



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

Proroga e modifica del 12 maggio 2020

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 17 giugno 2014, del 8 aprile 2016, del 13 febbraio 2017 e del 28 maggio 2019¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo dei servizi di sicurezza privati, è prorogata.

II

I decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I sono inoltre modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 2

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

¹ FF 2014 4201, 2016 3053, 2017 1341, 2019 3197

III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel CCL per il ramo dei servizi di sicurezza privati, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 5 n. 4 (Esecuzione del contratto)

4. Tutte le violazioni del CCL (...) possono essere punite con una multa convenzionale sino a 100 000 franchi. La multa convenzionale deve essere calcolata in modo tale da dissuadere i datori di lavoro e i collaboratori dal commettere ulteriori infrazioni del CCL. Per il calcolo della multa convenzionale vanno tenuti in considerazione in particolare i seguenti criteri:
 - a. l'ammontare delle prestazioni non accordate ai collaboratori;
 - b. la gravità dell'infrazione delle singole disposizioni del CCL;
 - c. le altre circostanze, p.es. se si tratti di un'infrazione unica oppure ripetuta del CCL o se sia stata effettuata con negligenza, in modo intenzionale o senza colpa grave nonché in caso di rettifica della violazione.

Art. 6 n. 1, 2 e 3 (Costi di applicazione e di formazione continua)

1. I datori di lavoro e i collaboratori, come stabilito alle cifre 2 e 3 riportate di seguito, versano 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.
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 30 franchi l'anno o 2,50 franchi 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 1,5 centesimi 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.
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 30 franchi l'anno o 2,50 franchi il mese per i collaboratori della categoria di assunzione A e un contributo ai costi di applicazione e di formazione continua di 1,5 centesimi 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 devo-

no essere convertiti in impieghi a tempo pieno. Per ogni datore di lavoro questo importo ammonta a:

- a. 750 franchi / anno o 62,50 / mese se l'azienda conta 100 dipendenti a tempo pieno o un numero inferiore, oppure
- b. 1500 franchi / anno o 125 franchi / mese se l'azienda conta più di 100, ma meno di 501 dipendenti a tempo pieno, oppure
- c. 2000 franchi / anno o 166,65 franchi / mese se l'azienda conta più di 500, ma meno di 1001 dipendenti a tempo pieno, oppure
- d. 4000 franchi / anno o 333,35 franchi / mese se l'azienda conta più di 1000 dipendenti a tempo pieno.

Art. 8 n. 1, 3 e 4

(Categorie di assunzione)

1. a. Si distinguono tre categorie di assunzione:
 - A collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 1801 e 2300 ore per anno civile,
 - B collaboratori con salario mensile con orario di lavoro fisso pattuito contrattualmente, compreso tra 901 e 1800 ore per anno civile,
 - C collaboratori con salario orario con orario di lavoro fino a 900 ore di lavoro per anno civile, comprese le vacanze e l'abbuono di tempo del 10 % (ai sensi dell'art. 12 n. 2 CCL) nonché il supplemento di tempo (ai sensi dell'art. 14 n. 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.
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.
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 1000 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 del anno.

Art. 9 n. 3 (Assunzione, periodo di prova e disdetta)

3. Il contratto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti entro i seguenti termini:

Durata dell'impiego	Termine di disdetta
Durante i primi 14 giorni del periodo di prova	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

Art. 10 n. 4 (Formazione di base)

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.

Art. 11 n. 1 (Uniforme ed equipaggiamento)

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei collaboratori in uniforme a sue proprie spese gli abiti di servizio (l'uniforme) e l'equipaggiamento necessario per l'esecuzione dell'attività. La scrupolosa cura dell'abbigliamento di servizio, comprese le piccole riparazioni, spetta al collaboratore. Le spese di pulizia conseguenti a sporco eccezionale durante il servizio e correttamente segnalate / rendicontate a livello interno sono a carico del datore di lavoro.

Art. 12 n. 1 e 5 (Durata del lavoro)

1. Il tempo di lavoro annuale comprende il tempo di lavoro effettivamente prestato, le pause retribuite e le vacanze, esclusi i giorni liberi elencati all'articolo 15 numero 1 CCL.
5. Ogni mese il datore di lavoro consegna per scritto 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 del precedente n. 2], supplemento di tempo ai sensi dell'art. 14 n. 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.

Art. 14 Ore in più e ore in meno / supplemento di tempo / durata massima del tempo di lavoro

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 elevato numero di ore prestate in eccesso, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 8. Le ore prestate in difetto fino al -10 % vanno riportate all'anno successivo e recuperate prestando il tempo di lavoro corrispondente.
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 di 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).
4. Restano salve le prescrizioni previste dalla legge sul lavoro (...).

Art. 16 n. 1 (Salari)

1. Nell'allegato 1 vengono definiti i salari minimi per categoria e anno di servizio riferito al salario.

Art. 17 n. 1 (Versamento del salario)

1. Il datore di lavoro deve assicurare i collaboratori contro la perdita di guadagno per incapacità lavorativa senza colpa dovuta a malattia. Fanno eccezione i collaboratori in età AVS, che possono essere assicurati solo minimamente o che non possono più esserlo.

Art. 18 n. 5 (Rimborso spese)

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 70 centesimi per ogni chilometro percorso. (...) 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.

Art. 19 n. 1 e 3 (Supplementi)

1. I collaboratori che hanno ottenuto l'attestato professionale federale di agente di sicurezza sorveglianza, protezione delle persone, manifestazioni o i centrali ricevono un supplemento minimo di 200 franchi al mese oltre al salario

minimo (per un tempo di lavoro annuale di 2000 ore, pro rata per i dipendenti impiegati a tempo parziale) o un'indennità oraria di almeno 1.20 franchi.

3. Qualora i collaboratori debbano effettuare missioni con un'arma da fuoco, ricevono un supplemento di 2 franchi all'ora o max. 150 franchi al mese. Sono esclusi da questa regola i quadri dirigenti che ricevono un salario superiore alla tariffa minima più il supplemento di 2 franchi all'ora o max. 150 franchi al mese. In generale è escluso da questo supplemento il settore del trasporto di denaro – CIT (Cash In Transit).

Art. 20 n. 2 (Vacanze)

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. (...) 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 scritto nel contratto di lavoro e che il salario relativo alle vacanze sia menzionato separatamente su ogni conteggio salariale. Per il resto il salario delle vacanze va versato al momento dell'effettiva fruizione delle vacanze.

Art. 21 Assenze

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 di lavoro
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

Art. 33 *Abrogato*

Salari minimi**Categoria di assunzione A:**

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 2 000 ore
1°	Fr. 52 665.–
2°	Fr. 53 630.–
3°	Fr. 55 205.–
4°	Fr. 56 545.–
5°	Fr. 57 655.–
6°	Fr. 58 230.–
7°	Fr. 58 600.–
8°	Fr. 58 980.–
9°	Fr. 59 360.–
10°	Fr. 59 720.–
11°	Fr. 60 100.–
12°	Fr. 60 480.–
dal 13°	Fr. 60 900.–

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

Categoria di assunzione B:

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 1 400 ore
1°	Fr. 34 475.–
2°	Fr. 35 035.–
3°	Fr. 35 770.–
4°	Fr. 36 680.–
5°	Fr. 37 100.–
dal 6°	Fr. 37 450.–

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

Categoria di assunzione C:

	Salari orari <i>senza</i> indennità di vacanza	Salari orari <i>senza</i> indennità di vacanza	Salario minimo <i>senza</i> indennità di vacanza	Salario minimo <i>senza</i> indennità di vacanza
Cantoni	1° anno di servizio	2° anno di servizio	3° anno di servizio	dal 4° anno di servizio
ZH	Fr. 23,45	Fr. 23,70	Fr. 23,90	Fr. 24,25
BS, BL, GE	Fr. 22,95	Fr. 23,20	Fr. 23,40	Fr. 23,75
Altri	Fr. 22,45	Fr. 22,65	Fr. 22,85	Fr. 23,20

Salari minimi trasporto di denaro (CIT) / valori

Categoria di assunzione A:

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 2 000 ore
1°	Fr. 52 665.–
2°	Fr. 53 765.–
3°	Fr. 55 190.–
4°	Fr. 56 305.–
5°	Fr. 57 330.–
6°	Fr. 57 700.–
7°	Fr. 57 840.–
8°	Fr. 58 205.–
9°	Fr. 58 575.–
10°	Fr. 58 940.–
11°	Fr. 59 305.–
12°	Fr. 59 665.–
dal 13°	Fr. 60 085.–

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

Categoria di assunzione B:

Anni di servizio	Salario minimo con un orario di lavoro annuale di 1 400 ore
1°	Fr. 34 120.–
2°	Fr. 34 685.–
3°	Fr. 35 420.–
dal 4°	Fr. 36 330.–

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

Categoria di assunzione C:

Cantoni	Salari orari <i>senza</i> indennità di vacanza dal	Salari orari <i>senza</i> indennità di vacanza dal
	1° anno di servizio	2° anno di servizio
ZH	Fr. 23,35	Fr. 23,55
BS, BL, GE	Fr. 22,85	Fr. 23,05
Altri	Fr. 22,35	Fr. 22,50

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° giugno 2020 e ha effetto sino al 31 dicembre 2022.

12 maggio 2020

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Simonetta Sommaruga
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr