoro supplementare ..., secondo la definizione dell'articolo 11 della presente convenzione, deve essere retribuito in base al salario minimo, senza tredicesima mensilità.
6. I salari per collaboratori d'età inferiore ai 25 anni possono risultare inferiori al massimo di Fr. 150.– al salario minimo previsto al punto 2.
7. 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 Fr. 200.– al mese oltre al salario minimo previsto al punto 2.

Disposizioni per collaboratori ai sensi dell'articolo 2, capoverso 3 del CCL⁴

1. Salari minimi

I seguenti salari minimi dipendono dal luogo d'impiego.

...

Per tenere conto del lavoro notturno (23.00–06.00), domenicale e dei giorni festivi infrasettimanali legali (06.00–23.00), 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.

Cantoni	Salari orari <i>senza</i> indennità vacanze
FR, JU, NE, VD, VS	Fr. 18.80
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	Fr. 19.40
BS, BL, GE	Fr. 19.90
ZH	Fr. 20.40

5. 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, spettano 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.

6. 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.

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