

**Decreto del Consiglio di Stato
che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale
al contratto collettivo di lavoro per il settore degli autotrasporti**
del 15 novembre 2023

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto l'articolo 7 capoverso 2 della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956;
visto l'articolo 23 della legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011,

decreta:

I
Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 1° gennaio 2024 per il settore degli autotrasporti è conferita l'obbligatorietà generale.

II

¹L'obbligatorietà generale è valida per tutto il Cantone Ticino.

²Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:

- A. a tutte le aziende o parti di azienda (datori di lavoro) che si occupano del trasporto su strada di persone, di animali e cose per conto terzi. Sono esclusi i servizi di taxi;
- B. a tutti i lavoratori delle aziende menzionate al punto A, compresi gli apprendisti. È escluso il personale con funzioni dirigenziali e il personale amministrativo ad eccezione della figura professionale del disponente.

III

Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro occorre presentare annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) un conteggio dettagliato. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'USML può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

IV

Il decreto del Consiglio di Stato del 18 maggio 2022 (BU 22, 2022) che conferisce l'obbligatorietà generale al contratto collettivo per il settore degli autotrasporti è abrogato.

V

Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio ed entra in vigore il 1° gennaio 2024, ed è valido fino al 30 giugno 2028.

Bellinzona, 15 novembre 2023

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Raffaele De Rosa**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 22 novembre 2023.

Allegato

Contratto collettivo di lavoro per il settore degli autotrasporti

versione di maggio 2023

tra l'Associazione svizzera dei trasporti stradali (ASTAG) sezione Ticino
da una parte

il sindacato OCST
e Les Routiers Suisses (LRS) Regione Ticino e Moesano
dall'altra

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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.

(...)

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.

Art. 4 Salari minimi

4.1 I salari minimi sono indicati nell'Appendice 1.

(...)

4.3 Tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile. L'importo del salario mensile deve essere indicato nel contratto individuale del singolo lavoratore.

(...)

4.5 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. 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. 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 (...) (Appendice 3).
- 9.2 Condizioni base:
- 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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 ristoro 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).

Art. 11 Salario in caso di infortunio

(...)

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.

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.

(...)

14.4 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

(...)

- 17.2 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.

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.

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.

Art. 27 Dovere di fedeltà - divieti

(...)

27.3 L'uso dell'alcool durante il lavoro è vietato. Per gli autisti fanno stato le disposizioni di legge vigenti.

(...)

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. 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. 34 Commissione Paritetica Cantonale (CPC)

34.1 (...) è designata una Commissione Paritetica Cantonale (...).

(...)

34.3 La CPC è competente per trattare tutte le questioni derivanti dall'applicazione del presente CCL (...).

(...)

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;

(...)

- i) statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente 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 (...). In caso di infrazione al contratto collettivo di lavoro, la CPC può comminare sanzioni (...).

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

(...)

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

(...)

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.

(...)

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.

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 (...);
- b) per il sostegno e il finanziamento della formazione continua e perfezionamento professionale;

Appendice 1

Salari minimi trasporto cose

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

Salario minimo trasporto persone

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

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

Prestazioni

(...)

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 giornaliera 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).

(...)

- 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.

(...)

- 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.

(...)

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 si-

tuazione 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.

(...)

- 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. (...).