



Aggiornamento marzo 2024

**Contratto collettivo di lavoro per il settore degli autotrasporti nel Cantone Ticino (CCL) edizione 2024, dichiarato di obbligatorietà generale con Decreto del Consiglio di Stato (DFO) per il periodo 01.01.2024-30.06.2028**

## Risposte a domande frequenti

### **Campo di applicazione personale (art. 11 cpv. 2 DFO)**

#### ➤ **A chi si applica il CCL?**

Le 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 (esclusi i servizi di taxi) e
- b) a tutti i lavoratori delle aziende menzionate al punto a), ad eccezione del personale amministrativo e del personale con funzioni dirigenziali.

Se il proprietario dell'azienda, oltre ad essere titolare / direttore effettua lavori di trasporto, soggiace al CCL oppure no?

Se azienda individuale e collettiva a due: il Plenum definisce che il proprietario / titolare dell'azienda non sottostà al CCL

Se azienda Sagl: il Plenum definisce che il titolare/i che figura/no iscritto/i a Registro di Commercio non sottostà/anno al CCL.

Se azienda SA: il Plenum definisce che il titolare/i che figura/no iscritto/i a Registro di Commercio non sottostà/anno al CCL.

Per quanto attiene ai famigliari, se non figurano a Registro di Commercio sottostanno all'applicazione del CCL autotrasporti.

#### ➤ **Ci sono delle eccezioni?**

Le aziende sottoposte alla legislazione federale sulle poste sono sottoposte esclusivamente ad essa, a meno che abbiano dei comparti autonomi separati che non lo fossero.

#### ➤ **Cosa vale per le aziende interinali che prestano personale ad aziende sottoposte al CCL?**

In base all'art. 20 cpv. 1 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) «*se un'impresa acquisitrice è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, il prestatore deve rispettare, riguardo al lavoratore, le disposizioni del contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro*».

L'agenzia interinale deve quindi pagare al lavoratore almeno il salario minimo e prevedere nel contratto individuale della missione la durata del lavoro imposti dal CCL per il settore degli autotrasporti in Ticino (in particolare gli art. 4, 6, 14, 15, 16 e 17), valendo per il resto (tra agenzia e lavoratore prestato) il CCL concernente il settore del prestito di personale (pure dichiarato di obbligatorietà generale).



- **Se l'azienda non è sottoposta al CCL per il settore degli autotrasporti ed essa fa capo all'impiego di personale addetto alla guida tramite un'agenzia interinale, quale contratto collettivo deve applicare l'agenzia interinale?**  
Solo il CCL concernente il settore del prestito di personale.
- **Se l'azienda invece è sottoposta al CCL per il settore degli autotrasporti e fa capo tramite un'agenzia interinale all'impiego di personale addetto al carico/scarico di merce o al montaggio/smontaggio di mobili, quale contratto collettivo deve applicare l'agenzia interinale?**  
Gli articoli concernenti il salario e la durata del lavoro (in particolare gli art. 4, 6, 14, 15, 16 e 17) del CCL per il settore degli autotrasporti in Ticino e, per il resto, quelli del CCL concernente il settore del prestito di personale.
- **Se l'azienda che si occupa dell'organizzazione di eventi o manifestazioni ricreative, culturali o di terzi, fa capo all'agenzia interinale per richiedere un autista, quale contratto collettivo trova applicazione?**  
Solo il CCL concernente il settore del prestito di personale.
- **Il CCL è applicabile pure a chi effettua il noleggio con conducente.**

#### **Diritto al salario minimo (art. 4 CCL)**

**Si vedano anche gli esempi di calcolo sul sito della CPC**

- **È legale, ad esempio nel trasporto turistico o scolari, la pattuizione di pagamenti forfettari per tratta, viaggio o giornata lavorativa?**  
In base all'art. 4.3 del CCL per il settore degli autotrasporti (disposizione dichiarata di obbligatorietà generale) «*tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile*», il cui importo «*deve essere indicato nel contratto di lavoro*».  
Ad eccezione di quanto permette di fare il ricorso al lavoro supplementare o straordinario (art. 17 CCL), non può quindi essere previsto un contratto ad ore e/o su chiamata, ma deve obbligatoriamente essere fisso, di durata indeterminata o determinata, con l'indicazione del numero di ore settimanali "garantite", da retribuire conformemente ai minimi salariali di cui all'Appendice 1 del CCL.  
Se il pagamento "forfettario per viaggio effettuato" rispetta le condizioni di cui sopra (contratto con salario fisso, servizi garantiti e importo forfettario almeno pari al minimo salariale per le ore effettivamente da lavorare per effettuare quel viaggio), allora potrebbe anche essere legale.  
Se invece il pagamento di un importo forfettario fosse tale da costituire un contratto su chiamata (senza garanzia di servizio) oppure, in base alle ore che il servizio richiede, tale da risultare inferiore ai minimi salariali di cui all'Appendice 1 del CCL, allora sarebbe illegale, perché in contrasto, appunto, con gli art. 4.1, 4.3 e con la citata Appendice 1 del CCL.
- **Quindi, in regola generale, come deve avvenire il calcolo dell'importo forfettario per essere legale?**  
Per essere valido deve avvenire in modo tale da corrispondere, formalmente, a un contratto di lavoro di durata fissa o indeterminata con servizi garantiti (e quindi non a ore o su chiamata) e, economicamente, almeno al minimo salariale per le ore effettivamente da lavorare (rispettivamente per quelle poi anche effettivamente lavorate) conformemente all'Appendice 1 del CC.



➤ **È permesso stipulare un contratto di lavoro su chiamata?**

No, non è di principio permesso il lavoro su chiamata. Il contratto di lavoro deve essere fisso, di durata indeterminata o determinata, semmai anche di breve periodo ed eventualmente con una percentuale ridotta, con in ogni caso l'obbligo di indicare un numero di ore settimanali "garantite" da retribuire conformemente ai minimi salariali di cui all'Appendice 1 del CCL.

➤ **È permesso stipulare una catena di contratti di breve durata o a bassa percentuale sapendo che le ore lavorate saranno poi sistematicamente di più?**

No, si tratterebbe di un abuso di diritto che la giurisprudenza sanziona con il riconoscimento in favore del lavoratore di un contratto di durata indeterminata, rispettivamente con la percentuale poi effettivamente lavorata.

**Inquadramento salariale**

Per il personale che effettua l'80% della propria attività nel trasporto a lunga distanza e il 20% effettua trasporto cose effettuando brevi tratte, per l'inquadramento salariale fa stato l'attività preponderante del dipendente per cui in questo caso sono applicabili i salari minimi definiti per il trasporto a lunga distanza.

**Tredicesima mensilità (art. 6 CCL)**

➤ **Per il prestito di personale, in caso di più missioni, la cui durata complessiva supera i 6 mesi, è dovuta la tredicesima mensilità in base al CCL per il settore degli autotrasporti in Ticino?**

Sì. In caso di missione (o missioni) di durata complessiva inferiore ai 6 mesi, si applica invece l'art. 6.2 cpv. 2 CCL che, in deroga al CCL per il prestito di personale, prevede la possibilità di prescindere dal versamento della quota parte di tredicesima mensilità.

**Salario in caso di malattia (art. 9 CCL)**

➤ **Quando un'azienda è comunque conforme al CCL pur non essendo riuscita ad assicurare tutti i propri dipendenti con le prestazioni di base indicate nell'art. 9.2 CCL?**

Solo se la mancata assicurazione concerne singoli dipendenti, per cui sia dimostrato che la responsabilità del rifiuto di più compagnie di assicurare il dipendente in nessun caso è riconducibile al datore di lavoro (è questo il caso di riserve che fossero poste, ad esempio, in considerazione dello stato di salute pregresso del dipendente).

In quel caso per i collaboratori non assicurati risponde il datore di lavoro in base ai parametri dell'art. 324a CO e relativa prassi (in Ticino: scala bernese; art. 9.3 prima frase CCL).

Una liberazione del datore di lavoro è invece data soltanto se l'assicuratore rifiuta le proprie prestazioni per violazione colpevole delle condizioni assicurative da parte del lavoratore (art. 9.3 seconda frase CCL).

**Durata del lavoro (art. 14, 15 e 16 CCL)**

Oltre agli art. 14, 15 e 16 CCL (dov'è specificata la durata del lavoro settimanale e annua, rispettivamente quella giornaliera, notturna e dei giorni festivi), l'art. 13 cpv. 1 e 2 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge federale sul lavoro (OLL1) prevede che «è considerata durata del lavoro, ai sensi della legge, il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro: il tempo per recarsi al lavoro e per ritornare da esso non è considerato come durata del lavoro». «Se il lavoro deve essere svolto al di fuori del luogo di lavoro in cui il lavoratore esegue normalmente il suo lavoro, per cui la durata del tragitto risulta più lunga del solito, la differenza rispetto alla normale durata del tragitto è considerata tempo di lavoro».



L'Ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (Ordinanza per gli autisti, OLR 1), a sua volta, precisa all'art. 2 (definizioni) che è:

- **durata del lavoro:** «il periodo durante il quale il lavoratore è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro, ed esercita la sua funzione o le sue attività; la durata del lavoro comprende inoltre le pause di durata inferiore a 15 minuti» (lett. f);
- **tempo di disponibilità:** «il periodo durante il quale il lavoratore, pur non essendo tenuto a rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere a eventuali chiamate al fine di cominciare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori» (lett. g);
- **periodo di riposo:** «il periodo durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo» (lett. i) e
- **posto di lavoro:** «1. La sede dell'impresa per la quale il lavoratore presta servizio; 2. Il veicolo usato dal lavoratore per lo svolgimento della sua attività lavorativa e 3. Qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con il trasporto» (lett. e) e
- **equipaggio multiplo:** «il caso in cui, durante il periodo di guida tra due periodi di riposo, a bordo del veicolo sono presenti più conducenti che prendono parte alla guida» (lett. k).

➤ **Nel trasporto di persone, se il viaggio dura più giorni, come e quanto dev'essere retribuito l'autista? Per le ore di guida effettive? Per l'intera giornata?**

Oltre al dovere di rispettare i tempi massimi e minimi di guida, di lavoro, di pausa e di riposo di cui, appunto, alla citata Ordinanza (OLR 1) e alla Legge federale sul lavoro (LL), vale come tempo di lavoro quello in cui il dipendente è sul veicolo alla guida, rispettivamente fosse in pausa per meno di 15 minuti o debba tenersi a disposizione per rispondere a eventuali chiamate al fine di cominciare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori, senza che conosca preventivamente il periodo per il quale può invece ritenersi libero. Si tratta quindi non soltanto delle ore di guida effettive, ma nemmeno di "tutta la giornata", nel senso che il tempo libero superiore ai 15 minuti di cui può disporre liberamente non vale come tempo di lavoro da retribuire.

➤ **Nel trasporto scolari bisogna considerare di lavoro unicamente le ore di guida oppure tutta la giornata?**

Anche in questo caso, vale come tempo di lavoro quello in cui il dipendente è sul veicolo alla guida, rispettivamente fosse in pausa per meno di 15 minuti o debba tenersi a disposizione per rispondere a eventuali chiamate al fine di cominciare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori, senza che conosca preventivamente il periodo per il quale può invece ritenersi libero. Si tratta quindi non soltanto delle ore di guida effettive, ma nemmeno di "tutta la giornata", nel senso che il tempo libero superiore ai 15 minuti di cui può disporre liberamente non vale come tempo di lavoro da retribuire.

➤ **Come viene considerato il tempo di presenza sul veicolo di due autisti che si danno il cambio?**

Si tratta di tempo di lavoro passato sul posto di lavoro (art. 2 lett. e OLR 1), rispettivamente di tempo di disponibilità (combinati art. 11c e 7 OLR 1) senza poterne disporre liberamente e quindi, in quanto tale, da retribuire ad entrambi.

Se invece il cambio avviene a terra, durante una fermata del veicolo e chi dà il cambio arriva da un periodo di riposo, rispettivamente chi lascia il veicolo entra in un periodo di riposo, rispettivamente se il successivo tempo di disponibilità e la sua probabile durata sono conosciuti da quel conducente in anticipo ed egli è sino a quel momento libero di gestire il proprio tempo, allora viene retribuito solo il tempo passato alla guida, quello di disponibilità e quello supplementare per raggiungere il veicolo, rispetto a una normale entrata in servizio (art. 13 cpv. 2 OLL1).



---

## **Ore supplementari e straordinarie (art. 17 CCL)**

Si veda anche il relativo regolamento emanato dalla CPC

➤ **Come si calcola il supplemento salariale in caso di lavoro supplementare non compensato con pari tempo libero e per il lavoro straordinario?**

Al salario di base espresso in ore si aggiunge la quota della tredicesima mensilità e poi l'indennità pari al 25% (17.5 CCL) Nel calcolo dell'indennità per il lavoro supplementare e straordinario svolto non vanno invece presi in considerazione i giorni festivi e di vacanza.

**Esempio di calcolo:**

Salario orario di base		CHF 21.65
+ quota 13a mensilità	8.33 %	CHF 1.81
		<hr/>
Totale base + 13a mensilità		CHF 23.46
+ supplemento	25%	CHF 5.87
		<hr/>
Totale		<u>CHF 29.33</u>

➤ **In caso di lavoro a tempo parziale (ad esempio al 50% e quindi per 23 ore settimanali, laddove la durata settimanale applicata in azienda fosse di 46 ore) da quando si inizia ad applicare il supplemento per lavoro supplementare o straordinario?**

Sono ore supplementari quelle che superano la percentuale lavorativa, rispettivamente le ore settimanali pattuite, indicate (meglio: da indicare) nel contratto individuale di lavoro (art. 14.1 CCL). Sono invece ore straordinarie, in ogni caso da indennizzare con un supplemento del 25% senza possibilità di compensazione con pari tempo libero, quelle che superano le soglie che la Legge federale sul lavoro (LL) indica per il tempo pieno, ossia 2 ore al giorno oltre le due ore supplementari di cui all'art. 17.5 CCL e le 50 ore alla settimana (17.4 CCL) per un massimo di 140 ore all'anno (art. 17.3 CCL).

Il lavoratore dell'esempio ha quindi diritto al supplemento del 25% per le ore lavorate che superano le 23 ore settimanali, laddove non fossero compensate con pari tempo libero entro il mese di giugno dell'anno seguente a quello del conteggio (art. 17.4 e 17.5 CCL) e, in ogni caso, per quelle oltre le 2 ore supplementari al giorno, rispettivamente le 50 ore settimanali per un massimo di 140 ore all'anno.

➤ **Come si considera il tempo di lavoro effettivo di 470 ore in 10 settimane laddove nella missione di prestito del lavoratore da parte di un'agenzia interinale ne erano previste 45 alla settimana (totale 450 ore)?**

I calcoli vanno fatti a conclusione della missione, confrontando il tempo di lavoro previsto (da indicare nel contratto; art. 14.1 CCL) e il tempo di lavoro effettivamente prestato, con obbligo del prestatore del lavoratore di corrispondere a quest'ultimo quanto di diritto, *pro rata temporis* per la durata della missione presso l'impresa acquisitrice, semmai da sommare ad altre missioni durante l'anno, per quanto sottoposte alle medesime regole (se la somma delle missioni supera i 6 mesi, va ad esempio pagata obbligatoriamente la tredicesima di cui all'art. 6.1 CCL; se invece la durata complessiva della (e delle) missione/i fosse inferiore ai sei mesi e il lavoratore fosse attivo per il resto del tempo presso altra/e azienda/e non sottoposte al CCL per il settore degli autotrasporti nel Cantone Ticino, tornerebbe applicabile l'art. 18 cpv. 2 e 20 CL, che prevede comunque un salario minimo con inclusione obbligatoria della tredicesima).



Il lavoratore ha diritto a un'indennità del 25% per le 20 ore supplementari prestate, qualora non compensate in pari tempo libero durante la missione stessa (art. 17.4 e 17.5 CCL), ciò che – per il lavoro interinale ancor più che per quello a tempo parziale – risulta peraltro assai difficile da attuare. Se le 20 ore fossero state effettuate oltre i parametri del lavoro supplementare (ad esempio dalla cinquantesima in più alla settimana), si tratterebbe allora di lavoro straordinario, in ogni caso da indennizzare con un'aggiunta del 25% senza possibilità di compensazione con pari tempo libero (art. 17.5 CCL).

### **Contributi paritetici (art. 37 CCL)**

➤ **Quanto bisogna pagare per un dipendente assunto a tempo parziale o in malattia?**

La CPC ha definito la seguente prassi:

- impiego ad una percentuale superiore al 50%:  
CHF 18.- al mese a carico del lavoratore / CHF 15.- al mese a carico del datore di lavoro;
- impiego ad una percentuale uguale o inferiore al 50%:  
CHF 9.- al mese a carico del lavoratore / CHF 7.50 al mese a carico del datore di lavoro.

Esonero temporaneo dal pagamento dei contributi paritetici (a carico del dipendente e del datore di lavoro) per un lavoratore e che si trova in malattia/infortunio da più di 90 giorni.

➤ **In caso di attività lavorativa inferiore a un anno (se del caso anche a seguito di disdetta), il contributo paritetico è dovuto unicamente per il periodo dell'anno in cui il dipendente ha lavorato o per tutto l'anno?**

Il contributo paritetico va pagato solo per il periodo di durata del rapporto di lavoro, visto il prelievo mensile di cui all'art. 37.1 cpv. 2 e cpv. 3 CCL, arrotondato al mese pieno.

Lamone, marzo 2024