

2024 – 2027

Contratto Collettivo di Lavoro per il settore degli AUTOTRASPORTI nel Canton Ticino

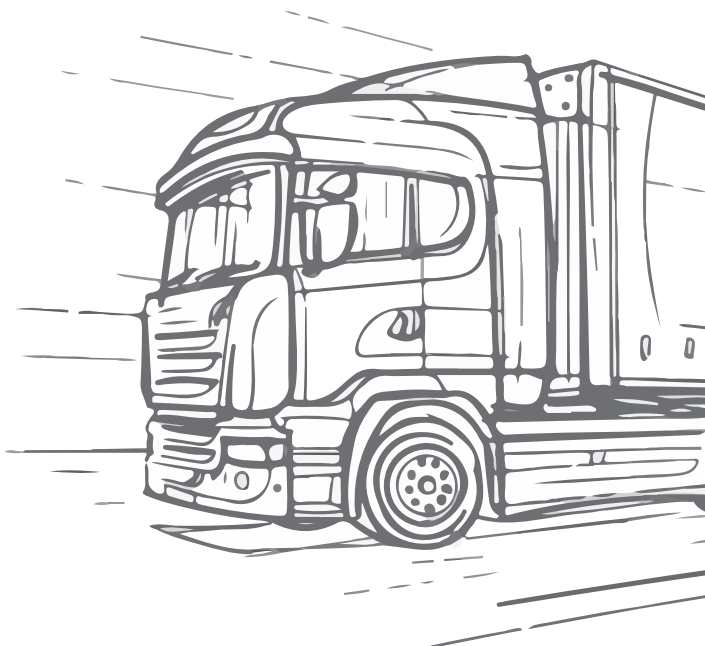
Edizione 1° gennaio 2024

ASTAG+



organizzazione
cristiano-sociale
ticinese

OCST



Segretariato:



Commissione Paritetica Cantonale Autotrasporti del Cantone Ticino

Via Cantonale 19
Casella Postale 430
6814 Lamone
tel. 091 966 60 86
fax 091 966 60 85
info@cpcdiverse-ti.ch
www.cpcdiverse-ti.ch

Parti contraenti:



ASTAG TICINO

Associazione svizzera dei trasporti stradali
Via Santa Maria 27
6596 Gordola
Tel. 091 921 41 71
www.astag.ch



Les Routiers Suisses

Regione Ticino e Moesano
c/o Francesco Ferriroli
Via Patocchi 12
6605 Locarno
www.routiers.ch

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



OCST

Via Serafino Balestra 19
6900 Lugano
Tel. 091 921 15 51
www.ocst.ch

Contratto collettivo di lavoro per il settore degli autotrasporti nel Cantone Ticino

stipulato tra

ASTAG Associazione Svizzera dei trasporti stradali, Sezione Ticino

e le Organizzazioni sindacali

LRS Les Routiers Suisses, Sezione Ticino e Moesano

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

in vigore dal 1° gennaio 2024

Sommario

PREAMBOLO	4
Art. 1 Campo di applicazione	5
Art. 2 Contratto individuale di lavoro – Periodo di prova – disdetta	5
Art. 3 Cauzioni - danni	6
Art. 4 Salari minimi	6
Art. 5 Adeguamento al rincaro	7
Art. 6 Tredicesima	7
Art. 7 Assegni per i figli	7
Art. 8 Pagamento del salario	7
Art. 9 Salario in caso di malattia	8
Art. 10 Congedo di maternità, protezione da licenziamento	8
Art. 11 Salario in caso di infortunio	9
Art. 12 Salario in caso di servizio militare	9
Art. 13 Rimborso spese – indennità di trasferta	9
Art. 14 Durata del lavoro	10
Art. 15 Ripartizione del lavoro	10
Art. 16 Lavoro di sabato, domenica, nei giorni festivi ufficiali, lavoro notturno	10
Art. 17 Ore supplementari e lavoro straordinario	11
Art. 18 Vacanze	12
Art. 19 Data delle vacanze - divieto di lavorare	12
Art. 20 Congedi	13
Art. 21 Feste infrasettimanali	13
Art. 22 Abiti da lavoro	13
Art. 23 Indennità di decesso	13
Art. 24 Indennità di partenza	14
Art. 25 Libertà di far parte di associazioni	14
Art. 26 Osservanza degli ordinamenti	14

Art. 27	Dovere di fedeltà - divieti	14
Art. 28	Responsabilità per danni	14
Art. 29	Obbligo di discrezione - rapporti con superiori e colleghi	15
Art. 30	Formazione continua e perfezionamento professionale	15
Art. 31	Obbligo di soccorso e di annuncio	16
Art. 32	Pace del lavoro	16
Art. 33	Conflitti	16
Art. 34	Commissione Paritetica Cantonale (CPC)	16
Art. 35	Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali	17
Art. 36	Arbitro Unico	19
Art. 37	Contributi paritetici	20
Art. 38	Proventi e destinazioni	21
Art. 39	Diritti acquisiti	21
Art. 40	Commissione interna	21
Art. 41	Entrata in vigore - durata e disdetta	21
Appendice 1	– Salari minimi	23
Appendice 2	– Regolamento Collegio Arbitrale / Arbitro Unico	25
Appendice 3	– Complemento all’art 9: salario in caso di malattia e gravidanza	28

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO NEL SETTORE DEGLI AUTOTRASPORTI DEL CANTONE TICINO

PREAMBOLO

Allo scopo di:

- a) promuovere e migliorare la collaborazione tra datori di lavoro e dipendenti nel settore degli autotrasporti e nella singola ditta;
- b) migliorare la qualità dei servizi offerti;
- c) uniformare le condizioni di lavoro del personale occupato nel settore degli autotrasporti;
- d) garantire la pace sociale in applicazione dell'art. 357a del Codice delle Obligazioni,

tra

ASTAG Associazione Svizzera dei trasporti stradali, Sezione Ticino

e le Organizzazioni sindacali

LRS Les Routiers Suisses, Sezione Ticino e Moesano

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

si conviene il seguente (le disposizioni stampate in grassetto sono state dichiarate di obbligatorietà generale a livello cantonale dal Consiglio di Stato):

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 1 Campo di applicazione

- 1.1 Il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica:
- a) su tutto il territorio del cantone Ticino;
 - b) a tutte le aziende o settori di azienda che si occupano del trasporto di persone, animali e cose che occupano dipendenti come pure alle aziende che si occupano di sollevamenti con autogrù e camion gru che occupano dipendenti;
 - c) a tutti i loro dipendenti, ad eccezione degli impiegati di ufficio (direzione - amministrazione – gestione trasporti e spedizioni) e in caso di società a garanzia limitata o società anonima, detentori di quote o azioni, purché iscritti a Registro di Commercio. Per il personale amministrativo si rimanda a quanto stabilito nel contratto collettivo di lavoro degli impiegati di commercio;
 - d) a tutte le ditte della Svizzera italiana (Valli Mesolcina e Calanca comprese) che fanno parte dell'Associazione svizzera dei trasporti stradale (ASTAG);
 - e) alle aziende che vorranno aderire individualmente;
 - f) il contratto si applica sia per trasporto conto proprio che per trasporto conto terzi. Sono esclusi i conducenti di taxi.
- 1.2 La Commissione Paritetica Cantonale (in seguito CPC) decide circa l'applicazione del CCL alle aziende nelle quali l'attività di trasporto rappresenta soltanto un esercizio secondario. La CPC decide sui singoli casi di applicazione del presente CCL alle aziende che già sono sottoposte ad altri CCL.
- 1.3 Gli apprendisti sono sottoposti al presente CCL.
- 1.4 Il CCL dichiarato di obbligatorietà generale vale, nel quadro dell'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), anche per le aziende di personale a prestito e i loro lavoratori che vengono ceduti ad aziende o reparti aziendali ai sensi dell'art. 1.1.

Art. 2 Contratto individuale di lavoro – Periodo di prova – disdetta

- 2.1 **Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro e il dipendente sottoscrivono un contratto individuale di lavoro contenente almeno i seguenti dati:**
- **il luogo di lavoro,**
 - **la data d'inizio del rapporto di lavoro,**
 - **la categoria professionale,**
 - **il grado di occupazione,**
 - **le ore di lavoro (settimanali o mensili),**
 - **il salario.**

Il contratto individuale di lavoro prevede espressamente che il presente CCL, di cui al dipendente viene consegnata una copia al momento della sottoscrizione, ne sia parte integrante.

- 2.2 **I primi tre mesi sono considerati periodo di prova. Durante questo periodo il rapporto di lavoro può essere sciolto in qualsiasi momento, per la fine di una settimana lavorativa, con preavviso di 7 giorni.**
- 2.3 **Trascorso il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto, da ambo le parti, per la fine di un mese, rispettando i seguenti termini di preavviso:**
- a) **un mese nel primo anno di servizio;**
 - b) **due mesi tra il secondo e il nono anno di servizio;**
 - c) **tre mesi in seguito;**
 - d) **tre mesi a partire dal 50° anno di età con 15 anni di servizio.**
- 2.4 Restano riservate le disposizioni del Codice delle obbligazioni, in particolare gli art. 336 (disdetta abusiva e disdetta in tempo inopportuno) e 337 (disdetta immediata per cause gravi).
- 2.5 Se il dipendente abbandona il posto di lavoro senza un motivo grave e senza rispettare il periodo di disdetta, è responsabile dei danni causati a norma dell'art. 337d del CO.

Art. 3 Cauzioni - danni

- 3.1 Il datore di lavoro può esigere le prestazioni di una cauzione ai sensi dell'art. 330 del CO. In caso di scioglimento normale del rapporto di lavoro, le cauzioni devono essere restituite all'ultimo giorno di lavoro, rispettivamente deve essere consegnato al dipendente l'eventuale libretto di lavoro.
- 3.2 Il lavoratore può essere ritenuto responsabile dei danni che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 321e del CO.

Art. 4 Salari minimi

- 4.1 **I salari minimi sono indicati nell'Appendice 1.**
- 4.2 I salari di cui sopra sono adeguati all'indice del costo della vita di fine settembre.
- 4.3 **Tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile. L'importo del salario mensile deve essere indicato nel contratto individuale del singolo lavoratore.**
- 4.4 Il dipendente occupato in un'azienda in attività diverse riceve il salario corrispondente all'attività per la quale è stato assunto o è occupato in modo preponderante. Casi dubbi possono essere sottoposti alla CPC secondo la procedura dell'art. 34.
- 4.5 **I salari minimi di cui all'Appendice 1 possono essere ridotti se il dipendente non è completamente idoneo al lavoro, oppure non possiede conoscenze o abilità professionali sufficienti.**
- In questi casi i salari inferiori devono essere stipulati per iscritto tra datore di lavoro e dipendente.**
- Il datore di lavoro è tenuto a chiedere l'approvazione della convenzione da parte della Commissione paritetica cantonale (CPC).**
- La CPC, esperite le verifiche ordinarie, ha la facoltà di obbligare il datore di lavoro ad aumentare i salari che abusivamente sono stati fissati troppo bassi.**

4.6 Nell'Appendice 1 con "categoria" si intende la categoria del veicolo condotto dal lavoratore per il datore di lavoro in base alla categorizzazione di cui all'Ordinanza sull'ammissione alla circolazione di persone e veicoli (OAC). Nel caso in cui un lavoratore conducesse per il datore di lavoro più categorie di veicoli, fa stato quella del veicolo di categoria superiore.

Art. 5 Adeguamento al rincaro

5.1 All'inizio di ogni anno i salari reali saranno adeguati all'evoluzione dell'indice del costo della vita (differenza fra l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine settembre dell'anno in corso e quello di fine settembre dell'anno precedente).

5.2 In caso di difficoltà economiche straordinarie, la CPC ha la facoltà di derogare al punto precedente.

Art. 6 Tredicesima

6.1 Ai dipendenti viene riconosciuta una tredicesima da versarsi, di regola, in occasione delle Feste Natalizie.

6.2 Se il rapporto di lavoro ha inizio o termina nel corso dell'anno, la tredicesima viene versata pro-rata temporis.

Questo diritto viene a cadere per il dipendente che termina il rapporto di lavoro entro i primi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 7 Assegni per i figli

Ogni dipendente ha diritto agli assegni per i figli secondo la legislazione cantonale in materia.

Art. 8 Pagamento del salario

8.1 Il salario deve essere pagato durante il tempo di lavoro e regolarmente ogni mese.

8.2 Al dipendente deve essere consegnata una distinta dettagliata indicante il salario, i supplementi di qualsiasi genere, le spese rimborsate, le deduzioni per gli oneri sociali e ogni altra eventuale deduzione.

8.3 Il dipendente deve controllare, tempo utile 30 giorni, l'esattezza dell'importo e notificare senza ritardo contestazioni o altre riserve. Egli ha diritto di richiedere il dettaglio delle ore svolte. In tal caso il termine di 30 giorni decorre dal momento della ricezione di tale dettaglio.

Art. 9 Salario in caso di malattia

9.1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i suoi dipendenti, per la perdita di salario in caso di malattia, con un'assicurazione LCA che garantisca prestazioni particolari come da convenzione tra ASA (Associazione Svizzera Assicuratori) e partners sindacali (Appendice 3).

9.2 Condizioni base:

- a) **prestazioni d'indennità malattia all'80% del salario lordo dal terzo giorno di inabilità e il 90 % del salario lordo a partire dal 91° giorno di inabilità per 730 indennità giornaliere per caso. Il datore di lavoro non si assume i costi del salario per i primi due giorni di carenza;**
- b) **il datore di lavoro può concordare con l'assicurazione un periodo d'attesa (differimento) fino a un massimo di 30 giorni. In questo periodo il datore di lavoro prende a carico i costi del salario in ragione di almeno l'80 % dello stipendio;**
- c) **i premi effettivi dell'assicurazione collettiva d'indennità sono paritetici e quindi vanno sostenuti al 50% dal datore di lavoro e al 50% dal dipendente;**
- d) **nel caso in cui le parti contrattuali (datore di lavoro e assicuratore) decidessero di prevedere nel contratto una partecipazione agli utili, il datore di lavoro deve far beneficiare i dipendenti di un eventuale ristorno nella misura del 50% dello stesso.**

9.3 Responsabilità del datore di lavoro per collaboratori non assicurati: retribuzione secondo l'art. 324a CO per i lavoratori che non possono essere assicurati con copertura completa. Il datore di lavoro non risponde nei casi in cui l'assicuratore rifiuti prestazioni per violazioni delle condizioni assicurative ascrivibili al lavoratore, sempre che dimostri che nessuna colpa gli è imputabile.

9.4 In caso di assenza per malattia, il datore di lavoro può ordinare, a sue spese, una visita di controllo presso un medico di sua fiducia.

Art. 10 Congedo di maternità, protezione da licenziamento

Dopo il parto la dipendente ha diritto ad un congedo di maternità di 16 settimane. L'indennità ammonta ad almeno l'80% dell'ultimo stipendio retribuito (media degli ultimi 6 mesi).

Decorso il periodo di prova, le dipendenti non possono essere licenziate durante tutto il periodo di gravidanza e sino a 16 settimane dopo il parto.

Dopo il parto le dipendenti non possono essere impiegate in nessun caso per un periodo di 8 settimane.

Art. 11 Salario in caso di infortunio

- 11.1 Tutti i dipendenti sono assicurati, tramite il datore di lavoro, contro gli infortuni professionali e non-professionali, conformemente alle disposizioni della LAINF.
- 11.2 I premi per l'assicurazione infortuni non-professionali sono a carico del dipendente.
- 11.3 **Il datore di lavoro è tenuto ad assumersi il pagamento dei tre giorni di carenza previsti dalla LAINF all'80%.**

Art. 12 Salario in caso di servizio militare

- 12.1 **In caso di assenza per servizio obbligatorio svizzero, militare, protezione civile, oppure servizio civile svizzero, se il rapporto di lavoro ha una durata superiore a tre mesi o è stipulato per almeno tre mesi, il dipendente ha diritto alla seguente indennità:**
- un salario completo (100%) per le prime tre settimane.
- 12.2 **Al lavoratore spetta l'indennità IPG a partire dalla 4a settimana**
- 12.3 Quando il rapporto di lavoro è in vigore da meno di tre mesi o è stato stipulato per meno di tre mesi, per il servizio obbligatorio svizzero, militare, protezione civile o servizio civile svizzero, il dipendente avrà diritto alla sola indennità per la perdita di guadagno (IPG).
Resta riservato l'art. 324a CO

Art. 13 Rimborso spese – indennità di trasferta

- 13.1 **Se durante il servizio il dipendente deve sopportare spese di vitto e/o alloggio che non sono dovute a propria colpa, ha diritto alle seguenti indennità:**
- | | |
|-----------------------------------|--|
| a) per il pernottamento in cabina | CHF 10.50; |
| b) per il pranzo | CHF 16.-; |
| c) per la cena | CHF 16.- (se il rientro è previsto dopo le 20.00); |
| d) per la prima colazione | CHF 5.50 (se la partenza è prevista prima delle 6.00). |
- 13.2 **È facoltà del datore di lavoro di corrispondere al dipendente un forfait mensile di CHF 300. - per chi rientra regolarmente la sera al domicilio e di CHF 800. - per chi non rientra la sera a domicilio.**
- 13.3 **Per il pernottamento non in cabina, il dipendente ha diritto al risarcimento delle spese effettive, nella misura in cui le stesse siano comprovate e autorizzate.**
- 13.4 **Le spese devono essere notificate per iscritto al datore di lavoro dopo il ritorno dal viaggio, al più tardi entro la fine del corrente periodo di salario.**
- 13.5 **In caso di utilizzo del veicolo privato per trasporto a titolo professionale d'intesa con il datore di lavoro, è previsto un rimborso di CHF/km 0.70.**

- 13.6 L'importo delle spese deve essere rimborsato al dipendente almeno con la paga successiva.
- 13.7 Per il trasporto di persone valgono le disposizioni di cui all'art. 13.1 e all'art. 13.3.

Art. 14 Durata del lavoro

- 14.1 La durata della settimana del lavoro a tempo pieno è compresa tra un minimo di 45 e un massimo di 48 ore, ovvero tra 195 e 208 ore in media mensile e tra 2'340 e 2'496 ore all'anno. La durata settimanale del lavoro deve essere indicata nel contratto individuale del singolo lavoratore.
- 14.2 Il datore di lavoro può considerare l'occupazione al 100 % anche se le ore settimanali sono inferiori al minimo di 45 ore definito dall'art. 14.1, se lo stipendio mensile risulta essere equivalente o superiore al salario mensile calcolato su una durata lavorativa pari a 45 ore/settimanali.
- 14.3 Per gli autisti, nella misura in cui sono occupati in attività di guida, valgono le disposizioni dell'Ordinanza federale sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (Ordinanza per gli autisti; OLR1).
- 14.4 La giornata normale lavorativa per trasporto di cose deve essere compresa tra le 05.00 e le 22.00.
- 14.5 Gli autisti adibiti al trasporto di persone hanno diritto complessivamente a 63 giorni di riposo pagati annualmente (domeniche e giorni festivi). Qualora le normative sulla durata del lavoro (OLR1 e OLR2) prevedano un numero maggiore di giorni di riposo, sarà applicata tale disciplina.
- 14.6 Non è consentito assegnare un giorno di riposo contemporaneamente a un giorno di vacanza o di compensazione.

Art. 15 Ripartizione del lavoro

- 15.1 Il datore di lavoro fissa il programma di lavoro nei limiti previsti dall'art. 14.
- 15.2 Una pausa giornaliera fino a 15 minuti è pagata come tempo di lavoro. Può essere svolta al mattino o al pomeriggio e deve essere svolta almeno un'ora prima del termine della giornata di lavoro.

Art. 16 Lavoro di sabato, domenica, nei giorni festivi ufficiali, lavoro notturno

- 16.1 I dipendenti occupati nel trasporto di persone possono essere occupati durante tutta la settimana, da lunedì a domenica, anche durante la notte. Restano tuttavia riservate le disposizioni dell'Ordinanza federale sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti

professionali di veicoli leggeri per il trasporto di persone e di automobili pesanti (ORL 2).

- 16.2 Nei trasporti di cose, il pomeriggio del sabato è, per principio, libero a partire dalle ore 12.00. Eccezioni possono essere ammesse per trasporti urgenti. La domenica e nei giorni festivi ufficiali è permesso lavorare solo previa autorizzazione delle Autorità cantonali competenti.
- 16.3 Nei lavori speciali (sollevamenti con autogrù e trasporti eccezionali) i dipendenti possono essere occupati durante tutta la settimana, da lunedì a domenica, anche durante la notte. Tuttavia i lavori sopra menzionati devono essere giustificati da ragioni urgenti o a causa di disposizioni di polizia o altre autorità. Gli impieghi domenicali, festivi e notturni ad eccezione dei servizi di emergenza (interventi in caso d'incidenti, catastrofi naturali, ecc.) potranno avvenire solo previa autorizzazione delle Autorità cantonali competenti.
- 16.4 Il lavoro festivo e notturno deve essere compensato secondo quanto previsto dalla Legge federale sul lavoro (LL).
- 16.5 In relazione al trasporto di cose, il lavoro eseguito all'infuori delle ore previste all'art. 14.3 è considerato notturno e deve essere compensato secondo quanto previsto dalla LL, segnatamente all'art. 17b cpv 1.
- 16.6 Per le prestazioni particolari, limitatamente ai servizi invernali, eseguite nell'arco delle 24 ore, il compenso considerato notturno sarà conteggiato nel seguente modo:
- viene considerato lavoro diurno quello eseguito nella fascia oraria dalle 07.00 alle 18.00;
 - viene considerato lavoro notturno quello eseguito nella fascia oraria dalle 18.00 alle 07.00.

Art. 17 Ore supplementari e lavoro straordinario

- 17.1 Le ore supplementari e il lavoro straordinario sono, nel limite del possibile, da evitare.
- 17.2 Sono considerate ore supplementari quelle che superano la durata settimanale del lavoro fissata all'art. 14, mentre è considerato lavoro straordinario quello che supera la durata massima della settimana lavorativa secondo la LL.
- 17.3 Per il singolo lavoratore le ore supplementari non possono superare le due ore al giorno. Oltre alle due ore supplementari possono venire effettuate al massimo due ore straordinarie, tranne nei giorni feriali liberi. Le ore straordinarie per anno civile non possono superare complessivamente le 140 ore.
- 17.4 Le ore supplementari, quelle che vanno oltre la durata normale del lavoro e sino a un massimo di 50 ore settimanali, possono essere accumulate e compensate con un congedo di pari durata da prendere, al più tardi, entro il mese di giugno dell'anno seguente a quello di conteggio, senza supplemento.
- 17.5 Il lavoro straordinario superiore alle cinquanta ore settimanali così come quelle non compensate nel termine di cui all'art. 17.4 devono essere retribuite con un supplemento del 25 %.

17.6 Per il pagamento delle ore supplementari o del lavoro straordinario (o notturno), il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per le ore mensili previste contrattualmente.

17.7 Prevalgono in ogni caso le Ordinanze federali ORL 1 e 2.

Art. 18 Vacanze

18.1 Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze:

- 4 settimane lavorative dopo il compimento del 20.mo anno di età;
- 5 settimane lavorative fino al compimento del 20.mo anno di età, nonché con 50 anni di età e 15 anni di servizio presso l'azienda.

18.2 Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno, il diritto alle vacanze è proporzionato al lavoro prestato.

18.3 I dipendenti occupati nei trasporti mediante torpedoni (viaggi turistici) hanno diritto, oltre alle vacanze di cui al cpv 18.1, ad un giorno di vacanza supplementare per ogni 10 giorni o frazioni di giorni di riposo che non cadono in domenica o in giorno festivo.

18.4 Per interruzioni di lavoro dovute a servizio obbligatorio svizzero, militare, protezione civile, servizio civile svizzero, malattia o infortunio senza colpa del lavoratore, di durata inferiore a due mesi nel corso dell'anno, non è ammessa una riduzione delle vacanze.

18.5 Quando le assenze superano i 2 mesi, la riduzione è effettuata nella proporzione di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza, fermo restando il diritto del lavoratore alla metà dei giorni di vacanza di cui ha diritto, se ha lavorato almeno 3 mesi.

18.6 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni.

18.7 Ai fini del calcolo delle vacanze, occorre valutare se la settimana lavorativa corrisponde a 5 o 6 giorni lavorativi.

Art. 19 Data delle vacanze - divieto di lavorare

19.1 La data delle vacanze è fissata dal datore di lavoro il quale deve tener conto, nel limite del possibile, dei desideri del dipendente. Almeno due settimane devono essere concesse in modo consecutivo.

19.2 Le vacanze devono servire esclusivamente per il riposo.
Se, nel corso delle vacanze, il dipendente esegue lavori retribuiti, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento del salario durante le vacanze e il dipendente perde il diritto ad un eventuale recupero.

Art. 20 Congedi

20.1 Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:

4 giorni	per il proprio matrimonio
1 giorno	per il matrimonio di un genitore, figli, sorelle o fratelli
10 giorni	per la nascita di un figlio, *
3 giorni	per il decesso del coniuge o di un figlio
2 giorni	per il decesso di fratelli, sorelle, genitori e suoceri
1 giorno	per il proprio trasloco (massimo uno all'anno)
½ giornata	o il tempo necessario per l'ispezione militare o la consegna dell'equipaggiamento
3 giorni	congedo parentale, se maturato 5 anni di attività in seno all'azienda. I giorni non possono essere presi cumulativamente con i giorni di congedo di nascita.

* I 10 giorni di congedo sono pagati al 100% dal datore di lavoro. Le indennità IPG previste dalla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) versate dalla cassa di compensazione sono acquisite dal datore di lavoro.

Art. 21 Feste infrasettimanali

21.1 Ai dipendenti vengono riconosciute e retribuite le seguenti feste infrasettimanali;

- Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, Ascensione, 1° agosto, Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Natale, S. Stefano, (feste parificate alle domeniche secondo la legge cantonale);
- 1° maggio.

Per eventuali modifiche fa stato il sito cantonale www4.ti.ch/dfe/de/uil/legge-lavoro/giorni-festivi-in-ticino.

21.2 Le altre feste infrasettimanali non riconosciute possono essere recuperate o compensate con eventuali ore supplementari.

Art. 22 Abiti da lavoro

Qualora il datore di lavoro metta a disposizione del personale conducente un abbigliamento da lavoro, questo deve essere indossato, curato e conservato secondo le indicazioni dei/delle superiori o secondo il regolamento speciale sull'abbigliamento da lavoro.

Art. 23 Indennità di decesso

Con la morte del dipendente, il rapporto di lavoro si estingue. Tuttavia il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, altri due mesi, sempreché il dipendente lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Art. 24 Indennità di partenza

L'indennità di partenza corrispondente viene attribuita e regolata in conformità degli art. 339 b), 339 c) e 339 d) CO.

Art. 25 Libertà di far parte di associazioni

Ai dipendenti viene riconosciuto il pieno esercizio della libertà sindacale.

Art. 26 Osservanza degli ordinamenti

- 26.1 Il dipendente deve osservare gli ordinamenti e le istruzioni concernenti il lavoro, emanate dalla direzione dell'azienda.
Il dipendente al quale venissero impartiti ordini o disposizioni in contrasto con le prescrizioni legali deve, sempre che ne sia a conoscenza, renderne attenta la persona che gli ha trasmesso l'ordine relativo e, possibilmente, anche la direzione dell'azienda.
- 26.2 Il dipendente ha diritto alla rifusione dei danni che dovesse sopportare in seguito all'esecuzione di ordini errati emanati dalla direzione dell'azienda.

Art. 27 Dovere di fedeltà - divieti

- 27.1 I dipendenti sottoposti al presente CCL devono dedicarsi esclusivamente al servizio del loro datore di lavoro, gli interessi del quale devono essere curati e tutelati nel miglior modo possibile.
- 27.2 Il dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente l'orario di lavoro e ad impiegare coscienziosamente il suo tempo.
- 27.3 L'uso dell'alcool durante il lavoro è vietato. Per gli autisti fanno stato le disposizioni di legge vigenti.**
- 27.4 Il dipendente, durante il tempo di presenza e di lavoro, il tempo libero e le vacanze, non può eseguire lavori che potrebbero danneggiare il datore di lavoro, o diminuire la sua capacità lavorativa.
- 27.5 Ai conducenti è vietato eseguire viaggi, o modificarne il percorso, senza l'autorizzazione della direzione dell'azienda. È pure vietato condurre terze persone, nonché far guidare da queste il veicolo, senza l'esplicito consenso della direzione dell'azienda. Qualora, in seguito alla trasgressione di queste prescrizioni ne dovesse derivare una domanda di risarcimento, resta riservato il diritto di regresso verso il dipendente colpevole.**

Art. 28 Responsabilità per danni

- 28.1 I dipendenti sono responsabili del materiale e delle merci loro affidate e sono tenuti ad averne la massima cura. Essi devono mantenere in buono stato e nel miglior ordine possibile i

veicoli, le macchine, gli attrezzi, la mobilia e i locali dell'azienda ed acquisire le conoscenze necessarie per il loro trattamento.

Il dipendente è responsabile per i danni causati dall'inosservanza dell'obbligo di aver cura, secondo le disposizioni del CO.

Resta riservato l'art. 3.2 del presente CCL.

- 28.2 Il dipendente è tenuto a notificare immediatamente alla direzione dell'azienda le avarie da lui riscontrate nelle cose che gli sono affidate, in modo speciale per quanto concerne i veicoli e le attrezzature in dotazione, ed a confermare la notifica per iscritto. Le avarie che dovessero verificarsi in viaggio, devono essere notificate immediatamente per telefono nel caso fosse in pericolo la sicurezza del trasporto. Il datore di lavoro è tenuto ad informare, per iscritto, il collaboratore di questo obbligo di notifica.

Art. 29 Obbligo di discrezione - rapporti con superiori e colleghi

- 29.1 È fatto obbligo ad ogni dipendente di osservare la discrezione su tutti gli affari dell'azienda e dei clienti.
Senza il consenso dei superiori è vietato introdurre terze persone nei locali dell'azienda.
Resta riservato l'obbligo di dare informazioni alle Autorità competenti.
- 29.2 Le osservazioni di fatti di qualsiasi genere che potessero recare danno all'azienda, come pure le proposte che il dipendente ritiene possano servire allo sviluppo dell'azienda, devono essere comunicate ai superiori.
- 29.3 I dipendenti devono osservare fra loro, nei rapporti con i superiori e con i subordinati, come pure con la clientela e le Autorità, modi cordiali e cortesi.

Art. 30 Formazione continua e perfezionamento professionale

- 30.1 Il datore di lavoro può esigere che il proprio dipendente segua un corso di formazione professionale.**

Le spese del corso sono interamente a carico del datore di lavoro.

Qualora ci fosse un'interruzione del rapporto di lavoro per motivi imputabili al lavoratore, solo per motivi gravi, o per disdetta di quest'ultimo, entro un anno dall'aver seguito il corso, il datore di lavoro può esigere proporzionalmente il rimborso delle spese da lui sostenute.

- 30.2 Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale.**

A condizione che al momento della richiesta siano in regola con il pagamento dei contributi paritetici, il datore di lavoro o il lavoratore possono chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti.

Il sussidio copre le spese del tempo di lavoro se il corso è svolto durante la giornata lavorativa, le spese di trasferta e la tassa di iscrizione.

Art. 31 Obbligo di soccorso e di annuncio

- 31.1 In caso di infortunio e di danni dovuti a forza maggiore, i dipendenti sono tenuti a prestare soccorso.
Esiste questo dovere non solo verso la propria azienda, bensì anche verso terze persone, salvo che questi soccorsi non vengano rifiutati esplicitamente o causino possibili danni agli interessi del datore di lavoro.
- 31.2 Il dipendente è tenuto a comunicare senza indugio alla direzione dell'azienda tutti i fatti più importanti, ed in modo particolare le perdite di tempo avute, affinché il datore di lavoro possa tutelare i suoi interessi nei confronti di terze persone.

Art. 32 Pace del lavoro

- 32.1 Per assicurare la pace del lavoro, le parti contraenti e le ditte che sottoscrivono il presente CCL, si obbligano ad osservarlo coscienziosamente ed a collaborare per una sua scrupolosa applicazione.
- 32.2 Le parti si dichiarano d'accordo di regolare in primis tra datore di lavoro e lavoratore i conflitti che dovessero sorgere. Successivamente, se non si è trovato un accordo, esclusivamente con i mezzi previsti dal presente CCL, di sottomettersi alle decisioni arbitrali, rinunciando allo sciopero e alla serrata, e di influire sui propri membri perché si astengano dall'uso di questi mezzi.
- 32.3 Nello spirito di collaborazione e nell'interesse delle professioni, le parti si impegnano, nel limite del possibile, a favorire il pieno impiego.

Art. 33 Conflitti

- 33.1 I conflitti di lavoro inerenti all'applicazione del presente CCL, per quanto concerne i singoli rapporti di lavoro, vengono giudicati dal giudice competente, qualora non potessero essere risolti bonariamente.
- 33.2 I conflitti d'ordine collettivo e le contestazioni relative alla interpretazione del presente CCL che non potessero essere risolti in seno alla CPC, sono da sottoporre all'Arbitro Unico (art. 35.1).

Art. 34 Commissione Paritetica Cantonale (CPC)

- 34.1 Allo scopo di vigilare sull'applicazione e l'interpretazione del presente CCL, giusta l'art. 357a CO, è **designata una Commissione Paritetica Cantonale** composta da 8 membri, di cui 4 rappresentanti dei datori di lavoro e 4 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, e da 4 supplenti (2 per parte). I supplenti partecipano alle riunioni solo in assenza del membro.
- 34.2 La CPC si costituisce e funziona in base ad un regolamento.

34.3 **La CPC è competente per trattare tutte le questioni derivanti dall'applicazione del presente CCL** e per il raggiungimento del suo scopo può assumere le iniziative che ritiene più adeguate.

34.4 La CPC è un'associazione a norma degli art. 60 e segg. del CCS e ha uno statuto proprio. La CPC nomina un presidente, un vicepresidente e un segretario. Il segretario rappresenta la CPC di fronte a terzi e nelle comminate, sia in sede giudiziaria che in sede extragiudiziaria.

34.5 La CPC resta in carica per tutta la durata del contratto.

34.6 **La CPC ha i seguenti compiti:**

- a) **vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;**
- b) **procedere di propria iniziativa, su segnalazione o su richiesta, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;**
- c) **fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro e il rispettivo personale;**
- d) **incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;**
- e) **risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;**
- f) **applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenuto un massimo di CHF 10'000. -, e stabilire la ripartizione delle spese di procedura e di controllo;**
- g) **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale a persone o enti assoggettati dal presente CCL ai sensi dell'art. 30.2;**
- h) verificare l'avvenuto reintegro delle prestazioni non corrisposte al dipendente;
- i) **statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente CCL** e verificare il reintegro delle prestazioni conformi al corretto inquadramento salariale;
- j) definire le modalità per l'adesione individuale al CCL;

Art. 35 Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali

a) **Controlli aziendali**

I datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo. Dovranno mettere a disposizione della CPC tutta la documentazione richiesta, in particolare i registri paga, la documentazione riguardante gli orari di lavoro e il controllo degli orari di lavoro, le polizze assicurative inerente al personale, ecc. Durante il controllo potrà essere assunta della documentazione. **In caso di infrazione al contratto collettivo di lavoro, la CPC può comminare sanzioni,** verificare che i datori di lavoro o i lavoratori si siano conformati a quanto stabilito dal CCL, e verificare il reintegro di quanto non corrisposto ai collaboratori;

Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad assumere, tramite la CPC, le informazioni inerenti alle infrazioni dei propri assistiti.

b) **Spese di controllo**

Se dal controllo effettuato emergono una o più infrazioni al CCL, le spese di controllo saranno a carico del datore di lavoro che ha commesso l'infrazione.

Le spese di un controllo effettuato su richiesta di un datore di lavoro verranno poste a carico del richiedente.

Le spese di controllo ammontano ad un massimo di CHF 500.00.

c) **Infrazioni**

1. **Infrazioni da parte del datore di lavoro**

Ai datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verrà richiesto dalla CPC, tramite diffida scritta o decisione, di conformarsi a quanto stabilito dal CCL. Potrà inoltre verificare l'avvenuto reintegro di quanto non corrisposto.

La CPC potrà sanzionare i datori di lavoro secondo quanto stabilito nell'art. 35 lettera e).

La CPC potrà inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

In singoli casi, la CPC può decidere che i lavoratori per i quali sussistono pretese nei confronti del datore di lavoro sulla base di un controllo aziendale concluso siano informati in merito.

Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura e di controllo, comminate dalla CPC, devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

L'azienda può dimostrare l'avvenuto pagamento dei reintegri e degli arretrati ai dipendenti fornendone prova in forma scritta.

2. **Infrazioni da parte del lavoratore**

I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

d) **Sanzioni contrattuali**

Le sanzioni sono pronunciate sulla base dei dati in possesso della CPC. Nel caso in cui lo ritenesse necessario la CPC si riserva il diritto di convocare il richiedente, il convenuto ed eventuali testi per approfondire il caso.

La CPC ha il diritto di applicare le seguenti sanzioni contrattuali:

e) **Sanzioni contro il datore di lavoro**

1. **la diffida scritta;**

2. **multa fino a CHF 10'000.00. Il valore massimo della multa, se la pretesa e/o la violazione è di ordine finanziario per un importo superiore ai CHF 30'000.00, potrà essere aumentata sino al valore dell'infrazione;**

La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il datore di lavoro dal contravvenire in futuro al CCL e terranno conto dei seguenti principi, non esaustivi, in modo cumulativo:

- 1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;**
- 2. violazione delle disposizioni non monetarie del CCL e delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;**
- 3. il fatto che il datore di lavoro, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;**
- 4. violazione delle singole disposizioni del CCL unica o ripetuta e sua gravità;**
- 5. conformità dell'applicazione delle norme relative alla registrazione del tempo di lavoro;**
- 6. dimensione dell'azienda;**
- 7. eventuale reintegro salariale avvenuto.**

In caso di recidiva, il valore delle multe potrà essere proporzionalmente aumentato e superare il tetto massimo di CHF 10'000.00.

f) Sanzioni contro il lavoratore

- 1. la diffida scritta;**
- 2. la multa, a dipendenza della gravità dell'infrazione, potrà arrivare al massimo all'importo della tredicesima mensilità.**

La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il lavoratore dal contravvenire in futuro al CCL.

In caso di recidiva le multe potranno essere proporzionalmente aumentate e superare l'importo della tredicesima mensilità.

35.1 Spese di procedura:

La CPC riscuote dal contravventore le spese procedurali; esse possono ammontare fino ad un massimo di CHF 1'000.00, in aggiunta alle spese di controllo di cui all'art. 35 lett. b del CCL.

35.4 Contro le decisioni della CPC è dato ricorso entro 30 giorni ad un Arbitro Unico, nominato secondo le disposizioni che seguono.

Il ricorso deve contenere una relazione dei fatti e dei motivi del ricorso e deve essere trasmesso tramite lettera raccomandata alla CPC, la quale lo trasmetterà all'Arbitro Unico.

Art. 36 Arbitro Unico

36.1 Di comune accordo dalle parti contraenti è nominato un Arbitro Unico quale istanza di ricorso contro le decisioni e le multe della Commissione paritetica e competente a decidere le vertenze non risolte dalla Commissione paritetica.

La sede dell'Arbitro Unico è presso l'indirizzo della segreteria CPC.

Il giudizio dell'Arbitro Unico è inappellabile, riservati i mezzi di impugnazione previsti agli art. 389 e segg. del codice di diritto processuale svizzero (CPC) e quelli previsti dagli articoli 176 e segg. della Legge federale sul diritto internazionale privato (LDIP).

- 36.2 Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL (Appendice 2), stabilisce la procedura per il ricorso all'Arbitro Unico.
- 36.3 Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione dell'Arbitro Unico i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria per il giudizio.

Art. 37 Contributi paritetici

- 37.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo di lavoro e come appoggio alla formazione professionale.**

Lavoratori (apprendisti esclusi):

tutti i lavoratori versano un contributo paritetico a favore dell'applicazione pari a CHF 9.00 al mese e un contributo a favore del perfezionamento professionale pari a CHF 9.00 al mese, per un totale di CHF 18.00 al mese (CHF 216.00 annui). La deduzione avviene mensilmente direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario:

- è fatto divieto al datore di lavoro di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori;
- il datore di lavoro è responsabile del pagamento in caso di mancata trattenuta sul salario.

Datori di lavoro:

tutti i datori di lavoro versano, per ogni dipendente sottoposto al CCL, un contributo paritetico a favore dell'applicazione pari a CHF 8.00 al mese e un contributo a favore del perfezionamento professionale pari a CHF 7.00 al mese, per un totale di CHF 15.00 al mese (Fr. 180.00 annui).

- 37.2 I contributi paritetici vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.
- 37.3 In caso di lavoro a tempo parziale il contributo può essere così ridotto:
- impiego per una percentuale superiore al 50 % CHF 18.00 / CHF 15.00;
 - impiego per una percentuale inferiore o uguale al 50% CHF 9.00 / CHF 7.50.
- 37.4 In caso di prolungata assenza del lavoratore dovuta a malattia o infortunio, dopo un periodo di attesa di 90 giorni, l'azienda e lavoratore sono esonerati dal pagamento del contributo paritetico.
Per il servizio militare, dalla 4.a settimana non viene più prelevato il contributo paritetico.

Art. 38 Proventi e destinazioni

38.1 L'introito totale della CPC verrà utilizzato:

- a) **per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL** e sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
- b) **per il sostegno e il finanziamento della formazione continua e perfezionamento professionale;**
- d) i rimborsi dei contributi paritetici ai lavoratori organizzati attraverso le rispettive organizzazioni sindacali e ai datori di lavoro affiliati tramite la propria organizzazione padronale;
- e) le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

38.2 Qualora le entrate non fossero sufficienti, le spese della CPC sono a carico delle parti contraenti e delle ditte firmatarie secondo le decisioni della CPC.

Art. 39 Diritti acquisiti

Le disposizioni vigenti all'interno dell'azienda al momento dell'entrata in vigore del presente CCL, che fossero migliorative di quelle previste da quest'ultimo, non possono essere peggiorate.

Art. 40 Commissione interna

40.1 Nelle aziende che occupano 15 o più dipendenti può essere istituita una Commissione interna composta da almeno 3 membri scelti dalle maestranze.

40.2 La Commissione interna ha il compito di sorvegliare l'osservanza del presente CCL, di sottoporre al datore di lavoro i desideri e le richieste dei dipendenti che sono da essa rappresentati, e di comporre eventuali conflitti. D'intesa con la Commissione interna, il datore di lavoro può conferire alla stessa altre funzioni che non possono però modificare i diritti e i doveri reciproci fissati dal CCL.

Art. 41 Entrata in vigore - durata e disdetta

Il presente CCL entra in vigore il 1. gennaio 2024 e avrà la durata fino al 31 dicembre 2027. Potrà essere disdetto dalle parti, con lettera raccomandata, con un preavviso di tre mesi con la presentazione delle nuove proposte.

In caso di mancata disdetta il CCL si riterrà tacitamente rinnovato per un altro anno e così di seguito.

Firme delle parti contraenti

ASTAG - Associazione svizzera dei trasporti stradali, Sezione Ticino

A. Sala - P. Vismara

Les Routiers Suisses, Sezione Ticino e Moesano

F. Ferriroli - L. Meier

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

R. Ricciardi - L. Jelmini

Lamone, 1. maggio 2023

Appendice 1

Salari minimi trasporto cose dal 1° gennaio 2024

Categoria	Anni di servizio	Salario orario lordo (CHF)	Salario mensile 45 ore (CHF)	Salario mensile 46 ore (CHF)	Salario mensile 47 ore (CHF)	Salario mensile 48 ore (CHF)
B / BE	1	18.61	3'626.16	3'706.74	3'787.32	3'867.90
	5	20.29	3'953.51	4'041.36	4'129.22	4'217.07
C1 / C1E	1	19.04	3'709.94	3'792.39	3'874.83	3'957.27
	5	20.69	4'031.45	4'121.03	4'210.62	4'300.21
C	1	19.16	3'733.33	3'816.29	3'899.25	3'982.21
	5	21.15	4'121.08	4'212.66	4'304.24	4'395.82
CE, meccanici, capi operai, capi magazzinieri	1	19.97	3'891.15	3'977.62	4'064.09	4'150.56
	5	22.02	4'290.60	4'385.94	4'481.29	4'576.64
Veicoli speciali (autogru)	1	23.00	4'481.55	4'581.14	4'680.73	4'780.32
	5	25.55	4'978.42	5'089.05	5'199.68	5'310.31
Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	1	18.61	3'626.16	3'706.74	3'787.32	3'867.90
	5	19.68	3'834.65	3'919.86	4'005.08	4'090.29
Disponenti	1	24.00	4'676.40	4'780.32	4'884.24	4'988.16
	5	26.00	5'066.10	5'178.68	5'291.26	5'403.84

Categoria	Anni di servizio	salario mensile (CHF)
Apprendisti	1	735.00
salari validi per tutte le categorie di trasporto	2	935.00
	3	1235.00

Salari minimi trasporto persone dal 1° gennaio 2024

Categoria	Anni di servizio	Salario orario lordo (CHF)	Salario mensile 45 ore (CHF)	Salario mensile 46 ore (CHF)	Salario mensile 47 ore (CHF)	Salario mensile 48 ore (CHF)
B / BE	1	20.60	4'013.91	4'103.11	4'192.31	4'281.50
	5	22.65	4'413.35	4'511.43	4'609.50	4'707.58
D / DE / D1 / D1E	1	23.39	4'557.54	4'658.82	4'760.10	4'861.38
	5	25.69	5'005.70	5'116.93	5'228.17	5'339.41
Disponenti	1	24.00	4'676.40	4'780.32	4'884.24	4'988.16
	5	26.00	5'066.10	5'178.68	5'291.26	5'403.84

Salari minimi lunga distanza / spedizionieri dal 1° gennaio 2024

Categoria	Anni di servizio	Salario orario lordo (CHF)	Salario mensile 45 ore (CHF)	Salario mensile 46 ore (CHF)	Salario mensile 47 ore (CHF)	Salario mensile 48 ore (CHF)
B / BE	1	18.31	3'567.70	3'646.99	3'726.27	3'805.55
C1 / C1E	1	18.74	3'651.49	3'732.63	3'813.78	3'894.92
C	1	18.95	3'692.41	3'774.46	3'856.51	3'938.57
CE, meccanici, capi operai, capi magazzinieri	1	19.87	3'871.67	3'957.71	4'043.74	4'129.78
Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	1	18.31	3'567.70	3'646.99	3'726.27	3'805.55
Disponenti	1	24.00	4'676.40	4'780.32	4'884.24	4'988.16

Con “Anni di servizio” si intende il periodo lavorato presso lo stesso datore di lavoro. Il salario minimo per il 1 anno di servizio è da corrispondere all’entrata in servizio del lavoratore. Lo stipendio minimo a 5 anni è da corrispondere con l’inizio del quinto anno di attività nell’azienda.

Con “categoria” si intende la categoria del veicolo condotto dal lavoratore per il datore di lavoro in base alla categorizzazione di cui all’Ordinanza sull’ammissione alla circolazione di persone e veicoli (OAC). Nel caso in cui un lavoratore conducesse per il datore di lavoro più categorie di veicoli, fa stato quella del veicolo di categoria superiore.

Appendice 2 – Regolamento Collegio Arbitrale / Arbitro Unico

Art. 1. Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 2. Procedura in generale

La procedura è scritta o orale.

È facoltà del Collegio di chiedere osservazioni scritte oppure di convocare le parti a una discussione orale.

Esso può convocare le parti a una discussione orale dopo la presentazione delle osservazioni scritte.

Art. 3. Procedura orale

3.1. Citazione

La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dal presidente.

Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

3.2. Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

3.3. Discussione

La discussione è diretta dal presidente; espongono le loro ragioni prima il ricorrente e poi il rappresentante della CPC.

Sono ammesse la replica e la duplica.

3.4. Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

3.5. Verbale

Il verbale della discussione contiene:

- il nome, il cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate.

Il verbale è firmato dai comparenti e dai membri del Collegio.

Art. 4. Procedura scritta

4.1. Termine

Ricevuto il ricorso o la proposta di multa, alla CPC o al contravventore è assegnato un termine di almeno 15 giorni per la presentazione delle osservazioni scritte.

4.2. Termine alla controparte

Ricevute le osservazioni scritte, alla controparte è assegnato un termine di almeno 15 giorni per le contro-osservazioni.

4.3. Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto.

Se il termine assegnato decorre infruttuosamente, il Collegio pronuncia il suo giudizio. L'ordinanza con la quale si assegna il termine in conformità degli articoli 4.1. e 4.2. deve indicare le conseguenze della mancata tempestiva presentazione dell'atto scritto.

Art. 5. Relatore

In casi particolarmente complessi, il presidente può designare un membro relatore.

Art. 6. Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. Il Collegio decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

Art. 7. Potere d'esame - Indagine d'ufficio

Il Collegio apprezza liberamente i fatti, decide a termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili.

Art. 8. Assunzione delle prove

Le parti possono essere citate all'udienza durante la quale sono assunte le prove ammesse.

L'interrogazione del testimone è diretta dal presidente del Collegio; le parti possono porre domande.

Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.

Art. 9. Giudizio

Il giudizio è pronunciato a maggioranza, dopo deliberazione collegiale dei membri del Collegio. Esso contiene:

- la data;
- il nome, cognome e domicilio degli arbitri;
- il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;
- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti di questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo.

Il giudizio è firmato dal presidente e dai membri del Collegio.

Art. 10. Notificazione del giudizio

Il giudizio è notificato al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC. Una copia di ogni giudizio è conservata dal Collegio.

Art. 11. Restituzione dei documenti

I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.

Art. 12. Modo di intimazione

Le citazioni e il giudizio sono intimati alle parti per mezzo di lettera raccomandata.

Appendice 3 – Complemento all'art 9: salario in caso di malattia e gravidanza

Prestazioni

La polizza assicurativa deve garantire le prestazioni minime riportate nella convenzione tra ASA e i partner sindacali.

Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore dei lavoratori assoggettati al CCL.

Il contratto di assicurazione e relative Condizioni Generali di Assicurazione (CGA) sono rette dalla legge sul contratto di assicurazione (LCA).

Il datore di lavoro deve garantire in particolare le seguenti prestazioni minime:

- a) **Prestazioni d'indennità malattia all'80 % del salario lordo dal 3° giorno di inabilità e il 90 % del salario lordo a partire dal 91° giorno in inabilità per 730 indennità giornalieri per caso.**
Le indennità devono essere versate anche dopo il termine del contratto di lavoro e devono essere riconosciute anche per casi iniziati durante i contratti a termine e periodi di prova.
- b) **Recidive/ricadute: la recidiva di una malattia deve essere considerata, per quanto riguarda le prestazioni, come un nuovo caso di malattia, se l'assicurato, prima dell'insorgere della recidiva, è stato ininterrottamente abile al lavoro per 180 giorni.**
- c) **Il periodo d'attesa (differimento) concordato non deve essere riapplicato se entro 180 giorni civili dalla ripresa del lavoro subentra una nuova inabilità al lavoro in seguito alla stessa malattia (ricaduta).**
- d) **Inizio dell'assicurazione: la copertura assicurativa decorre a partire dal giorno in cui, in base al contratto di lavoro, il lavoratore inizia l'attività lavorativa, a condizione che sia totalmente abile al lavoro. In caso di inabilità lavorativa, la decorrenza è data dal momento in cui il lavoratore riacquista la piena capacità lavorativa.**
- e) **Incapacità parziale al lavoro: l'indennità giornaliera di malattia deve essere corrisposta a partire da un'incapacità lavorativa del 25%.**
- f) **Passaggio all'assicurazione individuale: all'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità perdita di guadagno in caso di malattia, i lavoratori hanno il diritto, entro 90 gg, di passare all'assicurazione individuale. I lavoratori devono essere informati dal datore di lavoro in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio:**
 - i. **il diritto deve essere garantito anche per i contratti a termine per i casi iniziati durante la disdetta nel periodo di prova e per il personale di servizio occupato occasionalmente;**

- ii. l'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora, sia per quanto concerne l'importo delle indennità giornaliera che per la durata del diritto alle prestazioni. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative.**
- g) Copertura maternità: le prestazioni vengono corrisposte durante almeno 16 settimane di cui almeno 8 dopo il parto. Le prestazioni dell'assicurazione statale di maternità possono essere computate nella misura in cui riguardano lo stesso periodo. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 730 giorni.
- h) Tasso di premio unico: Tasso di premio unico per donna/uomo.**
- i) Esonero del pagamento dei premi durante la malattia: Durante la malattia l'assicurato è esonerato dall'obbligo del pagamento dei premi.**
- j) L'indennità perdita guadagno malattia viene calcolata, proporzionalmente al grado di inabilità al lavoro, in base all'ultimo salario versato (calcolato sui 12 mesi precedenti, tredicesima compresa) prima della malattia secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. In caso di malattia gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione.**
Il salario massimo assicurabile corrisponde a CHF 300'000.-.
- k) Validità territoriale**
- **L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.**
 - **Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.**
 - **Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato residente, che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato e residente nel suo abituale domicilio e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione.**
 - Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.
- l) A richiesta dell'assicurato, l'assicuratore rilascia direttamente allo stesso copia del contratto di assicurazione applicabile al caso in questione e relative CGA (Condizioni generali d'assicurazione).

- m) La compagnia assicurativa deve certificare tramite dichiarazione unilaterale che la polizza contenga tutte le coperture minime richieste dall'art 9 CCL "indennità perdita di guadagno malattia", punto 2 dalla lettera a) alla lettera s).
In caso di controversie circa la copertura valgono le disposizioni del presente articolo.
- n) **Modifiche periodiche del contratto collettivo riguardanti l'art. 9 del CCL "indennità perdita di guadagno malattia", sarà concesso al datore di lavoro di adeguare le coperture entro un anno dall'entrata in vigore delle nuove condizioni dichiarate di obbligatorietà generale, tuttavia i contratti assicurativi potranno rimanere in vigore e invariati fino alla scadenza contrattuale.** Eventuali modifiche devono essere preventivamente concordate dalle parti con ASA Sezione Ticino.

Contratto Collettivo di Lavoro
per il settore degli **AUTOTRASPORTI**
nel Canton Ticino