

Commento 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, Syna Olten

Stato: 30 ottobre 2024

Edizione 2024

Indice

Articolo 1	Scopo	3
Articolo 2	Campo d'applicazione	3
Articolo 3	Libertà di associazione	4
Articolo 5	Esecuzione del contratto	6
Articolo 6	Costi di applicazione e di formazione continua	8
Articolo 7	Cauzione	9
Articolo 8	Categorie di assunzione	10
Articolo 9	Assunzione, periodo di prova e disdetta	12
Articolo 10	Formazione di base	13
Articolo 11	Uniforme ed equipaggiamento	14
Articolo 12	Durata del lavoro	15
Articolo 13	Pause	18
Articolo 14	Ore in più e ore in meno	18
Articolo 15	Giorni liberi	20
Articolo 16	Salari	21
Articolo 17	Versamento del salario	22
Articolo 18	Rimborso spese	23
Articolo 19	Supplementi	30
Articolo 20	Vacanze	31
Articolo 21	Assenze	32
Articolo 22	Servizio militare / servizio civile / protezione civile	33
Articolo 23	Salario in caso di decesso	34
Articolo 24	Assegni per figli	34
Articolo 25	Previdenza professionale	35
Articolo 26	Buona condotta ed obbligo di informazione	35
Articolo 27	Obbligo di segretezza	36
Articolo 28	Commissione aziendale	36
Articolo 29	Pace del lavoro	37
Articolo 30	Durata del contratto	37
Articolo 31	Dichiarazione di obbligatorietà generale	39

Articolo 32	Allegati e regolamenti	39
Allegato 1: Salari minimi	Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Allegato 2: Cauzione	Fehler! Textmarke nicht definiert.	

Articolo 1 Scopo¹

Articolo	Commento
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: 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'applicazione²

Articolo	Commento
2. 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.	Ogni impresa che offra servizi a terzi o ad altri reparti (anche una sola volta) e che impieghi almeno 10 collaboratori (compresi i dipendenti non soggetti alla dichiarazione di obbligatorietà) è assoggettata al CCL Sicurezza. Il CCL si applica all'impresa a partire dal momento in cui essa occupa per la prima volta nel corso dell'anno almeno dieci collaboratori (compresi i collaboratori amministrativi e i direttori). Si tiene conto anche del personale esterno, in particolare delle persone messe a disposizione. Il numero dei collaboratori deve essere determinato pro capite. Non sono determinanti i singoli orari di lavoro, il numero complessivo di

¹Il testo evidenziato in grigio vale per le aziende associate all'AISS e per le aziende non associate che si sono assoggettate volontariamente al CCL.

²Il 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.

	ore di lavoro di tutti i collaboratori o l'equivalente a tempo pieno.
3. 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.	I collaboratori che svolgono attività amministrative, nonché i gerenti non sono assoggettati al CCL fintantoché non svolgono alcuna attività operativa. In caso di dubbio si deve presumere l'assoggettamento. Tutte le attività operative svolte devono essere indicate con il formulario di dichiarazione annuale (si veda anche il commento all'art. 6 CCL Sicurezza).
4. 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. Le aziende subappaltatrici vanno obbligate contrattualmente a rispettare il CCL.	Anche i direttori e i collaboratori amministrativi impiegati presso una persona giuridica che svolgono attività operative nel settore dei servizi di sicurezza dovrebbero avere un contratto di lavoro conforme al CCL. Il datore di lavoro è responsabile di informare in merito all'assoggettamento i collaboratori assoggettati al CCL Sicurezza. L'impresa è tenuta a richiedere alle aziende subappaltatrici una prova scritta attestante che esse rispettano integralmente il CCL nell'ambito dell'esecuzione concreta del contratto.
5. Nel campo di applicazione rientrano i servizi di sicurezza prestati negli ambiti della sorveglianza, la protezione delle persone e dei beni, il controllo degli accessi, i servizi in centrali d'allarme, la sicurezza presso gli aeroporti (controllo di persone, documenti 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).	

Articolo	Commento
1. Le parti contraenti riconoscono espressamente la libertà di associazione. I collaboratori sono autorizzati allo svolgimento di funzioni in ambito sindacale.	Il CCL rispetta espressamente la cosiddetta libertà di associazione o libertà sindacale, ossia il diritto di essere attivi in un gruppo di interesse / sindacato / o anche di non farne parte, nonché di esercitare una funzione sindacale (ad es. distribuire informazioni). Un licenziamento o la minaccia di svantaggi nei confronti dei collaboratori a causa dell'appartenenza a un sindacato / gruppo di interesse non sono ammessi.
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.	La consegna del CCL può avvenire anche in forma digitale. La procedura deve essere dimostrabile.

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.	La CoPa Sicurezza può approvare l'equivalenza di un CCL aziendale solo su richiesta di un'impresa. In assenza di una decisione della CoPa, si applica esclusivamente il presente CCL settoriale.
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.	Le seguenti aziende hanno un CCL aziendale riconosciuto equivalente: Securitas SA, Securitrans AG, SecurePost AG.

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.	
3. Alla CoPa spettano i seguenti compiti e competenze: 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.	La CoPa Sicurezza effettua diversi controlli ogni anno. È così possibile controllare <u>qualsiasi</u> impresa attiva nel settore dei servizi di sicurezza. I singoli regolamenti e disposizioni sono disponibili su Regolamento di procedura per l'esecuzione della CoPa Sicurezza (si veda anche https://www.pako-sicherheit.ch/it).
4. Tutte le violazioni del CCL o dei contratti aziendali <u>riconosciuti equivalenti</u> vanno corrette (ad esempio con versamenti retroattivi) e documentate nei confronti della CoPa e possono essere punite con una multa convenzionale sino a 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: 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 nonché in caso di rettifica della violazione.	
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.	
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.	Ogni impresa attiva nel settore della sicurezza riceve all'inizio dell'anno un formulario di dichiarazione con effetto retroattivo sull'anno precedente. Le imprese sono tenute a compilare la dichiarazione e a restituirla alla CoPa. Sul formulario di dichiarazione devono essere riportate tutte le ore operative prestate e il numero di collaboratori per categoria di assunzione. Determinante per l'assoggettamento al CCL è l'attività effettivamente esercitata. La CoPa Sicurezza può basarsi anche su altre informazioni (tra cui i dati del registro di commercio), In caso di mancata ricezione della dichiarazione, la CoPa si riserva il diritto di valutare l'impresa sulla base dei dati forniti dalle autorità (ad es. dati della cassa di compensazione).

Ulteriori regolamenti e direttive sono disponibili sul nostro sito <https://www.pako-sicherheit.ch/it>

Articolo 6 Costi di applicazione e di formazione continua

Articolo	Commento
1. I datori di lavoro e i collaboratori, come stabilito alle cifre 2 e 3 riportate di seguito, versano i contributi ai costi di applicazione e di formazione continua a copertura delle spese risultanti dall'applicazione e attuazione del CCL. Il datore di lavoro versa il contributo annuale alla CoPa al più tardi entro il 30 giugno dell'anno in corso.	Il contributo del lavoratore può essere dedotto dal salario del collaboratore e deve essere versato alla CoPa Sicurezza. La CoPa consiglia al datore di lavoro di rilasciare ai propri collaboratori una conferma di pagamento quale prova del pagamento dei costi di applicazione. Inoltre, la CoPa Sicurezza propone di definire in modo preciso nel contratto di lavoro la copertura dei costi di applicazione tra i collaboratori e il datore di lavoro. Dato che il CCL Sicurezza è l'unico nel ramo della sicurezza privata in Svizzera a essere stato dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale, i contributi da versare sono obbligatori, a meno che non esista una dichiarazione di equivalenza della CoPa Sicurezza.
2. Contributi dei dipendenti: I collaboratori che sottostanno al CCL nella categoria di assunzione A versano un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua pari a CHF 30.– l'anno o CHF 2.50 il mese. I collaboratori che sottostanno al CCL nelle categorie di assunzione B e C versano un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua di CHF –.015 per ogni ora di lavoro prestata. Tale importo viene detratto direttamente dal salario del collaboratore e deve essere indicato nel conteggio salariale. I datori di lavoro che si fanno carico di tutto o parte di questo contributo devono menzionare l'importo sul conteggio salariale o attestarlo almeno una volta l'anno con una semplice lettera.	Base per il calcolo dei posti di lavoro a tempo pieno (categoria di assunzione A): per anno: CHF 0.03 x 2'000 ore = CHF 60.– per mese: CHF 60.– / 12 mesi = CHF 5.– Il calcolo dei contributi per le categorie B e C è effettuato sulla base delle ore di lavoro prestate (più vacanze).
3. Contributi dei datori di lavoro: Tutti i datori di lavoro che sottostanno al CCL versano a loro volta un contributo annuo ai costi di applicazione e di formazione continua di CHF 30.– l'anno o CHF 2.50 il mese per i collaboratori della categoria di assunzione A e un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua di CHF –.015 per ogni ora di lavoro prestata per i collaboratori che sottostanno al CCL nelle categorie di assunzione B e C. I datori di	

lavoro versano inoltre un contributo definito in funzione delle dimensioni dell'azienda. L'importo viene calcolato sulla base di posti di lavoro a tempo pieno (indipendentemente dal fatto che si tratti di retribuzione su base mensile o su base oraria). Gli impieghi a tempo parziale devono essere convertiti in impieghi a tempo pieno. Per ogni datore di lavoro questo importo ammonta a: a. CHF 750.– / anno o CHF 62.50 / mese se l'azienda conta 100 dipendenti a tempo pieno o un numero inferiore, oppure b. CHF 1'500.– / anno o CHF 125.00 / mese se l'azienda conta più di 100, ma meno di 501 dipendenti a tempo pieno, oppure c. CHF 2'000.– / anno o CHF 166.65 / mese se l'azienda conta più di 500, ma meno di 1'001 dipendenti a tempo pieno oppure d. CHF 4'000.– / anno o CHF 333.35 / mese se l'azienda conta più di 1'000 dipendenti a tempo pieno.	
4. Per la copertura dei costi di applicazione del presente CCL e per la formazione di base e continua viene gestito un fondo amministrato pariteticamente. I contributi dei datori di lavoro e dei collaboratori ai costi di applicazione e di formazione continua vengono versati in questo fondo. Le disposizioni più dettagliate sono disciplinate in un regolamento separato (regolamento per l'impiego dei contributi ai costi di applicazione e di formazione continua).	

Articolo 7 Cauzione

Articolo	Commento
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.	L'importo garantito e il conto di cauzione vengono bloccati dalla banca. La cauzione è da intendersi come strumento di garanzia.
2. I dettagli sono regolati nell'Allegato 2.	

Articolo 8 Categorie di assunzione

Articolo	Commento
1. a. Si distinguono tre categorie di assunzione: A collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 1'801 e 2'300 ore per anno civile, B collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 901 e 1'800 ore per anno civile, C collaboratori con salario orario con orario di lavoro fino a 900 ore di lavoro per anno civile, comprese le vacanze e l'abbuono di tempo del 10% (ai sensi dell'art. 12 cifra 2 CCL) nonché il supplemento di tempo (ai sensi dell'art. 14 cifra 3 CCL). b, In caso di assunzione nel corso di un anno civile, l'orario di lavoro e la retribuzione ai sensi della lettera a) devono essere rispettati proporzionalmente, a condizione che il collaboratore abbia lavorato per oltre 3 mesi. La presente regola trova applicazione anche quando il rapporto di lavoro viene disdetto dal datore di lavoro nel corso dell'anno dopo il periodo di prova, salvo il caso in cui il collaboratore venga licenziato per grave violazione dei suoi obblighi.	Oltre alla regolamentazione proporzionale in caso di <u>assunzione</u> nel corso dell'anno si applica anche una regolamentazione proporzionale in caso di cessazione dell'<u>impiego</u> nel corso dell'anno, purché il collaboratore stesso non abbia disdetto. Ciò significa che l'orario di lavoro dovrebbe essere rispettato proporzionalmente anche quando il rapporto di lavoro viene disdetto dal datore di lavoro nel corso dell'anno dopo il periodo di prova (salvo il caso in cui il lavoratore sia licenziato per gravi violazioni dei suoi obblighi). Se sono state prestate più ore di lavoro di quanto concordato e quindi è stata o sarebbe stata raggiunta una categoria superiore, tutte le ore di lavoro prestate dovrebbero essere indennizzate secondo la tariffa della categoria superiore.
2. Alla fine di ogni anno civile si accerta se le ore prestate dal collaboratore corrispondono all'orario di lavoro stabilito contrattualmente e se vengono rispettate le disposizioni in virtù delle tre categorie di cui sopra. Le ore prestate in eccesso vanno compensate con tempo libero o retribuite: a. Nella categoria A le ore prestate in eccesso fino a un massimo del 5% possono essere computate al conteggio delle ore lavorative dell'anno successivo. Se il numero di ore prestate è maggiore, le ore in eccesso che superano il 5% vanno compensate con tempo libero della stessa durata o retribuite con il 100% del salario lordo entro la fine di marzo dell'anno successivo.	Per i collaboratori della categoria C, l'orario di lavoro massimo effettivo è di 945 ore l'anno (900 ore più max. 5%) – ove sono compresi anche l'indennità di vacanza ai sensi dell'art. 20 CCL, nonché l'abbuono di tempo del 10% (art. 12 CCL). Anziché mantenere intenzionalmente basso il numero di ore di lavoro pattuito contrattualmente e far prestare regolarmente ore in più ai collaboratori, la CoPa consiglia di aumentare in modo duraturo il numero di ore di lavoro. Secondo la CoPa, mantenere artificialmente basso il numero di ore di lavoro pattuito contrattualmente, quando effettivamente vengono prestate regolarmente molte ore in più, costituisce un'elusione del CCL nonché una violazione della buona fede ai sensi dell'art. 2 CC.

b. Nelle categorie B e C le ore prestate in eccesso fino a un massimo del 5% possono essere computate nel conteggio delle ore lavorative dell'anno successivo. Se il numero di ore prestate in eccesso è maggiore, le ore supplementari vanno retribuite con il 100% del salario lordo.	
3. Se nelle categorie B e C con il 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 passaggio alla categoria superiore, è determinante il conteggio delle ore lavorative per la fine del rispettivo anno civile. Il cambiamento di categoria può essere effettuato di comune accordo, in modo che non abbiano alcuna rilevanza gli adeguamenti contrattuali unilaterali, per i quali occorre rispettare i termini di disdetta. Ai sensi l'art. 330b CO, il cambiamento automatico di categoria deve essere documentato per iscritto. Lo scopo di queste disposizioni è di impedire abusi. Si deve evitare che collaboratori siano impiegati consapevolmente nella categoria C con un basso numero di ore di lavoro e che quindi prestino un numero di ore notevolmente maggiore (cat. B o addirittura A). Per questo motivo, in caso di un numero elevato di ore prestate in eccesso, tutte le ore devono essere indennizzate (a posteriori) secondo le tariffe della categoria immediatamente superiore. Nel caso di un indennizzo a posteriori secondo la categoria B o A di un collaboratore impiegato nella categoria C, devono essere indennizzate assieme anche le vacanze ai sensi dell'art. 20 cifra 2 CCL. Se i collaboratori vengono trasferiti nella categoria immediatamente superiore, essi rientrano a livello di salario nel 1° anno di servizio della categoria immediatamente superiore, salvo che siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 16 cifra 4 CCL. Attenzione: la regola relativa agli anni di servizio nell'ambito del cambiamento di categoria si applica solo all'inquadramento salariale. Per il calcolo del diritto alle vacanze, della durata dell'obbligo di versamento continuato del salario, dei periodi di attesa e di disdetta si applicano le disposizioni ordinarie del CO. <i>Qualora i collaboratori vengano assunti in una categoria inferiore e l'impresa sappia già in anticipo che verranno previste più ore operative, ciò può essere considerato come un'elusione del CCL.</i>

	<i>A beneficio dei collaboratori, l'anno di servizio può essere proseguito nella categoria immediatamente superiore. In linea di principio, nel caso di inizio del contratto nel corso dell'anno gli orari di lavoro devono essere rispettati proporzionalmente, qualora i collaboratori abbiano lavorato più di tre mesi. Esempio: un collaboratore della cat. B ha un orario di lavoro pattuito contrattualmente di 1'200 ore l'anno. Se inizia il 1 luglio, il collaboratore non può lavorare per più di 600 ore per i mesi rimanenti, affinché l'orario di lavoro non venga superato.</i> <i>L'eccezione dei 3 mesi significa anche che si possono impiegare i collaboratori per un periodo massimo 3 mesi con un grado di occupazione del 100% nella categoria C (ad es. studenti). Per la categoria C ciò è consentito solo 1 volta per anno civile.</i> <i>Non sono ammessi la ripetizione di contratti / i contratti a catena (serie successive di più contratti di lavoro a tempo determinato per anno).</i>
4.	I collaboratori della categoria C che nell'anno civile corrispondente hanno lavorato per oltre 3 mesi, beneficiano – a partire da un volume annuo di almeno 1'000 ore effettivamente prestate (ai sensi dell'art. 12) – del pagamento a posteriori delle ore prestate alla tariffa più alta della categoria applicabile, nonostante il passaggio alla categoria B o A nel corso dell'anno.

Articolo 9 Assunzione, periodo di prova e disdetta

Articolo	Commento
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. Devono essere obbligatoriamente rispettati i salari minimi (vedi Allegato 1) per ogni categoria di assunzione. I collaboratori delle categorie A e B ricevono un salario mensile fisso. I collaboratori della categoria C vengono pagati a ore. Il contratto di lavoro deve stabilire le categorie di assunzione e l'orario di lavoro settimanale medio (ai sensi dell'art. 330b CO). Al seguente link trovate i nostri moduli d'esempio di contratto di lavoro per i dipendenti con salario mensile (categoria A e B) e con salario orario (categoria C): Modulo d'esempio di contratto di lavoro per il salario mensile e il salario orario

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.	Di regola, il periodo di prova può durare tre mesi tra le stesse parti una sola volta. Se un contratto cessa e ne viene stipulato uno nuovo, non è possibile concordare un nuovo periodo di prova (cfr. art. 335b cpv. 1 CO).												
3.	Il contratto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti entro i seguenti termini: <table><tr><th>Durata dell'impiego</th><th>Termine di disdetta</th></tr><tr><td>Durante il periodo di prova (primi 14 giorni):</td><td>1 giorno</td></tr><tr><td>Durante il restante periodo di prova</td><td>7 giorni</td></tr><tr><td>Nel 1° anno di servizio</td><td>1 mese, per la fine del mese</td></tr><tr><td>Dal 2° al 9° anno di servizio compreso</td><td>2 mesi, per la fine del mese</td></tr><tr><td>Dopo il 9° anno di servizio</td><td>3 mesi, per la fine del mese</td></tr></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 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	Il periodo per la fine del rapporto di lavoro (periodo di disdetta) viene calcolato dall'entrata nell'azienda.
Durata dell'impiego	Termine di disdetta													
Durante il periodo di prova (primi 14 giorni):	1 giorno													
Durante il restante periodo di prova	7 giorni													
Nel 1° anno di servizio	1 mese, per la fine del mese													
Dal 2° al 9° anno di servizio compreso	2 mesi, per la fine del mese													
Dopo il 9° anno di servizio	3 mesi, per la fine del mese													
4.	La disdetta deve essere portata a conoscenza dell'interessato al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del periodo di disdetta.													
5.	Nel caso di una risoluzione del contratto con effetto immediato, si procederà ad informare immediatamente la Commissione aziendale, il rappresentante del personale o la CoPa.	Per motivi probatori, tale comunicazione deve avvenire per iscritto o perlomeno per via elettronica (verbale, mail, SMS, ecc.).												

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.	Tutti i collaboratori devono seguire la formazione di base di 20 ore. Il tipo di servizio di sicurezza e il grado d'occupazione sono irrilevanti. Il datore di lavoro deve consentire questa formazione anche ai collaboratori che hanno già lavorato nel settore della sicurezza.

	La formazione di base deve essere completata anche in caso di rapporto di lavoro di durata determinata.
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.	La formazione di base e i relativi costi, come le tasse d'esame e le spese di formazione, devono essere assunti dal datore di lavoro anche quando i collaboratori non superano l'esame, salvo il caso in cui comunichino disdetta del rapporto durante il periodo di prova (art. 10 cifra 2 CCL).
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. I collaboratori con un attestato professionale federale del ramo dei servizi sicurezza non devono assolvere la formazione di base.	La formazione di base non può essere svolta durante il servizio. Può avvenire anche presso un'azienda esterna; i costi che ne derivano devono essere assunti dal datore di lavoro. L'esenzione dall'obbligo di frequentare una formazione di base non deve in nessun caso portare a un livello inferiore di formazione. L'introduzione specifica all'azienda (direttive interne, dottrina operativa ecc.) deve avvenire in ogni caso. Qualora venga fatta valere una formazione equivalente all'attestato professionale federale, l'equivalenza deve essere previamente accertata dall'impresa e attestata per iscritto dalla SEFRI alla CoPa.
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. Le spese di pulizia	Ogni datore di lavoro è tenuto a equipaggiare ogni collaboratore con un'uniforme. In caso di servizi aggiuntivi/occasionali, che possono essere effettuati con abiti adatti all'uso quotidiano, tali abiti non devono essere indennizzati dal datore di lavoro, a meno che la richiesta di uniformità / loghi aziendali non sia troppo onerosa.

conseguenti a sporco eccezionale durante il servizio e correttamente segnalate/rendicontate a livello interno sono a carico del datore di lavoro.	Gli indumenti con il logo della ditta e gli anfi bi sono considerati indumenti di servizio. L'equipaggiamento messo a disposizione, compreso il materiale di ricambio necessario, è gratuito per i collaboratori. La CoPa considera parte dell'equipaggiamento gli attestati richiesti dall'ente pubblico (ad es. le attestazioni di domicilio nel Concordato della Svizzera francese o nel Concordato del Ticino). Questi devono essere pagati dal datore di lavoro³ Per «sporco eccezionale durante il servizio» s'intende in particolare sporco dovuto a sangue, escrementi, vernice, fango, catrame, prodotti chimici, bevande, ecc. la cui pulizia comporta un dispendio eccessivo al collaboratore e non può essere ragionevolmente pretesa.
2. A conclusione del rapporto di lavoro, l'intero equipaggiamento e l'uniforme devono essere restituiti puliti ed in buono stato.	Ai collaboratori con un numero di ore di lavoro basso la CoPa consiglia di detrarre tale trattenuta sull'ultimo salario mensile successivo alla disdetta. I collaboratori devono essere informati in anticipo per iscritto circa la trattenuta sul salario (contratto di lavoro o regolamento aziendale).

Articolo 12 Durata del lavoro

Articolo	Commento
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 cifra 1 CCL.	In generale è considerato tempo di lavoro il tempo che il datore di lavoro assegna al collaboratore, ossia: - tempo durante l'impiego/servizio; - tempo per prendere del materiale o una persona o di un veicolo prima/dopo l'entrata in servizio su richiesta del datore di lavoro; - formazioni ordinate; - riunioni e briefing;

³ Modifica Commento CCL secondo E2018-557 del 16.03.2018

	- l'orario di presenza effettivamente ordinato in un luogo definito dal datore di lavoro; - tempo di viaggio secondo l'art. 12 cifra 3 CCL Sicurezza. Le seguenti prestazioni di lavoro non sono considerate tempo di lavoro effettivo ai sensi del CCL: - servizio di picchetto (a seconda delle richieste del datore di lavoro – si veda anche il commento all'art. 12 cifra 3 CCL); - tempo per prendere un collega di lavoro senza ordine del datore di lavoro; - tempo di viaggio ai sensi dell'art. 18 CCL; - il tempo di cui i collaboratori necessitano per iniziare puntualmente il servizio.
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.	L'abbuono di tempo vale per i giorni lavorativi che sono festivi o domeniche. È computato una sola volta (non due volte). Per i giorni festivi cantonali fa stato il luogo di assunzione principale definito contrattualmente. L'indennità di vacanza si calcola sempre sulla somma salariale lorda delle ore prestate, incluso il supplemento di tempo del 10% (v. commento all'art. 20 cifra 2). Dal testo dell'art. 12 cifra 2 CCL si evince che va accordato un abbuono di tempo di 6 minuti (ossia del 10%) per ora. Non si tratta di una disposizione sul salario, bensì di una disposizione sulla durata del lavoro. Vale a dire che il tempo supplementare (nel caso di specie 6 minuti, ossia 10% per ora) deve essere computato nell'orario di lavoro rispettivamente prestato e solo in seguito, sulla base della durata di lavoro complessiva così calcolata o cumulata, il salario dovuto deve essere determinato in base alla formula «Tempo di lavoro x salario orario» e corrisposto conformemente. Per i lavoratori impiegati con salario orario, l'abbuono di tempo non può quindi essere sostituito unicamente da un supplemento in franchi, ma, come esposto sopra, deve nel contempo essere calcolato e concesso sotto forma di un supplemento di tempo pagato. Il supplemento di tempo deve inoltre essere indicato separatamente nell'ambito del rilevamento del tempo di lavoro e deve essere incluso nel rispettivo conteggio delle ore di lavoro. Per i collaboratori con meno di 25 notti all'anno previste, conformemente alla legge sul lavoro

	(LL) si applica un supplemento pecuniario del 25% secondo la LL (cfr. art. 31 cpv. 3 OLL 1). Si veda <u>Promemoria supplemento di tempo del 10% per lavoro notturno regolare.</u>
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.	Qualora il datore di lavoro richieda ai propri collaboratori di entrare nell'azienda prima del servizio (ad es. per istruzioni), il tempo supplementare deve essere indennizzato come tempo di lavoro. Lo scopo dell'articolo 12 cifra 3 CCL è di conteggiare come tempo di lavoro anche il tempo che i collaboratori devono dedicare a un trasferimento. Questo deve essere pagato. Le disposizioni sul servizio di picchetto e sugli orari di lavoro, che non sono disciplinati nel CCL, possono essere trovate al seguente link:<u>https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen Dienstleistungen/Publikationen und Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter und Checklisten/das-arbeitsgesetz--die-wichtigsten-arbeits-und-ruhezeitbestimmu.html</u> L'indennità per eventi di formazione che non costituiscono tempo di lavoro deve essere fissata in un regolamento.
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 1801 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.	La CoPa raccomanda di stabilire l'orario di lavoro settimanale nel contratto di lavoro (cfr. art. 330b CO).
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 (in virtù della precedente cifra 2, supplemento di tempo ai sensi dell'art. 14 cifra 3), totale delle ore di lavoro fornite al giorno e al mese), alla formazione di base, 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.	Il conteggio dell'orario di lavoro può essere inviato per iscritto o in forma elettronica comprensibile.

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.	Questa disposizione vale anche quando i documenti aziendali sono incompleti (informazioni mancanti nel conteggio del tempo di lavoro).
--	--

Articolo 13 Pause

Articolo	Commento
1. Il lavoro deve essere interrotto da pause della durata minima di: a. un quarto d'ora, se la durata del lavoro giornaliero supera le cinque ore e mezzo senza interruzione. b. mezz'ora, se la durata del lavoro giornaliero supera le sette ore senza interruzione. c. un'ora, se la durata del lavoro giornaliero supera le nove ore senza interruzione; le pause superiori alla mezz'ora possono essere frazionate.	Le pause sono disciplinate anche nell'art. 15 LL. Conformemente alla LL e al CCL, le pause devono avvenire a metà dell'orario di lavoro. Nella misura in cui il tempo di viaggio deve essere computato come tempo di lavoro ai sensi del CCL Sicurezza e della LL, deve essere garantito anche il diritto alle pause.
2. Qualora il collaboratore non possa lasciare il suo luogo di lavoro durante le pause, esse vengono conteggiate e retribuite come ore di lavoro.	Le pause contano come tempo di lavoro (e devono essere retribuite), quando ai collaboratori non è consentito lasciare il posto di lavoro. Per posto di lavoro s'intende ogni luogo dell'azienda in cui il collaboratore deve rimanere per svolgere il lavoro assegnatogli. Questa regola vale anche se il collaboratore durante la pausa deve essere raggiungibile e pronto ad entrare in servizio.

Articolo 14 Ore in più e ore in meno

Articolo	Commento
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) / -10% (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 dell'art. 8. Le ore prestate in difetto fino al -10% vanno riportate all'anno successivo e recuperate prestando il tempo di lavoro corrispondente.	Ore in meno Per la fine dell'anno civile può essere riportato all'anno successivo al massimo il 5% delle ore di lavoro individuali. Le ore in meno, che superino -10%, di regola devono essere a carico del datore di lavoro. Ciò significa che il datore di lavoro è in mora, a meno che non possa dimostrare che le ore in meno sono state causate dal collaboratore.

	Ore in più / ore supplementari Il tempo che i collaboratori prestano a livello operativo più di quanto concordato nel contratto di lavoro è considerato come ore in più / ore supplementari (fino a 50 ore alla settimana). Queste possono essere indennizzate al 100% del salario lordo o compensate con tempo libero. Per eventuali ore in più / ore supplementari in eccesso la CoPa consiglia di pagarle durante l'anno. Lavoro straordinario La durata massima della settimana lavorativa nel settore della sicurezza è di 50 ore (cfr. anche art. 22 OLL 1 ed eccezioni ai sensi dell'art. 6 OLL 2). Le ore prestate in più sono considerate lavoro straordinario.
2.	A conclusione del rapporto di lavoro, le ore in più vengono retribuite almeno secondo i salari minimi previsti nell'allegato 1.
3.	Qualora vengano prestate più di 210 ore al mese (secondo l'art. 12 CCL), sulle ore che superano tale limite (> 210 ore) viene accordato un supplemento di tempo del 25%. Queste ore in più – supplemento di tempo incluso – possono essere pagate o compensate con tempo libero nell'arco dei tre mesi successivi. Dalla presente regola è escluso il settore del trasporto di denaro – CIT (Cash In Transit). Il pagamento risp. la compensazione delle ore in più deve essere chiaramente contrassegnata come tale e quindi essere verificabile. Le ore prestate ai sensi dell'art. 14 cifra 3 CCL comprendono anche i supplementi di tempo previsti dall'art. 12 CCL.
4.	Restano salve le prescrizioni previste dalla Legge sul lavoro e riguardanti il tempo di riposo giornaliero nonché la durata massima del lavoro giornaliero. Qualora nell'ambito di controlli compiuti dalla CoPa emergano seri indizi del fatto che durante il periodo di controllo siano state regolarmente commesse gravi infrazioni al riguardo, la CoPa è autorizzata a segnalare la circostanza presso l'Ispettorato del lavoro competente. La legge, in particolare la legge sul lavoro (LL) e le relative ordinanze, non prevedono una durata massima generale della giornata lavorativa. La LL stabilisce però che il lavoro diurno e serale dei lavoratori deve rimanere compreso in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario, cosicché da ciò si può determinare la durata massima della giornata lavorativa. La durata massima della giornata lavorativa ammonta pertanto a 12,5 rispettivamente 13 ore, a seconda del metodo di calcolo applicato. La Segreteria di Stato dell'economia (Seco) ha concretizzato la durata massima della giornata lavorativa come segue: secondo l'interpretazione della SECO, il tempo di lavoro effettivo deve ammontare al massimo a 12,5 ore comprese nello spazio di 14 ore menzionato. In linea di principio, le imprese che non seguono l'interpretazione della SECO corrono il rischio di

	violare il dovere di assistenza dei datori di lavoro, in particolare l'obbligo di accordare pause a metà dell'orario di lavoro (art. 18 cpv. 2 OLL 1) nonché l'obbligo di organizzazione del lavoro in modo da preservare i lavoratori (art. 6 cpv. 2 LL).
--	--

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).	Il concetto dei 112 giorni liberi si basa sulla settimana di cinque giorni che deve essere accordata sull'arco dell'anno. È considerato giorno libero un intero giorno civile (dalle ore 00:00 alle ore 23.59) ovvero un periodo di 24 ore consecutive. Devono inoltre essere presi in considerazione i periodi di riposo previsti dalla legge.
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.	Il CCL prevede tale riduzione a 90 giorni soltanto temporaneamente e quale ultima risorsa. L'impresa deve comunicare in anticipo per iscritto ai collaboratori la riduzione temporanea dei giorni liberi, la durata e i motivi.
3. Dall'abbuono di tempo ai sensi dell'art. 12 cifra 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.	
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.	Sono considerati giorni liberi i giorni liberi pianificati che di regola devono essere resi noti ai collaboratori con due settimane di anticipo dal datore di lavoro. I giorni liberi non possono essere concessi retroattivamente. Un giorno libero comprende 24 ore più il riposo giornaliero ordinario di 11 ore, ossia 35 ore tra i turni di servizio.

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.	Se al momento dell'uscita i collaboratori hanno goduto di un numero insufficiente di giorni liberi, questi devono essere compensati durante il periodo di disdetta o pagati al termine del rapporto di lavoro.
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.	

Articolo 16 Salari

Articolo	Commento
1. Nell'allegato 1 vengono definiti i salari minimi per categoria e anno di servizio riferito al salario.	Attenzione: per il computo del diritto alle vacanze, della durata dell'obbligo di versamento continuato del salario, dei periodi di attesa e di disdetta fa in generale stato, secondo il CO, il numero di anni di servizio, calcolati a partire dall'entrata nell'impresa. Il cosiddetto «anno di servizio riferito al salario», determinante per il calcolo del salario minimo di cui all'Allegato 1 (tenuto conto dell'articolo 8 cifra 3 CCL), può derogarvi. Per i collaboratori della categoria C valgono tutti gli anni dall'inizio del rapporto di lavoro. Per le categorie A e B, i collaboratori iniziano nel primo anno di servizio della nuova categoria, salvo che siano soddisfatti i requisiti di cui all'art. 16 cifra 4 CCL. Il luogo di assunzione principale definito contrattualmente determina i salari minimi cantonali della categoria C (si veda Allegato 1 CCL).
2. Se l'entrata in servizio avviene prima del 1° luglio, l'anno di entrata viene calcolato come primo anno di servizio.	In caso di assunzione prima del 30 giugno, il 1° anno di servizio sarà conteggiato a partire da tale anno. In caso di assunzione dopo il 1° luglio, come 1° anno di servizio vale l'anno successivo.
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 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. Fanno eccezione i collaboratori in età AVS, che possono essere assicurati solo minimamente o non possono esserlo più.	L'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia deve essere stipulata sia per i collaboratori con salario mensile sia per quelli con salario orario.
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	

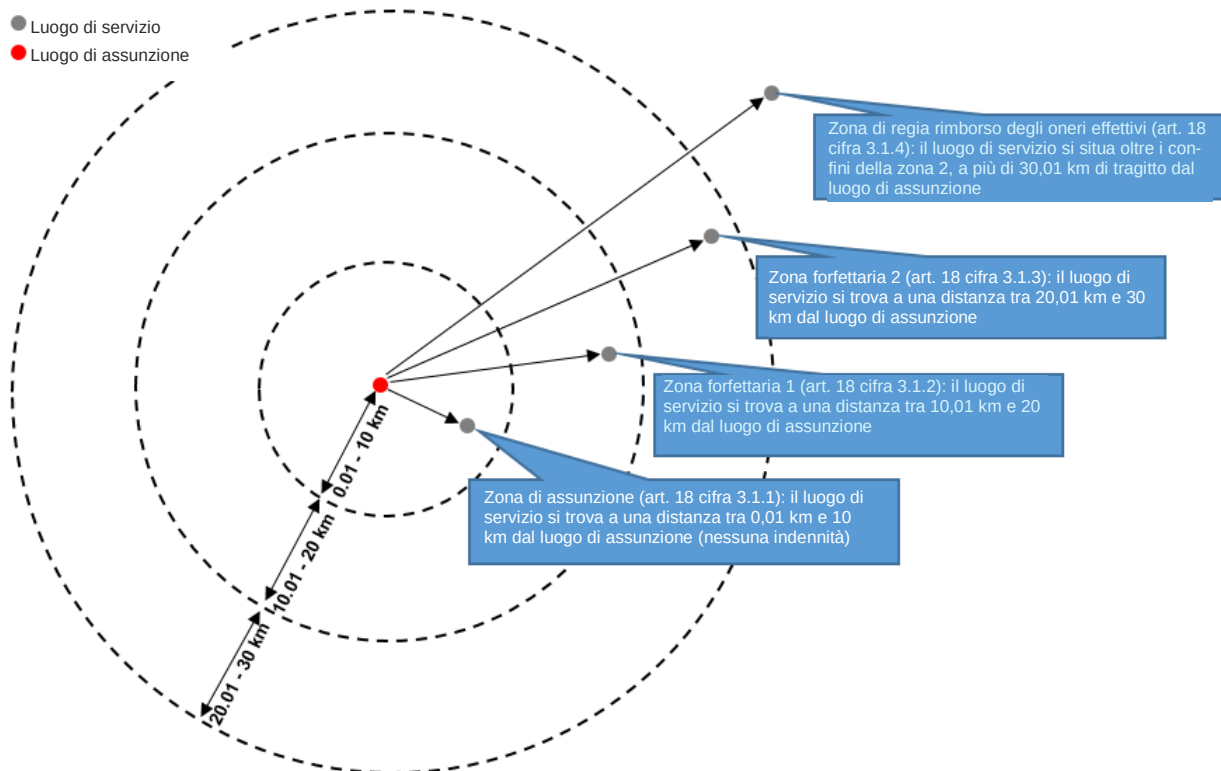
	deve essere immediatamente comunicata al datore di lavoro.	
6.	Le disposizioni qui previste per l'indennità nei casi di incapacità lavorativa sostituiscono l'obbligo di versamento del salario da parte del datore di lavoro secondo l'art. 324a CO, a condizione che l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia non abbia previsto riserve o esclusioni.	

Articolo 18 Rimborso spese

Articolo	Commento
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.	Il nuovo articolo 18 «Rimborso spese» è stato dichiarato di validità generale nel decreto del Consiglio federale dell'8 aprile 2016 ed è entrato in vigore il 1° maggio 2016. Dato che l'entrata in vigore è stata decisa con un termine relativamente breve, le parti contraenti hanno precisato la disposizione transitoria relativa al rimborso spese di cui all'articolo 18 CCL per il 1° novembre 2016. L'indennità per il tempo di viaggio può essere calcolata come tempo di lavoro effettivo ai sensi dell'art. 12 cifra 3, se i collaboratori iniziano il loro servizio dal luogo di assunzione principale. Laddove i collaboratori abbiano l'incarico di prendere in consegna un veicolo o del materiale in occasione di un precedente servizio retribuito, non sono dovute spese se essi non devono restituire il veicolo o il materiale separatamente dopo il servizio.
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	I luoghi di assunzione devono essere definiti nel contratto con l'indirizzo esatto (via, n.). Questa regola vale anche per i luoghi in cui viene prestato servizio regolarmente, concordati nel contratto, i quali devono essere anch'essi definiti con un indirizzo. Un parcheggio privo di indirizzo non è ammesso come luogo di assunzione contrattualmente definito. Se una filiale è definita come luogo di assunzione, essa deve essere iscritta nel registro di commercio per garantire che non esista solo sulla carta. L'art. 18 cifra 2 CCL stabilisce che i due luoghi di assunzione da concordare contrattualmente possono trovarsi nel luogo in cui il collaboratore presta servizio regolarmente. Secondo le parti

(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».	sociali, può essere definito come luogo di assunzione solo un luogo in cui il collaboratore presta servizio. L'unica eccezione in cui due luoghi di servizio possono essere definiti come luoghi di assunzione è costituita dal caso in cui i collaboratori lavorino per metà ciascuno in due luoghi di servizio. Nei luoghi in cui viene prestato il servizio deve essere garantito l'accesso ai gabinetti e ai locali di riposo (cfr. art. 32 OLL 3). Tutte le zone forfettarie sono calcolate come andata e ritorno. Per stabilimento d'impresa s'intende una sede fissa, locale, dell'azienda tramite la quale si svolge, in tutto o in parte, l'attività di un'impresa che altrimenti si trova in un determinato luogo. Si deve poter dimostrare che tale stabilimento d'impresa sia effettivamente a disposizione dei singoli collaboratori, vale a dire che esso sia effettivamente «vissuto». Ne consegue che tutti i collaboratori (non solo limitatamente a singole categorie come gli amministratori, ecc.), per i quali tale stabilimento d'impresa deve essere preso in considerazione nel calcolo del rimborso spese, devono avere automaticamente e senza ulteriori condizioni accesso allo stabilimento d'impresa, ai suoi gabinetti e ai locali per il riposo e/o poter ritirare, depositare temporaneamente e/o riconsegnare il materiale necessario allo svolgimento del servizio. La sola conclusione di un contratto di locazione non giustifica di per sé l'esistenza di uno stabilimento d'impresa.
3. Ai collaboratori vengono rimborsati il tempo di viaggio supplementare e le spese di viaggio effettivamente sostenute, tenendo conto delle tre possibilità seguenti:	le spese di viaggio secondo l'art. 18 CCL costituiscono spese. Secondo il CCL il tempo di viaggio non è considerato tempo di lavoro. L'indennità per il tempo di viaggio è soggetta all'AVS; il tempo di viaggio supplementare deve essere considerato nell'osservanza della durata massima del lavoro giornaliero e settimanale. Attenzione: la LL considera il tempo di viaggio come tempo di lavoro supplementare.
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 – Il luogo di assunzione è definito contrattualmente

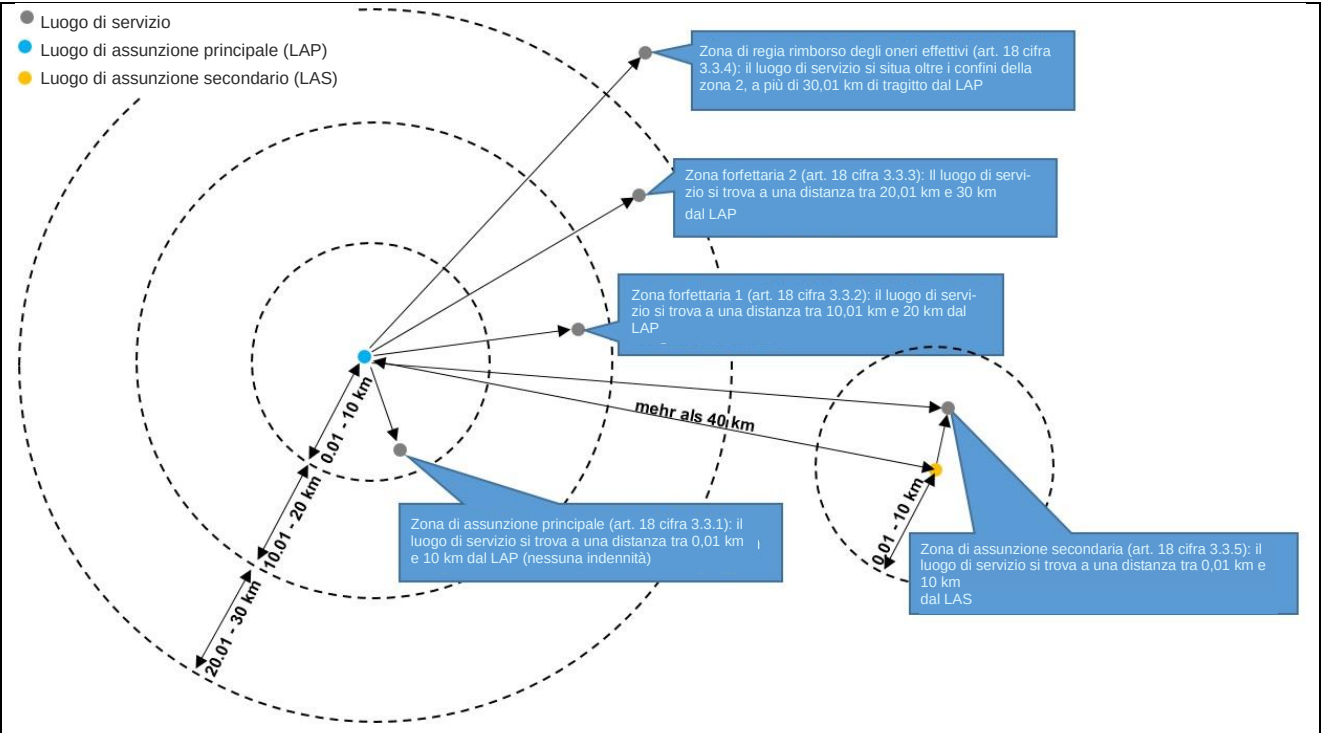


3.1.1. Zona di assunzione (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0,01 km e 10 km dal luogo di assunzione) - in generale nessuna indennità	
3.1.2. Zona forfettaria 1 (il luogo di servizio si trova a una distanza tra 10,01 km e 20 km dal luogo di assunzione) a. spese di viaggio forfait CHF 7.00 b. tempo di viaggio forfait CHF 5.60	
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) c. spese di viaggio forfait CHF 21.00 d. tempo di viaggio forfait CHF 16.80	
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): e. spese di viaggio [(2 x km dal LAP -> luogo di servizio) - (2 x 10 km)] x CHF 0.70	

f. tempo di viaggio [(2 x km dal LAP -> luogo di servizio) - (2 x 10 km)] x CHF 0.32	
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:	
Articolo 18 cifra 3.2 – Il luogo di assunzione principale (LAP) e il luogo di assunzione secondario (LAS) sono definiti contrattualmente Il LAP e il LAS distano tra loro meno di 40 km di distanza secondo il programma di navigazione (Google Maps). The diagram shows a central blue dot representing the 'Luogo di assunzione principale (LAP)'. Concentric dashed circles represent distance zones from the LAP. A yellow dot represents the 'Luogo di assunzione secondario (LAS)'. A grey dot represents the 'Luogo di servizio' (Place of Service). Arrows indicate distances from the LAP and LAS to the Place of Service. Callout boxes describe the reimbursement rules for each zone. ● Luogo di servizio ● Luogo di assunzione principale (LAP) ● Luogo di assunzione secondario (LAS) Zona di regia rimborso degli oneri effettivi (art. 18 cifra 3.2.4): il luogo di servizio si situa oltre i confini della zona 2, a più di 30,01 km di tragitto dal LAP Zona forfettaria 2 (art. 18 cifra 3.2.3): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 20,01 km e 30 km dal LAP Zona forfettaria 1 (art. 18 cifra 3.2.2): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 10,01 km e 20 km dal LAP Zona di assunzione principale (art. 18 cifra 3.2.1): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0,01 km e 10 km dal LAP (nessuna indennità) Zona di assunzione secondaria (art. 18 cifra 3.2.5): il luogo di servizio si trova a una distanza tra 0,01 km e 10 km dal LAS (nessuna indennità)	

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) - in generale nessuna indennità	
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) g. spese di viaggio forfait CHF 7.00 h. tempo di viaggio	

forfait CHF 5.60	
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) i. spese di viaggio forfait CHF 21.00 j. tempo di viaggio forfait CHF 16.80	
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) k. spese di viaggio [(2 x km dal LAP -> luogo di servizio) - (2 x 10 km)] x CHF 0.70 l. tempo di viaggio [(2 x km dal LAP -> luogo di servizio) - (2 x 10 km)] x CHF 0.32	
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) - in generale nessuna indennità La zona di assunzione secondaria è da considerarsi prioritaria rispetto a tutte le zone forfettarie e rispetto alla zona di regia.	
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:	
<i>Articolo 18 cifra 3.3 – Il luogo di assunzione principale (LAP) e il luogo di assunzione secondario (LAS) sono definiti contrattualmente Il LAP e il LAS distano tra loro <u>più</u> di 40 km di distanza secondo il programma di navigazione (Google Maps).</i>	



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) - in generale nessuna indennità	
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) m. spese di viaggio forfait CHF 7.00 n. tempo di viaggio forfait CHF 5.60	
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) o. spese di viaggio forfait CHF 21.00 p. tempo di viaggio forfait CHF 16.80	
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): q. spese di viaggio [(2 x km dal LAP -> luogo di servizio) - (2 x 10 km)] x CHF 0.70 r. tempo di viaggio [(2 x km dal LAP ->	

luogo di servizio) - (2 x 10 km)] x CHF 0.32	
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) s. spese di viaggio forfait, sulla base: [(2 x km LAP -> LAS) - (2 x 40 km)] x CHF 0.70 t. tempo di viaggio forfait, sulla base: [(2 x km LAP -> LAS) - (2 x 40 km)] x CHF 0.32 La zona di assunzione secondaria è da considerarsi prioritaria rispetto alla zona di regia.	
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 biglietto necessario, di seconda classe.	Una bicicletta elettrica è equiparata a un'autovettura o a un ciclomotore e dà diritto a un'indennità corrispondente.
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 -.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 comprovatamente 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.	Se deve essere ritirata una chiave o un'auto presso la sede aziendale o una base, vale l'orario di lavoro a partire dal ritiro (vedi anche art. 12 cifra 3 CCL).
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	In caso di soluzioni forfettarie al posto di Spesix per particolari modalità di trasporto collettivo (con ciò s'intendono trasporti di persone di più

	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.	di 8 persone oltre all'autista / al conducente) i trasporti possono essere effettuati anche da personale proprio, a condizione che siano soddisfatte le autorizzazioni eventualmente necessarie. Per rappresentanza dei lavoratori secondo la legge sulla partecipazione si intende una commissione aziendale eletta. Trovate un corrispondente sul nostro sito web.
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.	Il tragitto di andata e ritorno deve in linea di massima essere conteggiato con il primo luogo di servizio della giornata.
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.	Non è possibile cambiare temporaneamente il luogo di assunzione per definire contrattualmente un luogo di servizio entro un lasso di tempo limitato.
10.	Per ogni mese in cui viene corrisposto un rimborso spese, il datore di lavoro consegna per iscritto ai collaboratori un conteggio verificabile delle spese. Esso comprende le indicazioni relative alla data 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.	Affinché un conteggio delle spese sia effettivamente comprensibile, esso deve essere presentato al controllore in modo chiaro e plausibile. Eventuali dubbi sono pertanto a carico del datore di lavoro (come ad es. «luogo di servizio: «Coop Berna» anziché «Coop Berna Stazione»).

Articolo 19 Supplementi

Articolo	Commento
1. I collaboratori che hanno ottenuto l'attestato professionale federale di agente di sicurezza sorveglianza, protezione delle persone, manifestazioni o centrali 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.	Il supplemento per i collaboratori con attestato professionale federale di sicurezza e sorveglianza o protezione delle persone e dei beni è dovuto a partire dal momento del rilascio del diploma. Il supplemento deve in generale essere aggiunto al salario percepito sino ad allora. È possibile concordare e corrispondere anche supplementi ulteriori e più elevati.
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.	
3.	Qualora i collaboratori debbano effettuare missioni con un'arma da fuoco, ricevono un supplemento di CHF 2.– all'ora o max. CHF 150.– al mese. Sono esclusi da questa regola i quadri dirigenti che ricevono un salario superiore alla tariffa minima più il supplemento di CHF 2.– all'ora o max. CHF 150.– al mese. In generale è escluso da questo supplemento il settore del trasporto di denaro – CIT (Cash In Transit).	Sono esclusi solo i collaboratori che lavorano effettivamente nel settore del trasporto di denaro (CIT). Se, oltre al trasporto di denaro, un'impresa fornisce altre prestazioni di sicurezza, sono esclusi solo i collaboratori che svolgono la loro attività prevalentemente nel settore del trasporto di denaro (CIT). Se ci si avvale dell'eccezione del supplemento per il settore del trasporto di denaro (CIT), spetta alle aziende fornire la relativa prova

Articolo 20 Vacanze

Articolo	Commento
1. I collaboratori delle categorie A e B hanno diritto alle seguenti vacanze: a. 4 settimane (20 giorni lavorativi) a partire dal 1° anno di servizio; b. 5 settimane (25 giorni lavorativi) a partire dal 5° anno di servizio e dal 45° anno di età; a partire dal 10° anno di servizio e dal 40° anno di età; a partire dal 15° anno di servizio; fino al compimento del 20° anno di età; c. 6 settimane (30 giorni lavorativi) a partire dal 10° anno di servizio e dal 60° anno di età.	È obbligo del datore di lavoro provvedere affinché i collaboratori usufruiscano effettivamente delle vacanze. Per gli anni di servizio per la determinazione del diritto alle vacanze vale l'entrata nell'azienda con riserva dell'art. 20 cpv. 3.
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 calcolato 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). Il versamento periodico del salario delle vacanze è ammesso solo in caso di lavoro a tempo parziale irregolare o di impieghi di breve durata, a condizione che sia previsto per iscritto	Il supplemento per le vacanze è calcolato sul salario lordo. Situazione di partenza per l'esempio di calcolo Collaboratore della categoria C / nel primo anno di servizio / Cantone di Zurigo / con 4 settimane di diritto alle vacanze. Salario minimo secondo CCL: 23.20 all'ora Ore lavorate al mese: 60 ore Abbuono di tempo ai sensi dell'art. 12 cifra 2 CCL: 1 ora

	nel contratto di lavoro e che il salario relativo alle vacanze menzionato separatamente su ogni conteggio salariale. Per il resto il salario delle vacanze va versato al momento dell'effettiva fruizione delle vacanze.	Calcolo Salario lordo (ore lavorate al mese + abbuono di tempo) 60 ore + 1 ora = 61 ore Salario lordo 23.20 CHF (salario minimo) x 61 ore = CHF 1'415.20 Calcolo dell'indennità di vacanza: CHF 1'415.20 (salario lordo) x 0.0833 (indennità di vacanza) = CHF 117.90 Salario lordo, incl. indennità di vacanza: CHF 1'533.10
3.	Per il computo delle vacanze vale l'anno civile. Se l'entrata in servizio avviene prima del 1° luglio, l'anno viene calcolato come primo anno di servizio; se il compleanno cade prima del 1° luglio, l'anno viene calcolato come intero anno d'età.	
4.	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 gravidanza 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
1. I collaboratori hanno diritto ai seguenti giorni di congedo pagati: 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	In virtù della protezione della personalità, i collaboratori hanno diritto al congedo in base agli eventi elencati nel CCL. I «giorni di lavoro regolari» sono i giorni in cui i collaboratori normalmente lavorano. Se l'evento cade in un giorno di lavoro regolare, i collaboratori hanno diritto a un giorno libero. La CoPa raccomanda

<i>di lavoro;</i> c. per la nascita di figli propri 3 giorni 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	di applicare criteri più flessibili ai collaboratori con un grado di occupazione più elevato. Ai sensi della CoPa ai collaboratori con un grado di occupazione del 100% di regola deve essere garantito e pagato un giorno libero. Il calcolo del salario per i collaboratori C avviene retroattivamente (ad es. in base al salario AVS medio degli ultimi 9 mesi civili).
--	--

Articolo 22 Servizio militare / servizio civile / protezione civile

Articolo	Commento
1. Durante il servizio militare svizzero, il servizio civile e il servizio di protezione civile, i collaboratori delle categorie salariali A e B hanno diritto al salario ai sensi della seguente cifra 2.	
2. Il pagamento è effettuato sulla base della notifica IPG. L'importo del salario per i collaboratori della categoria d'assunzione A e B è il seguente: a. durante la formazione militare di base / scuola reclute (SR) come recluta (durante questo periodo anche per i militari in ferma continuata) e per ulteriori periodi di servizio (servizi di avanzamento): – celibi senza obbligo di mantenimento: 50% del salario; – coniugati o celibi con obbligo di mantenimento: 90% del salario; b. <i>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.</i>	
3. Questo pagamento volontario del salario è fatto a condizione che il rapporto d'assunzione sia durato almeno 3 mesi prima del servizio militare e continui per almeno 1 anno dopo la fine del servizio militare. Qualora tale condizione non	

	sia adempiuta, il pagamento del salario avviene secondo le disposizioni legali vigenti.	
4.	I collaboratori della categoria di salario C ricevono almeno le prestazioni previste dall'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno (IPG).	
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.	

Articolo 23 Salario in caso di decesso

Articolo	Commento
1. In caso di decesso di un collaboratore attivo, al coniuge al partner registrato, ai figli non ancora diciottenni o alle persone per le quali il defunto aveva un obbligo d'assistenza viene versato un salario postumo calcolato in base agli anni di servizio. Il salario postumo è regolato come segue: a. fino a 5 anni di servizio 1 salario mensile b. dopo più di 5 anni di servizio 2 salari mensili c. dopo più di 20 anni di servizio per collaboratori con salario mensile 3 salari mensili.	L'anno di servizio sarà calcolato a partire dall'entrata nell'azienda (si veda in proposito il precedente commento all'art. 16 CCL). Per i collaboratori nella categoria C (salario orario), il salario viene calcolato sulla base della media degli ultimi 9 mesi.

Articolo 24 Assegni per figli

Articolo	Commento
----------	----------

1. Gli assegni per i figli sono versati in base alle disposizioni di legge.	Le regolamentazioni cantonali sono determinanti per l'importo degli assegni per i figli. (Articolo 7 del Legge sugli assegni familiari). In caso di dubbio ci si può rivolgere alla cassa di compensazione competente.
---	---

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.	Un'iscrizione nel registro delle esecuzioni non è ancora una prova dell'esistenza di problemi finanziari. Se vi sono delle iscrizioni, i collaboratori sono tenuti a informare il datore di lavoro e a spiegare le circostanze. Per contro, un attestato di carenza di beni è una prova sufficiente dell'esistenza di problemi finanziari.
2. Su richiesta del datore di lavoro, il collaboratore è tenuto a fornire il suo estratto dell'ufficio esecuzione e fallimenti e del casellario giudiziale centrale. I relativi costi sono a carico dal datore di lavoro.	

3.	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.	Una disdetta immediata per mancata comunicazione di problemi finanziari può essere pronunciata solo in casi assolutamente eccezionali (ad es. indebitamenti massicci e/o grave violazione della fiducia nei confronti del datore di lavoro).
----	---	--

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 collaboratori devono trattare con riservatezza i segreti aziendali. L'obbligo di segretezza non ha tuttavia nulla a che vedere con il divieto di concorrenza e non costituisce una base giuridica adeguata per vietare l'assunzione presso un'altra impresa.

Articolo 28 Commissione aziendale

Articolo	Commento
1. Per trattare le questioni aziendali interne, 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 collaboratori possono designare autonomamente i loro delegati e i membri della commissione aziendale. Non può però trattarsi di rappresentanti o membri della direzione dell'impresa o di persone non assoggettate al CCL. Il datore di lavoro è corresponsabile dell'organizzazione delle elezioni dal punto di vista logistico. Tuttavia, hanno diritto di voto solo i collaboratori. Tutti i collaboratori devono avere la possibilità di candidarsi alle elezioni. Le informazioni concernenti l'elezione devono essere affisse in un posto frequentato da tutti i collaboratori oppure recapitate a tutti i collaboratori singolarmente (per e-mail o per posta). Anche se il presente articolo vale solo per i membri dell'AISS e per le imprese affiliate volontariamente, devono essere osservate da tutti perlomeno le disposizioni legali della Legge sulla partecipazione.
2. I compiti vanno definiti all'interno di un regolamento. In esso vengono concretizzati a livello aziendale i diritti legali di	I contenuti del regolamento della commissione aziendale devono essere strutturati in conformità alla Legge sulla partecipazione .

	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 modelli di regolamenti UNIA possono essere richiesti alla Segreteria della CoPa.
3.	Le aziende sono obbligate a supportare le commissioni aziendali ovvero i delegati dei collaboratori nell'espletamento delle loro funzioni.	Si rinvia in particolare agli articoli 9, 11 cpv. 2 e 13 della Legge sulla partecipazione.
4.	Entro il 30 giugno di ogni anno le aziende comunicano alla CoPa e alle parti sociali i nomi e le funzioni precise dei membri della commissione aziendale / dei delegati dei collaboratori. Le parti sociali sono autorizzate a prendere contatto con loro, passando sempre e comunque attraverso le aziende.	La comunicazione dei nominativi e delle funzioni esatte dei membri della commissione aziendale / delegati dei collaboratori deve avvenire unitamente alla dichiarazione all'attenzione della CoPa nonché delle parti sociali.

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.	La CoPa Sicurezza si limita a verificare il rispetto del CCL. La valutazione dei rapporti di lavoro individuali esula dal suo ambito di competenza. Eventuali controversie tra le parti devono essere giudicate da un tribunale. In tali casi i collaboratori possono anche richiedere il supporto di un sindacato.

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 giugno 2020. In tal caso, a contare da tale data, esso sostituisce il precedente CCL.	
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 2022.	
3.	Le parti concordano di svolgere ogni anno delle trattative in autunno, in particolare riguardo ai salari.	

Articolo 31 Dichiarazione di obbligatorietà generale

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

Articolo 32 Allegati e regolamenti

Articolo	Commento
1. Sono parte integrante del presente contratto: 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: a. Regolamento per la Commissione aziendale per il personale di sicurezza; b. <i>Regolamento per la formazione.</i>	

AISS

Associazione imprese svizzere
servizi di sicurezza

Unia

Il Sindacato

A. Berchtold
Presidente

M. Fluri
Segretario generale

V. Alleva
Presidente

V. Polito
Membro del CO