

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO¹

tra

SVSBV

Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände

Association suisse de sécurité des Associations professionnelles

Associazione Svizzera di Associazioni Professionali della sicurezza

e



Premessa

Le Parti contraenti sono convinte di poter affrontare al meglio le sfide e i compiti che le attendono collaborando insieme e sulla base di un autentico partenariato sociale. Con questo spirito e riconoscendo il principio della diligenza e della buona fede, le Parti contraenti convengono quanto segue.

¹La presente è una traduzione del "CCL tra la SVSBV e il sindacato Syna" dal tedesco. In caso di incongruenze tra le due versioni, fa fede il testo tedesco.

Indice dei contenuti

Osservazioni, note e risultati	4
Disposizioni obbligatorie	5
Art.1 Scopo	5
Art. 2 Ambito di applicazione	5
Art. 3 Collaborazione tra le Parti contraenti	5
Art. 4 Trattative salariali	5
Art. 5 Commissione del personale	6
Art. 6. Libertà di associazione.....	6
Art. 7 Contributi CCL.....	6
Art. 8 Esecuzione del contratto.....	6
Art. 9 Durata e risoluzione del contratto	7
Disposizioni normative	8
Art. 10 Assunzione, periodo di prova e licenziamento	8
Art. 11 Orario di lavoro.....	8
Art. 12 Straordinari (Art. 9 Legge sul lavoro).....	8
Art. 13 Lavoro notturno (Art. 17b Legge sul lavoro)	9
Art. 14 Permessi retribuiti e non retribuiti.....	9
Art. 15 Pause / Riposo (Art. 15 Legge sul lavoro).....	9
Art. 16 Formazione / aggiornamento.....	10
Art. 17 Luogo d'impiego	10
Art. 18 Salario	10
Art. 19 Pagamento del salario	10
Art. 20 Pagamento del salario in caso di impedimento del lavoratore alla prestazione lavorativa .	11
Art. 21 Ferie.....	11
Art. 22 Festività	12
Art. 23 Permessi / Congedo.....	12
Art. 24 Servizio militare e di protezione civile svizzero.....	12
Art. 25. Assegni per i figli.....	12
Art. 26 Pagamento continuato del salario in caso di decesso.....	13
Art. 27 Protezione dei dati personali.....	13
Art. 28 Protezione della salute e sicurezza sul lavoro	13
Art. 29 Equipaggiamento personale / uniformi	13
Art. 30 Dichiarazione di obbligatorietà generale	13
Art. 31 Allegati e Regolamenti.....	13
Firma del contratto	14

Allegati (01-05)	15-27
Allegato 01 Regolamento della Commissione Paritetica (CoPa), CCL Art. 3	15
Allegato 02 Modello di regolamento, Commissione del personale (CoPe), CCL art. 5	17
Allegato 03 Regolamento sui contributi CCL e costi della formazione, CCL art. 7	1919
Allegato 04 Regolamento spese, CCL, Art. 11 e 17	22
Allegato 05 Salari, CCL, Art. 18	24
Conferma di ricevimento CCL	27

Osservazioni, note e risultati

Il presente CCL viene firmato da:

- In qualità di datore di lavoro: Associazione Svizzera di Associazioni Professionali della sicurezza SVSBV
- In qualità di organizzazione sindacale: Il Sindacato Syna

Obbligo di pace sindacale

Le parti sociali s'impegnano a garantire la pace sindacale nella gestione delle tematiche disciplinate nel presente quadro contrattuale (CCL e regolamenti integrati).

Diritto sussidiario

Nel caso in cui singole questioni non siano disciplinate nel presente CCL, si applicano in via sussidiaria il Codice delle obbligazioni (CO) e il Diritto del lavoro.

Disposizioni obbligatorie

Art. 1 Scopo

Il presente CCL si richiama al principio della diligenza e della buona fede. Le Parti contraenti s'impegnano a tenere conto dei reciproci interessi. Il presente contratto ha lo scopo di:

- mantenere e migliorare ulteriormente condizioni di lavoro avanzate e moderne;
- mantenere e favorire le buone relazioni tra datori di lavoro e lavoratori;
- comporre le divergenze d'opinione nell'ambito di una procedura regolamentata;
- garantire rapporti pacifici sul posto di lavoro.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il CCL si applica a tutti i membri delle associazioni che sottoscrivono il contratto. Il CCL si applica a tutti i rapporti di lavoro delle aziende interessate. Il presente contratto si applica a tutti i datori di lavoro e al personale operativo delle aziende, o di reparti di queste ultime, che forniscono servizi di sicurezza. Il presente contratto non si applica ai membri della direzione, al personale non operativo, ai familiari del direttore aziendale (compagno/a, genitori, fratelli/sorelle, eredi diretti).

Il presente contratto è valido in tutto il territorio svizzero.

Art. 3 Collaborazione tra le Parti contraenti

Le Parti contraenti s'impegnano a garantire il rispetto del presente CCL e, in particolare, sono responsabili relativamente ai seguenti punti:

- trattative relative al presente CCL e al rispettivo rinnovo;
- negoziazione e stipula delle disposizioni esecutive;
- tempestiva informazione su tutte le questioni di interesse reciproco;
- riunioni almeno due volte l'anno per l'esecuzione dei rispettivi compiti. Entrambe le Parti comunicheranno per iscritto 14 giorni prima le rispettive trattande;
- se necessario, le Parti sono disponibili in qualsiasi momento a riunirsi per discutere su determinati punti del CCL.

In caso di modifiche delle basi giuridiche che riguardano il contenuto del presente CCL, tra le Parti contraenti sussiste un obbligo di negoziazione.

Ai fini della collaborazione tra le Parti relativamente a questioni disciplinate nel presente CCL viene istituita una commissione paritetica (CoPa). Quest'ultima si costituisce da sé ed emana un Regolamento (Allegato 1, Regolamento della commissione paritetica).

Art. 4 Trattative salariali

Nell'ultimo trimestre del rispettivo anno corrente, le Parti contraenti conducono trattative sul corrispondente adeguamento di salari, indennità e spese, in considerazione dei seguenti punti:

- la situazione economica generale;
- l'andamento dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (mese: agosto), incl. i premi delle casse malati.

Art. 5 Commissione del personale

Il personale elegge al proprio interno una commissione che interviene nelle questioni aziendali. Nella commissione del personale devono essere adeguatamente rappresentati i diversi reparti, ovvero le varie categorie del personale. Si applicano inoltre le disposizioni di legge.

Le Parti contraenti stabiliscono la procedura di voto, nonché i diritti e i doveri della commissione del personale (Allegato 2, Modello di regolamento, commissione del personale).

Art. 6. Libertà di associazione

Le Parti riconoscono espressamente la libertà di associazione. L'esercizio delle funzioni sindacali è aperto ai collaboratori. I collaboratori vengono informati dell'esistenza del presente contratto dal proprio datore di lavoro e dall'altra parte contraente. L'appartenenza ad un determinato sindacato non può comportare vantaggi né svantaggi per nessuno.

Il Sindacato Syna ha facoltà di affiggere inviti ad assemblee e riunioni, nonché comunicazioni e pubblicità destinati ai lavoratori delle aziende, nei punti a ciò riservati. Parimenti sono consentite le iniziative per incoraggiare l'adesione sindacale. Le date devono essere concordate per tempo con la direzione aziendale.

Art. 7 Contributi CCL

I datori di lavoro sono autorizzati a detrarre dal salario di tutti i lavoratori cui si applica il presente CCL un contributo ai costi di esecuzione mensile. Viene fatta eccezione per i lavoratori che lavorano meno di 20 ore al mese. Le detrazioni salariali devono essere indicate chiaramente in busta paga e l'importo deve essere versato spontaneamente sul conto corrente corrispondente entro il 30 giugno e, rispettivamente, entro il 31 dicembre.

Il contributo del datore di lavoro per le aziende associate al presente CCL deve essere versato spontaneamente sul conto corrente corrispondente entro il 31 dicembre.

Utilizzo dei contributi:

- copertura dei costi di esecuzione del contratto;
- messa a disposizione di risorse per l'aggiornamento professionale;
- sviluppo del CCL;
- forme di sostegno in caso di difficoltà sociali.

Importo dei contributi:

per i datori di lavoro, CHF 250,00 all'anno

per i lavoratori, CHF 10,00 al mese

I dettagli vengono disciplinati in un apposito regolamento (Allegato 3, Regolamento sui contributi CCL e costi della formazione).

Art. 8 Esecuzione del contratto

A tutte le Parti contraenti del presente CCL spetta, nei confronti di tutti i datori di lavoro e lavoratori interessati, un diritto congiunto al rispetto delle disposizioni del CCL, ai sensi di CO Art. 357, lett. b).

Le Parti contraenti concordano che i diritti congiunti verranno fatti valere mediante la commissione paritetica (CoPa), alla quale spettano, in particolare, le funzioni e le competenze seguenti:

- pronunciarsi sull'interpretazione del CCL;
- controllare il rispetto del CCL;
- responsabilità di utilizzo conforme dei contributi CCL,

- garanzia e promozione della collaborazione tra le Parti contraenti.

Le parti sociali sono autorizzate ad eseguire ispezioni in azienda e ad intervistare i lavoratori, tenuto conto della situazione lavorativa.

I membri della CoPa sono autorizzati ad accedere alle aziende, a consultare la documentazione necessaria e ad intervistare datori di lavoro e lavoratori. Se vengono constatate infrazioni al CCL, la CoPa decide in merito alle sanzioni e alle conseguenze finanziarie e procede alla rispettiva applicazione.

Le sanzioni relative alle infrazioni al CCL o all'impedimento di un'ispezione, consistono in una penale fino ad un massimo di CHF 10.000 e - in caso di recidiva - pari a CHF 30.000. La penale viene calcolata in modo tale da scoraggiare datori di lavoro e lavoratori colpevoli dal violare nuovamente il CCL. Nel calcolo della penale è necessario considerare, in particolare, i seguenti criteri:

- importo delle prestazioni non accordate ai lavoratori;
- gravità delle violazioni delle singole disposizioni del CCL;
- ulteriori circostanze, come la violazione ripetuta, colposa/dolosa del CCL o recidiva;

I costi dell'ispezione e della procedura possono venire addebitati ai datori di lavoro e/o ai lavoratori che hanno violato le disposizioni o che hanno collaborato tra loro durante l'ispezione, impedendola di fatto.

Se la Parte sottoposta ad ispezione si oppone alla richiesta della CoPa, quest'ultima avvierà la procedura legale con tutte le conseguenze finanziarie del caso.

Composizione delle divergenze d'opinione:

divergenze d'opinione sull'interpretazione e l'esecuzione del CCL - se non di natura individuale o civilistica - devono venire composte, in primo luogo, mediante trattative dirette in seno alla CoPa. In caso di mancato accordo è possibile ricorrere all'arbitrato. La decisione del tribunale arbitrale è definitiva e viene riconosciuta da entrambe le Parti contraenti.

Art. 9 Durata e risoluzione del contratto

Il presente contratto viene concluso per una durata di tre anni, entra in vigore il 1° gennaio 2017 e sostituisce il precedente CCL. Il contratto potrà comunque essere risolto in via ordinaria mediante lettera raccomandata alla fine di ogni anno civile, previo preavviso di 6 mesi. Il presente contratto CCL può venire modificato in qualsiasi momento dalle Parti, di comune accordo. Le modifiche al contratto necessitano della forma scritta.

Disposizioni normative

Art. 10 Assunzione, periodo di prova e licenziamento

Il rapporto di lavoro deve essere disciplinato mediante un contratto di lavoro scritto, in cui siano riportati, in particolare:

- luogo di assunzione
- salario
- il monte ore (eccezione: contratto di lavoro occasionale)

Il periodo di prova è di tre mesi, salvo periodo più breve concordato in un contratto di lavoro scritto.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro si applicano i seguenti preavvisi:

- durante il periodo di prova (primi 14 giorni): 3 giorni
- durante il periodo di prova rimanente: 7 giorni;
- nel primo anno di servizio: 30 giorni fine mese
- dal 2° al 9° anno di servizio: 60 giorni, fine mese;
- dopo il 9° anno di servizio: 90 giorni, fine mese.

La risoluzione del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto agli interessati al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di preavviso, con riserva di licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art. 337 OR.

In caso di risoluzione senza preavviso, la commissione del personale o la CoPa vengono informate il più rapidamente possibile.

In assenza di risoluzione particolare, il rapporto di lavoro termina alla fine del mese in cui viene raggiunta l'età pensionabile prevista per legge.

Se è possibile compensare le oscillazioni stagionali o i periodi di interruzione del lavoro prolungati mediante straordinari o ferie, gli straordinari senza supplemento possono essere accumulati fino ad un totale di 140 ore di lavoro e utilizzati di conseguenza. I collaboratori senza posto fisso a tempo indeterminato possono presentare richiesta di quest'ultimo al datore di lavoro. Un eventuale rifiuto da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto.

Art.11 Orario di lavoro

In una settimana lavorativa di 5 giorni, l'orario di lavoro è pari a 42 ore alla settimana in media annuale. Per tenere conto delle particolari esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori è possibile concordare modelli di orario di lavoro ad hoc.

Se è possibile compensare le oscillazioni stagionali o i periodi di interruzione del lavoro a favore di un posto fisso mediante straordinari o ferie, gli straordinari senza supplemento possono essere accumulati e utilizzati di conseguenza.

I viaggi per sostituzione tra diversi luoghi d'impiego, nonché da e verso la sede del datore di lavoro stabilita nel contratto, rientrano nell'orario di lavoro.

Il servizio di picchetto e di reperibilità stabilito dal datore di lavoro viene retribuito ai sensi dell'Allegato 4, Regolamento spese.

Art. 12 Straordinari (Art. 9 Legge sul lavoro)

Di norma, le ore lavorate superiori alle 45 ore/settimana vengono considerate straordinari ai sensi della Legge sul lavoro. In caso di impossibilità di compensazione degli straordinari con tempo libero di durata equivalente entro 2 mesi, questi ultimi - in accordo con i lavoratori - devono venire retribuiti con un supplemento del 25%, calcolato sulla base del salario lordo senza eventuale Tredicesima.

Non sono consentiti scostamenti superiori alle 2 ore per settimana sotto forma di orario di lavoro inferiore a quello normale.

Le ore di lavoro devono venire svolte in base al piano d'impiego valido. Senza consenso dei datori di lavoro non sono possibili scambi di mansioni.

Art. 13 Lavoro notturno (Art. 17b Legge sul lavoro)

Al lavoratore che svolge solo temporaneamente lavoro notturno il datore di lavoro deve corrispondere un supplemento salariale minimo del 25%.

I lavoratori che svolgono stabilmente o regolarmente lavoro notturno hanno diritto ad una compensazione pari al 10% dell'orario durante il quale hanno svolto lavoro notturno. Il riposo compensativo deve essere concesso entro un anno. Nel caso dei lavoratori il cui orario di lavoro include regolarmente, di sera o al mattino, max. un'ora compresa nell'orario di lavoro notturno, la compensazione può venire concessa anche sotto forma di supplemento salariale.

Art. 14 Permessi retribuiti e non retribuiti

Permessi brevi retribuiti vengono concessi in caso di:

- a. matrimonio o registrazione dell'unione domestica propri: 3 giorni lavorativi;
- b. matrimonio/registrazione dell'unione domestica di familiari (genitori, figli, testimone di nozze per i fratelli/sorelle): 1 giorno lavorativo;
- c. parto della moglie o della compagna: 5 giorni lavorativi;
- d. assistenza necessaria in caso di emergenza ai figli propri non ancora maggiorenni o a familiari conviventi (genitori / suoceri / coniuge / compagno / compagna): fino a 3 giorni lavorativi per il singolo caso;
- e. lutto nella propria famiglia (coniuge / compagno / compagna / figli, genitori) o morte di una persona convivente: max. 3 giorni lavorativi;
- f. decesso di fratelli/sorelle, nonni, suoceri: max. 2 giorni lavorativi;
- g. decesso di genero, nuora, cognato, cognata, coniuge del fratello/della sorella del proprio coniuge, nipote, zia, zio: 1 giorno lavorativo;
- h. partecipazione al funerale di colleghi/colleghe di lavoro o altre persone, vicine ai collaboratori: tempo effettivamente necessario e comunque max. 1 giorno lavorativo;
- i. trasloco proprio: 1 giorno lavorativo;
- j. citazione in tribunale o da parte del pubblico ministero in qualità di testimone o persona informata: tempo necessario; (eventuali rimborsi ricevuti vanno versati al datore di lavoro).

Art. 15 Pause / Riposo (Art. 15 Legge sul lavoro)

Le pause minime sono le seguenti:

- in caso di orario di lavoro senza interruzione superiore a 5,30 ore, 15 minuti;
- in caso di orario di lavoro senza interruzione superiore a 7 ore, 30 minuti;
- in caso di orario di lavoro senza interruzione superiore a 9 ore, 60 minuti.

Le pause vengono considerate orario di lavoro retribuito se, durante la pausa, i lavoratori non possono abbandonare il proprio luogo di lavoro o se durante tale arco di tempo devono rimanere disponibili su chiamata.

Ai lavoratori deve essere concesso un riposo giornaliero pari ad almeno 11 ore consecutive (Legge sul lavoro, art. 15a).

Nel caso di lavoratori adulti, il riposo può essere ridotto fino a otto ore una volta alla settimana, purché venga rispettata la durata di 11 ore nella media di due settimane (Legge sul lavoro, art. 15a).

Art. 16 Formazione / aggiornamento

Se i costi per un corso di formazione e aggiornamento richiesto vengono sostenuti dal datore di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore, è possibile pretendere, al termine della formazione, il rimborso dei relativi costi secondo le percentuali seguenti:

- fino a 6 mesi dopo il termine della formazione 100%;
- fino a 8 mesi 80%;
- fino a 12 mesi 50%;
- a partire da 12 mesi 0%;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di formazione: i costi effettivamente sostenuti.

Art. 17 Luogo d'impiego

Il luogo d'impiego è il luogo di lavoro assegnato individualmente dal datore di lavoro. La distanza percorsa dal domicilio del datore di lavoro indicato nel contratto di lavoro fino al luogo d'impiego rientra nell'orario di lavoro. La retribuzione corrispondente è indicata nel regolamento spese (Allegato 4, Regolamento spese).

Art. 18 Salario

L'importo del salario è stabilito nell'Allegato 5 del CCL, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 19 Pagamento del salario

Impiego fisso a salario mensile

I lavoratori hanno diritto ad un salario mensile pattuito che viene versato loro regolarmente, almeno una volta al mese.

Il contratto può avere durata indeterminata (contratto di lavoro a tempo indeterminato) oppure durata determinata (contratto di lavoro a tempo determinato).

Il contratto si applica sia agli impieghi a tempo pieno sia agli impieghi a tempo parziale. Il grado di occupazione viene regolato per contratto.

I lavoratori hanno diritto all'occupazione nell'ambito stabilito dal contratto di lavoro. Se il datore di lavoro non riesce a mettere a disposizione il lavoro pattuito, finisce in mora e deve comunque corrispondere il salario mensile pattuito.

Contratto a salario orario

I lavoratori lavorano con orario irregolare e hanno diritto all'occupazione:

- il contratto può avere durata indeterminata (contratto di lavoro a tempo indeterminato) oppure durata determinata (contratto di lavoro a tempo determinato).
- il contratto di lavoro prevede un grado di occupazione minimo;
- gli impieghi di lavoro sono ricorrenti ma irregolari;
- gli impieghi vengono pianificati per tempo dal datore di lavoro; eventuali variazioni con breve preavviso necessitano del consenso del lavoratore;
- Nell'ambito dei propri impieghi di lavoro, i lavoratori hanno diritto all'occupazione (calcolata retroattivamente al massimo fino all'anno precedente). Se un datore di lavoro non è più in grado di occupare un lavoratore, deve comunque corrispondere a quest'ultimo il salario mensile medio.

Contratto per ausiliari / lavoro occasionale

Il contratto di lavoro per ausiliari / lavoratori occasionali non garantisce nessun diritto all'occupazione:

- di solito, il contratto viene stipulato con durata indeterminata, ma è possibile anche un contratto per ausiliari / lavoro occasionale nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- gli impieghi vengono concordati 'a chiamata';
- i lavoratori hanno facoltà di rifiutare gli impieghi.

Supplementi ed eventuali rimborsi, nonché il servizio di picchetto e di reperibilità sono disciplinati nell'Allegato 4, Regolamento spese.

13. Salario mensile

Sussiste il diritto alla 13^a mensilità, da corrispondere al più tardi insieme al salario di dicembre dell'anno di esercizio corrente. La percentuale della 13^a mensilità si riduce conformemente alla durata dell'assunzione.

Salario orario / salario mensile

Il salario orario di base copre 60 minuti, cui va aggiunta una percentuale dell'8,33% della 13^a mensilità e costituisce il salario lordo della base AVS.

Art. 20 Pagamento del salario in caso di impedimento del lavoratore alla prestazione lavorativa

Il datore di lavoro deve assicurare i collaboratori contro la perdita di guadagno per incapacità lavorativa senza colpa dovuta a malattia o gravidanza.

La diaria per malattia è pari almeno all'80%, calcolato sulla base del salario medio soggetto ad AVS, inclusa la 13^a mensilità e viene concesso al più tardi a partire dal 2° giorno per 720 giorni nell'arco di un periodo di 900 giorni. Durante un eventuale periodo di attesa, il datore di lavoro eroga la stessa prestazione dell'assicurazione.

L'indennità di maternità è pari al 100% del salario mensile medio per 16 settimane (l'80% di essa è coperto per 14 settimane dall'indennità di perdita di guadagno obbligatoria per la maternità).

Ogni caso di inabilità al lavoro in seguito a malattia, parto o infortunio deve essere immediatamente comunicato al datore di lavoro.

In seguito ad infortunio vengono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni professionali o contro gli infortuni non professionali.

Sussiste esclusivamente il diritto al salario di base, inclusi assegni familiari e per i figli per le categorie di assunzione dei lavori regolari a turni, notturni e festivi.

In caso di malattia o infortunio, è necessario avvisare tempestivamente il datore di lavoro (se possibile, prima di iniziare il servizio). Se richiesto, è necessario presentare entro 3 giorni un certificato medico.

L'assicurazione sanitaria (assicurazione di base) e l'assicurazione in caso di ricovero ospedaliero sono responsabilità dei lavoratori.

Art. 21 Ferie

1. Diritto alle ferie

- 1.1 Ciascun lavoratore/lavoratrice ha diritto ad almeno 5 settimane (25 giorni lavorativi all'anno) di ferie pagate.

2. Periodo di ferie
 - 2.1. I desideri e le richieste dei lavoratori in merito alle ferie vengono tenuti in considerazione, per quanto possibile.
 - 2.2. Hanno la priorità i desideri e le richieste di ferie dei lavoratori con figli in età scolare o figli in formazione.
 - 2.3. Il diritto alla fruizione di ferie consecutive per almeno 2 settimane (10 giorni lavorativi) è stabilito per legge.
 - 2.4. Ai fini del recupero psicofisico, anche il monte ferie maturato rimanente dovrebbe venire fruito, se possibile, in periodi di tempo consecutivi e non sotto forma di singole giornate.
3. Diritto alle ferie al momento dell'assunzione e del pensionamento
 - 3.1. Per un lavoratore al momento dell'assunzione e del pensionamento viene calcolato un diritto alle ferie pro rata.
4. Riduzione delle ferie
 - 4.1. Si applicano le disposizioni di legge in materia di riduzione delle ferie, ai sensi di CO, art. 329b.
5. Congedo non retribuito
 - 5.1. Vengono considerate 'congedo' i permessi non retribuiti che devono essere concordati con la direzione aziendale. L'interruzione del lavoro viene calcolata pro rata per il monte ferie e il saldo delle spettanze salariali.
6. Prevalenza delle clausole ferie di miglior favore
 - 6.1. Per i lavoratori che, prima dell'entrata in vigore del presente CCL, godono di una regolamentazione ferie più favorevole, continuano ad essere validi gli accordi precedenti.
7. Le ferie vengono retribuite durante la loro effettiva fruizione. Con 5 settimane di ferie, l'indennità è pari al 10,63% delle entrate conseguite nel periodo di riferimento.

Art. 22 Festività

Sono considerate festività ai sensi di legge le giornate che interessano il domicilio del datore di lavoro.

Art. 23 Permessi / Congedo

Permessi brevi per visite mediche, dentistiche e per recarsi in un ufficio pubblico in ore marginali - se non è possibile spostare questi appuntamenti al di fuori dell'orario di lavoro - sono consentiti e vengono retribuiti se comunicati preventivamente e conformemente ai turni di servizio.

Art. 24 Servizio militare e di protezione civile svizzero

Durante il regolare servizio militare o di protezione civile obbligatorio in Svizzera, il versamento della retribuzione è soggetto alle disposizioni di legge in materia.

Art. 25. Assegni per i figli

I datori di lavoro corrispondono ai lavoratori gli assegni per i figli loro spettanti e stabiliti per legge secondo il diritto cantonale del domicilio del datore di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

Art. 26 Pagamento continuato del salario in caso di decesso

Nel mese del decesso, il salario mensile è dovuto dal datore di lavoro per l'intero mese.

Art. 27 Protezione dei dati personali

Il salvataggio di dati personali viene limitato all'indispensabile, ai fini aziendali. La protezione dei dati personali è soggetta alla Legge federale e alla relativa ordinanza in materia. L'integrità personale dei lavoratori deve essere protetta.

Art. 28 Protezione della salute e sicurezza sul lavoro

Datori di lavoro e lavoratori collaborano insieme per applicare tutte le misure necessarie per la protezione della salute e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in azienda.

Art. 29 Equipaggiamento personale / uniformi

Ai lavoratori vengono consegnati l'equipaggiamento personale e le uniformi necessari per lo svolgimento della loro attività. La pulizia e la manutenzione degli oggetti consegnati spettano ai lavoratori, che hanno l'obbligo di presentarsi con equipaggiamento e uniformi puliti.

L'eventuale materiale di proprietà aziendale perso, o danneggiato in maniera colposa o dolosa, deve essere sostituito a spese dell'interessato.

I materiali di consumo vengono sostituiti gratuitamente alla restituzione dell'oggetto.

Il lavoratore è tenuto a restituire all'azienda il materiale ricevuto, incluse uniformi e accessori - dopo averlo accuratamente pulito - entro i 10 giorni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro.

Art. 30 Dichiarazione di obbligatorietà generale

Al verificarsi delle condizioni necessarie, le associazioni contraenti si impegnano a richiedere la dichiarazione di obbligatorietà generale del presente contratto.

Art. 31 Allegati e Regolamenti

- Allegato 01 Regolamento della Commissione Paritetica (CoPa)
- Allegato 02 Modello di regolamento, Commissione del personale
- Allegato 03 Regolamento sui contributi CCL e costi della formazione
- Allegato 04 Regolamento spese (parte integrante del CCL)
- Allegato 05 Salari minimi (parte integrante del CCL)

Firma del contratto

Il presente contratto e i rispettivi regolamenti entrano in vigore a partire dal 1° gennaio 2017.

SVSBV

Schweizer Verband der Sicherheitsberufsverbände
Association suisse de sécurité des Associations professionnelles
Associazione Svizzera di Associazioni Professionali della sicurezza



Toni Casagrande
Presidente SVSBV e rappresentante dei datori
di lavoro NWS-Sicherheit

Carlo Mathieu
Vicepresidente Syna

Timo Lichtsteiner
Presidente VPSS e rappresentante delegato
dei datori di lavoro

Claudia Stöckli
Segretaria centrale Syna

Stefan Feuz
Rappresentante delegato dei datori di lavoro
VPSS

Stefan Isenschmid
Segretario regionale Syna

Allegato 01 Regolamento della Commissione Paritetica (CoPa), CCL Art. 3

Compiti

La commissione paritetica CCL (CoPa) è responsabile dell'esecuzione congiunta del CCL ai sensi dell'art. 357b CO.

La commissione svolge i compiti ad essa assegnati ai sensi dell'art. 8 del CCL.

Composizione

Le Parti contraenti nominano ciascuna tre membri e un sostituto.

Presidenza, convocazione, segretariato

- I membri della CoPa nominano al loro interno un presidente facente funzioni, il cui mandato dura un anno. Le riunioni vengono registrate in un verbale.
- La CoPa si riunisce su invito della presidenza, o su richiesta di due membri della CoPa oppure su richiesta di una delle Parti contraenti e comunque almeno due volte l'anno. L'invito viene inviato di norma 10 giorni prima tramite e-mail o per posta ordinaria. È necessario comunicare le trattande.
- Per il resto, la CoPa si costituisce da sé.

Procedura

- Affinché la CoPa possa prendere decisioni è necessario un quorum di almeno due membri di ciascuna delle Parti contraenti.
- Eventuali richieste di modifica del CCL o di uno dei regolamenti applicabili necessitano di una richiesta motivata.
- Il verbale di una riunione della CoPa deve essere messo a disposizione di tutti i membri della commissione e del sostituto entro due settimane.
- La CoPa compila un verbale costantemente aggiornato su tutte le decisioni in merito all'interpretazione e alle future esigenze di adeguamento del CCL e dei rispettivi regolamenti.
- Le trattande e il contenuto della CoPa sono riservati. La rispettiva diffusione viene concordata caso per caso.

Applicazione ed esecuzione del CCL

La CoPa ha facoltà di delegare compiti a commissioni paritetiche regionali.

Finanziamento

Per la copertura dei costi di esecuzione del presente CCL viene utilizzata una quota dei contributi CCL fissati all'art. 7.

Compenso

I membri della CoPa percepiscono un compenso di CHF 480,00 a testa per una riunione di mezza giornata.

Responsabilità

I membri della CoPa rispondono dell'esecuzione del presente regolamento soltanto per l'importo delle risorse che hanno ricevuto dall'esecuzione del regolamento stesso oppure per l'importo che risulta dal patrimonio accumulato.

¹⁾La presente è una traduzione del "CCL tra la SVSBV e il sindacato Syna" dal tedesco. In caso di incongruenze tra le due versioni, fa fede il testo tedesco.

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2017.

Toni Casagrande
Presidente SVSBV e rappresentante dei datori
di lavoro NWS-Sicherheit

Carlo Mathieu
Vicepresidente Syna

Timo Lichtsteiner
Presidente VPSS e rappresentante delegato
dei datori di lavoro

Claudia Stöckli
Segretaria centrale Syna

Stefan Feuz
Rappresentante delegato dei datori di lavoro
VPSS

Stefan Isenschmid
Segretario regionale Syna

Allegato 02 Modello di regolamento, Commissione del personale (CoPe), CCL art. 5

Con riserva di adeguamenti, integrazioni e modifiche in collaborazione con la commissione CCL, possibili in qualsiasi momento.

Le Parti contraenti raccomandano l'applicazione del presente modello di regolamento sulla partecipazione aziendale; si applicano inoltre le disposizioni di legge, in particolare l'art. 10 della Legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione).

Commissione del personale

- L'incarico ha una durata di 2 anni e inizia il 1° giugno.
- La CoPe è composta da tre membri. Essi si costituiscono da sé ed eleggono un presidente al loro interno.

Forme di partecipazione (in generale)

I lavoratori hanno diritto di partecipazione nella gestione aziendale. Hanno diritto all'informazione e all'autogestione.

Informazione: la direzione aziendale informa annualmente la CoPe sull'andamento dell'attività, ovvero su cambiamenti operativi importanti e imminenti.

Consultazione: sussiste nell'ambito della sicurezza sul lavoro (ad es. abbigliamento da lavoro) e della protezione della salute.

Compiti

La CoPe ha i seguenti compiti:

- difesa degli interessi del personale nei confronti della direzione aziendale o dei rispettivi referenti.
- elaborazione di proposte in merito a condizioni di lavoro, igiene e prevenzione degli infortuni.
- accoglimento e difesa delle richieste del personale.
- presa di posizione rispetto a progetti della direzione aziendale.

Modalità di lavoro

- Per lo svolgimento delle proprie attività, la CoPe si riunisce in funzione delle necessità.
- Le decisioni della CoPe vengono registrate in un verbale. Affinché la CoPe possa prendere decisioni, è necessario un quorum di almeno 2/3 dei suoi membri. Le decisioni vengono prese a maggioranza semplice. In caso di parità, decide il voto della persona che presiede la riunione.
- La CoPe può informare periodicamente i suoi membri per iscritto (ad es. sotto forma di bollettino annuale o durante un'assemblea annuale) sulle proprie attività.

Conteggi come ore di lavoro

Il tempo impiegato per le attività della CoPe rientra nell'orario di lavoro. Ai membri della CoPe deve essere messo a disposizione il tempo necessario per la loro attività, per quanto possibile.

Diritto all'aggiornamento professionale

- I membri della CoPe hanno il diritto di partecipare annualmente ad un'iniziativa di aggiornamento professionale del Sindacato Syna o di tenere un'iniziativa in tal senso per tutta la CoPe (nell'ambito delle possibilità dell'azienda).

¹⁾La presente è una traduzione del "CCL tra la SVSBV e il sindacato Syna" dal tedesco. In caso di incongruenze tra le due versioni, fa fede il testo tedesco.

- I nuovi membri della CoPe possono richiedere alla direzione aziendale una formazione di inserimento adeguata, che viene organizzata dal Sindacato Syna. Da eventuali iniziative di aggiornamento professionale nell'ambito dell'attività della CoPe non derivano obblighi di rimborso.
- Dopo l'approvazione dell'amministrazione del fondo per la formazione, i costi dei corsi vengono imputati a quest'ultimo.

Struttura, finanziamento

- Alla CoPe è possibile mettere a disposizione locali interni dall'azienda.
- I costi vengono sostenuti dalla CoPa.

Riservatezza

Nelle questioni che hanno carattere confidenziale, i membri della CoPe sono tenuti a rispettare la riservatezza. Quest'obbligo, tuttavia, non deve limitare la coscienziosa difesa degli interessi del personale.

Protezione da possibili svantaggi

Dall'attività della CoPe non devono derivare svantaggi per i lavoratori. Questo principio si applica anche ai lavoratori che si rivolgono alla CoPe in merito ad una determinata questione.

Protezione contro il licenziamento per i membri della CoPe

Si applica il principio stabilito all'art. 336, par. 2, lett. b CO, secondo cui non è consentito il licenziamento di un lavoratore membro della CoPe a causa dell'attività autorizzata dalla direzione aziendale.

Elezione della CoPe (elezione tramite urne o voto tramite lettera)

- L'elezione della CoPe viene eseguita dalla CoPe, insieme al datore di lavoro, al più tardi alla fine di maggio dell'anno in cui inizia un nuovo mandato. La nuova elezione avverrà per la prima volta il 1° giugno 2017.
- Sono eleggibili e hanno diritto di voto tutti i lavoratori soggetti al CCL che hanno superato il periodo di prova e con un rapporto di lavoro non risolto.

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2017.

Toni Casagrande
Presidente SVSBV e rappresentante dei datori
di lavoro NWS-Sicherheit

Carlo Mathieu
Vicepresidente Syna

Timo Lichtsteiner
Presidente VPSS e rappresentante delegato
dei datori di lavoro

Claudia Stöckli
Segretaria centrale Syna

Stefan Feuz
Rappresentante delegato dei datori di lavoro
VPSS

Stefan Isenschmid
Segretario regionale Syna

Allegato 03 Regolamento sui contributi CCL e costi della formazione, CCL art. 7

Al presente regolamento vengono apportate modifiche esclusivamente in caso di necessità.

1) Contributi

A beneficiare delle risorse dei contributi CCL sono, in uguale misura, i lavoratori organizzati e quelli non organizzati nell'ambito di applicazione del CCL.

L'importo dei contributi per i lavoratori e i datori di lavoro viene fissato dalle disposizioni dell'art. 7 CCL.

La responsabilità in caso di mancata (regolare) detrazione dei contributi per i costi di esecuzione spetta ai datori di lavoro. Non possono derivarne svantaggi per il lavoratore.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare ad ogni lavoratore alla fine dell'anno, ovvero alla conclusione del rapporto di lavoro, il certificato relativo al contributo CCL detratto, compilato e firmato dal datore di lavoro stesso. Presentando questo certificato, ai lavoratori membri del Syna verrà rimborsato il contributo CCL detratto.

Rimborso dei contributi:

presentando la conferma della detrazione dei contributi ai costi di esecuzione, ai lavoratori membri del Syna verranno rimborsati o conteggiati i contributi CCL. Il modulo per il rimborso viene recapitato ad ogni lavoratore insieme al certificato di salario.

Incasso e controllo:

l'incasso dei contributi viene eseguito dalla tesoreria della commissione paritetica (CoPa).

Entro il 31 marzo di ogni anno, quest'ultima redige un bilancio e un preventivo per l'esercizio successivo relativamente all'utilizzo dei contributi CCL e nomina un organismo di controllo.

A fungere da organismo di controllo è una società fiduciaria indipendente, cui spettano i seguenti compiti:

- controllo dei bilanci dell'organismo di controllo
- redazione di un rapporto sull'attività di controllo e trasmissione di quest'ultimo alla CoPa
- verifica, in collaborazione con l'organizzazione addetta all'incasso, della corretta detrazione dei contributi per i costi di esecuzione.

2) Utilizzo dei contributi

I contributi servono in particolare per gli scopi seguenti:

- Esecuzione del CCL:
 - copertura delle spese di amministrazione della Commissione Paritetica (CoPa)
 - copertura dei costi relativi all'informazione e alla comunicazione sul CCL
 - copertura dei costi di controllo e di applicazione del CCL
- sviluppo e adeguamento del CCL
- copertura dei costi relativi alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute
- sostegno in caso di difficoltà sociali
- messa a disposizione di risorse per l'aggiornamento professionale

¹⁾La presente è una traduzione del "CCL tra la SVSBV e il sindacato Syna" dal tedesco. In caso di incongruenze tra le due versioni, fa fede il testo tedesco.

3) Fondo per la formazione

Risorse

Al momento, lo 0,5% dei contributi CCL viene destinato al fondo per la formazione.

Altre risorse vengono messe a disposizione, in funzione della disponibilità, mediante contributi pubblicitari, aziende specializzate, attività di sponsorizzazione, donazioni, ecc.

Scopo

La formazione professionale dei lavoratori soddisfa i requisiti di legge di cui all'art.5, par. 3, lett. b) e all'art. 8, par. 2 del 'Concordato sui servizi di sicurezza privati'.

Responsabilità

La CoPa disciplina il programma di aggiornamento professionale con la guida dell'Associazione Svizzera di Associazioni Professionali della sicurezza (SVSBV) sulla base dei progetti di legge per i lavoratori dipendenti legittimati, in considerazione delle risorse finanziarie a loro disposizione.

Amministrazione

Il fondo per la formazione viene gestito dalla Commissione Paritetica.

Entrate

Utilizzo delle risorse

Dopo l'approvazione della CoPa, le richieste scritte di aggiornamento professionale per le aziende nel campo di applicazione del CCL relativo alle associazioni professionali della sicurezza vengono finanziate come segue:

- rimborso dei costi per un istruttore max. CHF 300,00/per anno e per azienda;
- rimborso dei costi per addestramento collettivo max. CHF 1.000/per anno e per associazione.

In accordo con la SVSBV, la CoPa ha facoltà di concedere delle deroghe. A tale riguardo viene redatto un apposito verbale.

Istituti di formazione/addestramento riconosciuti da SVSBV

L'accreditamento delle organizzazioni di formazione/addestramento rientra nelle competenze della SVSBV, che integra e modifica autonomamente l'elenco corrispondente. Il regolamento è pubblicato sul sito Internet della SVSBV.

La SVSBV può rinunciare, senza obbligo di fornire le motivazioni, a singoli servizi di istituti o istruttori.

I costi per la formazione vengono rimborsati soltanto se i servizi fruiti vengono erogati dai fornitori riportati nell'elenco. La CoPa ha facoltà di concedere delle deroghe.

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2017.

Toni Casagrande
Presidente SVSBV e rappresentante dei datori
di lavoro NWS-Sicherheit

Carlo Mathieu
Vicepresidente Syna

Timo Lichtsteiner
Presidente VPSS e rappresentante delegato
dei datori di lavoro

Claudia Stöckli
Segretaria centrale Syna

Stefan Feuz
Rappresentante delegato dei datori di lavoro
VPSS

Stefan Isenschmid
Segretario regionale Syna

Allegato 04 Regolamento spese, CCL, Art. 11 e 17

Con riserva di adeguamenti, integrazioni e modifiche in collaborazione con la commissione CCL, possibili in qualsiasi momento.

1. Informazioni Generali

1.1. Campo d'applicazione

Il presente regolamento spese si applica a tutte le associazioni iscritte (tranne gli associati) e i rispettivi membri.

1.2. Definizione del concetto di spese

Ai sensi del presente regolamento, si considerano 'spese' i costi sostenuti dai lavoratori nell'interesse dei datori di lavoro. Nell'ambito del regolamento, i lavoratori hanno l'obbligo di contenere il più possibile le rispettive spese. Le spese che non erano necessarie per l'esecuzione del lavoro non vengono sostenute dai datori di lavoro e sono a carico di chi le ha causate.

1.3 Principio del rimborso spese

In linea di principio, le spese vengono calcolate secondo i costi effettivamente sostenuti sulla base dell'evento e dietro presentazione di una pezza giustificativa originale.

2. Spese di viaggio

2.1. Viaggi in treno

Per i viaggi di lavoro nazionali e all'estero, tutti i lavoratori sono autorizzati ad effettuare viaggi in treno, in 2^a classe.

2.2. Viaggi in tram e autobus

Ai lavoratori vengono rimborsati i costi corrispondenti per viaggi di servizio, se non vengono messi a loro disposizione biglietti di viaggio.

2.3. Viaggio di servizio con vettura privata / taxi

In linea di principio vanno utilizzati i mezzi di trasporto pubblici.

I costi per l'utilizzo della propria vettura o di un taxi per lavoro vengono rimborsati solo in presenza di un corrispondente ordine da parte della direzione aziendale.

- Rimborso taxi: in base alla ricevuta

- Rimborso vettura privata: CHF 0,90/km

2.4. Auto aziendale

L'azienda può mettere a disposizione anche un'auto aziendale. I costi operativi sono a carico dell'azienda. I lavoratori sono tenuti ad inserire i dati richiesti nel registro dei viaggi della vettura.

3. Spese per il vitto

3.1 Rimborso pasti

Se al momento della pausa pranzo i lavoratori si trovano ad una distanza superiore a 10 km rispetto al loro posto di lavoro consueto, il rimborso pasti forfetario è pari a CHF 20,00.

Nel caso dei lavoratori che operano fuori sede fino all'80% del loro orario di lavoro e quindi ricevono un rimborso pasti, viene inserita una nota corrispondente nel certificato di salario (croce nel campo "G").

Nel caso dei lavoratori che operano fuori sede fino all'80% del loro orario di lavoro e quindi ricevono un rimborso pasti, nel certificato di salario, alla voce '15-Osservazioni', viene inserita la seguente nota: "Pranzo pagato dal datore di lavoro".

¹La presente è una traduzione del "CCL tra la SVSBV e il sindacato Syna" dal tedesco. In caso di incongruenze tra le due versioni, fa fede il testo tedesco.

4. Spese di pernottamento

4.1. Spese d'albergo

Di norma, i pernottamenti avvengono in hotel 3 stelle. Vengono rimborsate le spese d'albergo effettive, conformemente alla pezza giustificativa. Eventuali spese di carattere privato vengono detratte dal conto dell'albergo.

4.2. Pernottamenti privati fuori dal luogo di domicilio

In caso di pernottamenti privati fuori dal luogo di domicilio vengono rimborsati max. CHF 80,00.

5. Servizio di picchetto

5.1 Servizio di picchetto e di reperibilità

In caso di servizio di picchetto / di reperibilità prescritto, viene corrisposta un'indennità pari a CHF 5,00/ora.

6. Altre spese

6.1. Piccole spese

Le piccole spese vengono rimborsate dietro presentazione delle rispettive pezze giustificative. Multe per il parcheggio o di altra natura sono a carico dell'interessato.

7. Disposizioni amministrative

7.1. Nota spese e visto

Per la nota spese è necessario utilizzare il modulo prescritto dall'azienda. Di norma, le note spese devono essere redatte al termine dell'evento - e comunque almeno una volta al mese - e devono essere presentate, insieme alle corrispondenti pezze giustificative, alla persona competente, per essere vistate.

Le pezze giustificative da allegare alla nota spese devono essere documenti originali.

7.2. Rimborso spese

Le spese vengono rimborsate nel secondo mese successivo, contestualmente al pagamento del salario, con la nota separata "Spese".

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2017.

Toni Casagrande
Presidente SVSBV e rappresentante dei datori
di lavoro NWS-Sicherheit

Carlo Mathieu
Vicepresidente Syna

Timo Lichtsteiner
Presidente VPSS e rappresentante delegato
dei datori di lavoro

Claudia Stöckli
Segretaria centrale Syna

Stefan Feuz
Rappresentante delegato dei datori di lavoro
VPSS

Stefan Isenschmid
Segretario regionale Syna

Allegato 05 Salari, CCL, Art. 18

Si applicano i pagamenti dei salari regionali, come segue:

- Regione 1 Cantone Zurigo
- Regione 2 Cantoni BS, BL, GE
- Regione 3 Cantoni rimanenti

Salario base per le categorie di lavoro con salario orario:

Cat.		Regione 1	Regione 2	Regione 3
1	Salario min. senza esperienza professionale	24,45	23,95	23,40
2	Salario min. a partire da 1 anno di esperienza professionale	27,85	25,45	24,90
3	Salario min. con formazione specialistica	29,60	27,45	26,80

Salario lordo per le categorie di lavoro con salario mensile:

Regione 1

Anno di servizio	Salario annuale lordo	Corrisponde a 13 mensilità
1	61.497,27	4.730,56
2	65.135,14	5.010,40
3	66.893,01	5.145,62
4	67.936,57	5.225,89
5	68.779,65	5.290,74
6	69.496,61	5.345,89
7	70.224,18	5.401,86
8	70.951,75	5.457,83
9	71.076,56	5.467,43
10	71.678,00	5.513,69
11	71.822,72	5.524,82
a partire dal 12°	71.970,09	5.536,16

Regione 2

Anno di servizio	Salario annuale lordo	Corrisponde a 13 mensilità
1	60.214,70	4.631,90
2	63.776,70	4.905,90
3	65.497,90	5.038,30
4	66.519,70	5.116,90
5	67.345,20	5.180,40
6	68.047,20	5.234,40
7	68.759,60	5.289,20
8	69.472,00	5.344,00
9	69.594,20	5.353,40
10	70.183,10	5.398,70
11	70.324,80	5.409,60
a partire dal 12°	70.469,10	5.420,70

¹⁾La presente è una traduzione del "CCL tra la SVSBV e il sindacato Syna" dal tedesco. In caso di incongruenze tra le due versioni, fa fede il testo tedesco.

Regione 3

Anno di Servizio	Salario annuale lordo	Corrisponde a 13 mensilità
1	58.853,85	4.527,22
2	62.335,35	4.795,03
3	64.017,65	4.924,43
4	65.016,35	5.001,26
5	65.823,20	5.063,32
6	66.509,33	5.116,10
7	67.205,63	5.169,66
8	67.901,93	5.223,23
9	68.021,37	5.232,41
10	68.596,96	5.276,69
11	68.735,46	5.287,34
a partire dal 12°	68.876,50	5.298,19

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2017.

Toni Casagrande
Presidente SVSBV e rappresentante dei datori
di lavoro NWS-Sicherheit

Carlo Mathieu
Vicepresidente Syna

Timo Lichtsteiner
Presidente VPSS e rappresentante delegato
dei datori di lavoro

Claudia Stöckli
Segretaria centrale Syna

Stefan Feuz
Rappresentante delegato dei datori di lavoro
VPSS

Stefan Isenschmid
Segretario regionale Syna

Conferma di ricevimento CCL

Il/la sottoscritto/a dichiara espressamente di aver ricevuto una copia del Contratto Collettivo di Lavoro - inclusi i rispettivi 5 Regolamenti - stipulato tra l'Associazione Svizzera di Associazioni Professionali della sicurezza e il Sindacato Syna.

Con il presente, egli/ella dichiara di aver preso conoscenza del presente contratto e si impegna al rigoroso rispetto degli accordi contrattuali.

Cognome: _____

Nome: _____

Data di nascita: _____

Indirizzo: _____

Data di assunzione: _____

Luogo/data:

Firma: