

# Contratto collettivo di lavoro negli autotrasporti del Canton Ticino

1° gennaio 2004

(edizione 2007)

# **Contratto collettivo di lavoro negli autotrasporti del Canton Ticino**

stipulato tra

le Imprese di trasporto professionali  
di persone e di cose del Canton Ticino

e le Organizzazioni sindacali

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese  
SIT - Sindacati indipendenti ticinesi  
UNIA - Unia il Sindacato

in vigore dal 1° gennaio 2004

# **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO NEGLI AUTOTRASPORTI DEL CANTON 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

si conviene tra

le Imprese di trasporto professionali di persone e di cose del Canton Ticino

e

le organizzazioni sindacali

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

SIT - Sindacato indipendenti ticinesi

UNIA - Unia il Sindacato

il seguente

## **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

### **Art. 1 Campo di applicazione**

1.1 Il presente contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica:

- a) alle aziende di trasporto professionale (di persone e cose) che occupano dipendenti, che lo sottoscrivono individualmente e dopo il versamento di una somma a garanzia di Fr. 2'000.-. Questo importo verrà restituito, senza interessi, al termine della disdetta del CCL inoltrata dalla singola Ditta, ritenuto che non abbia, verso la CPC, richiami di pagamento in corso.
- b) a tutti i loro dipendenti, ad eccezione degli impiegati di ufficio.

- 1.2 La Commissione Paritetica Cantonale (in seguito CPC), di cui all'art. 35 del presente CCL, decide circa l'applicazione del CCL alle aziende nelle quali l'attività di trasporto rappresenta soltanto un esercizio secondario.
- 1.3 Il presente CCL è applicabile su tutto il territorio del Canton Ticino.

## Art. 2 **Periodo di prova - disdetta**

- 2.1 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.
- 2.2 Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro si ritiene concluso a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro può essere disdetto 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.
- 2.3 Restano riservate le disposizioni del Codice delle Obligazioni, in particolare gli art. 336 (disdetta abusiva e disdetta in tempo inopportuno) e 337 (disdetta immediata per cause gravi).
- 2.4 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. In caso di disaccordo, la vertenza può essere sottoposta, entro 30 giorni dalla decisione del datore di lavoro, alla CPC.  
Resta riservato l'intervento del giudice civile.

Art. 4 **Salari minimi**

4.1 I salari minimi sono fissati secondo la seguente tabella (validi dal 01.01.2007):

<b>CATEGORIA</b>	<b>ANNI DI SERVIZIO</b>	<b>SALARIO MENSILE LORDO</b>
1. Autisti patente B	1	3'265.—
	2	3'540.—
	5	3'810.—
2. Autisti camion patente C	1	3'365.—
	2	3'680.—
	5	3'980.—
3. Autisti patente E, meccanici, capi operai, capi magazzinieri, autisti torpedone patente D	1	3'515.—
	2	3'840.—
	5	4'150.—
4. Imballatori, magazzinieri, caricatori	1	3'265.—
	2	3'430.—
	5	3'690.—
5. Apprendisti	1	610.—
	2	710.—
	3	860.—

4.2 I salari di cui sopra sono adeguati all'indice del costo della vita di punti 105.9 (fine ottobre 2006).

4.3 Tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile.

Per il calcolo del salario giornaliero si divide il salario mensile per 208 (media ore lavorative mensili).

4.4 Il dipendente occupato in un'azienda in attività diverse riceve, in via di massima, 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. 35.

4.5 I salari minimi di cui al cpv 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 CPC.

La CPC ha la facoltà di obbligare il datore di lavoro ad aumentare i salari che abusivamente sono stati fissati troppo bassi.

**Art. 5      Adegumento al rincaro**

- 5.1 All'inizio di ogni anno i salari minimi di cui all'art. 4 saranno adeguati all'evoluzione dell'indice del costo della vita (differenza fra l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine ottobre dell'anno in corso e quello di fine ottobre dell'anno precedente).
- 5.2 L'importo da versare corrisponderà alla media del carovita calcolata sulle posizioni salariali delle categorie da 1 a 4, escluso il primo anno di lavoro. Analogo importo deve essere riconosciuto sui salari effettivi.
- 5.3 In caso di difficoltà economiche straordinarie, la Commissione Paritetica Cantonale 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 immediatamente l'esattezza dell'importo e notificare senza ritardo contestazioni o altre riserve.

## Art. 9 **Salario in caso di malattia e gravidanza**

- 9.1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i suoi dipendenti, per la perdita di salario in caso di malattia, presso una cassa malati riconosciuta. Le prestazioni devono garantire l'80 % del salario lordo dal terzo giorno di inabilità e il 90 % del salario lordo a partire dal 91° giorno di inabilità per 720 giorni nell'arco di 900, secondo le disposizioni della LAMal. Il relativo premio è ripartito tra datore di lavoro e dipendente in ragione del 50 %.
- 9.2 Può essere derogato all'obbligo dell'assicurazione collettiva a condizione che il dipendente si assicuri individualmente presso una Cassa Malati riconosciuta, per le stesse prestazioni. Anche in questo caso il premio è ripartito tra datore di lavoro e dipendente nella misura del 50 %.  
Il datore di lavoro verifica se il dipendente è assicurato e provvede a che i premi siano pagati regolarmente. È garantita al dipendente la libera scelta dell'assicuratore.
- 9.3 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.
- 9.4 Ogni dipendente è tenuto ad assicurarsi a proprie spese per le cure mediche e i medicinali, in conformità alla Legge cantonale ticinese.  
Il datore di lavoro verifica che anche la manodopera estera dimorante abbia contratto questa assicurazione.

## Art. 10 **Salario in caso di infortunio**

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

## Art. 11 **Salario in caso di servizio militare**

- 11.1 In caso di assenza per servizio militare obbligatorio (scuola reclute o corso di ripetizione) o di protezione civile, il dipendente al servizio della ditta da almeno tre mesi ha diritto alle seguenti indennità:
- a) 1 salario completo (100 %) per le prime tre settimane;
  - b) in seguito: - 100 % per i coniugati o celibi con obblighi di assistenza;  
- 50 % per i celibi senza obblighi di assistenza.

- 11.2 L'indennità IPG spetta al datore di lavoro.
- 11.3 Nei primi tre mesi di servizio e per i servizi militari o di protezione civile non obbligatori, il dipendente avrà diritto alla sola indennità per la perdita di guadagno (IPG).  
Resta riservato l'art. 324a CO

## Art. 12 **Rimborso spese – indennità di trasferta**

- 12.1 Corta distanza (per giornata lavorativa in trasferta fuori sede, tratta semplice non oltre 100 km dalla sede dell'azienda).  
Se, durante il servizio, il dipendente deve sopportare spese di vitto e/o alloggio, che non sono dovute a propria colpa o che non vadano a carico del committente, ha diritto alle seguenti indennità:
- a) per il pernottamento Fr. 30.- (quando non c'è pernottamento in cabina);
  - b) per il pranzo o la cena Fr. 15.-
  - c) per la prima colazione Fr. 5.-
- 12.2 Lunga distanza (per giornata lavorativa in trasferta fuori sede, tratta semplice oltre 100 km dalla sede dell'azienda).  
Gli autisti che effettuano trasporti oltre i 100 km dall'azienda hanno diritto ad un supplemento di Fr. 8.- per ogni pranzo e/o cena oltre a quanto indicato nell'Art. 12.1 cpv b) e di Fr. 10.- per la doccia quando c'è un pernottamento in cabina.
- 12.3 Se, per il pernottamento, il dipendente prova che ha dovuto sopportare spese superiori, il datore di lavoro è tenuto a risarcirle.
- 12.4 Le spese devono essere notificate per iscritto al datore di lavoro dopo il ritorno di viaggio, al più tardi entro la fine del corrente periodo di salario.
- 12.5 L'importo delle spese deve essere rimborsato al dipendente almeno con la paga successiva.

## Art. 13 **Durata settimanale del lavoro**

- 13.1 La durata settimanale del lavoro è di 48 ore.
- 13.2 Per gli autisti, nella misura in cui sono occupati in attività di guida, valgono le disposizioni dell'Ordinanza federale dei trasporti (OTR) del 1° ottobre 1995.
- 13.3 Il personale già alle dipendenze della ditta che prima dell'entrata in vigore del presente CCL era normalmente occupato meno di 48 ore la settimana, ha diritto al mantenimento della precedente durata del lavoro.



**Art. 14 Ripartizione del lavoro**

14.1 Il datore di lavoro fissa il programma di lavoro nei limiti previsti dall'art. 13.

14.2 La pausa giornaliera fino a 15 minuti è pagata come tempo di lavoro.

**Art. 15 Limiti della giornata lavorativa – Lavoro notturno**

15.1 La giornata normale lavorativa per trasporto di cose deve essere compresa tra le 05.00 e le 22.00.

15.2 Il lavoro eseguito all'infuori delle ore previste dal cpv 1, è considerato notturno e deve essere compensato:

- a) con un tempo libero corrispondente, aumentato del 50 % (un ora di lavoro notturno = un ora e mezza di tempo libero);
- b) oppure con il compenso in tempo libero per la durata effettiva del lavoro notturno e il pagamento del supplemento del 50 %;
- c) oppure con il completo pagamento delle ore notturne con il salario aumentato del 50 %.

Per il calcolo del supplemento fa stato l'art. 17 cpv 17.4

15.3 Per il trasporto di persone, fa stato l'Ordinanza federale dei trasporti.

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

16.1 I dipendenti occupati nel trasporto di persone, possono essere occupati anche nel pomeriggio del sabato, la domenica, nei giorni festivi e durante la notte. Restano tuttavia riservate le disposizioni dell'Ordinanza federale dei trasporti.

16.2 Nei trasporti di cose, il pomeriggio del sabato è, per principio, libero a partire dalle ore 12.00. I trasporti urgenti devono essere limitati allo stretto necessario. La domenica e nei giorni festivi ufficiali è permesso lavorare solo nei casi urgenti e previa autorizzazione delle autorità cantonali competenti.

16.3 Alla vigilia dei giorni festivi ufficiali, il lavoro cessa al più tardi alle ore 17.00.

16.4 Il lavoro festivo deve essere compensato secondo quanto previsto dall'art. 15.2.

## Art. 17 **Lavoro straordinario**

- 17.1 È considerato lavoro straordinario il lavoro che supera la durata settimanale del lavoro fissata dall'art. 13.1.
- 17.2 Al massimo ogni 6 mesi deve essere allestito il conteggio delle ore straordinarie e il calcolo dell'eventuale conguaglio.  
Con l'accordo del dipendente interessato, il conteggio può essere allestito una volta all'anno. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, il conguaglio delle ore straordinarie deve essere eseguito con la fine del rapporto di lavoro.
- 17.3 Le ore straordinarie risultanti dal conteggio devono essere indennizzate:
- a) con altrettanto tempo libero;
  - b) oppure con il pagamento in contanti delle ore straordinarie con il salario aumentato del 25 %.
- 17.4 Per il pagamento delle ore straordinarie (o notturne), il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 208.

## Art. 18 **Vacanze**

- 18.1 Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze:
- 4 settimane (24 giorni lavorativi) dopo il compimento del 20.mo anno di età;
  - 5 settimane (30 giorni lavorativi) fino al compimento del 20.mo anno di età, nonché con 50 anni di età e 20 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 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 militare svizzero obbligatorio, a servizio di protezione civile, a 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 È vietato sostituire le vacanze con denaro o altre prestazioni.
- 18.7 Ai fini del calcolo delle vacanze, il sabato è considerato giorno lavorativo.

**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.  
Questo comportamento può giustificare, dopo un primo ammonimento scritto, il licenziamento con effetto immediato.
- 19.3    Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni.

**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
1 giorno	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

**Art. 21      Feste infrasettimanali**

21.1    Ai dipendenti vengono riconosciute le seguenti feste infrasettimanali;

- Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, 1° Agosto, Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Natale, S. Stefano, (feste parificate alle domeniche secondo la legge cantonale)
- 1° Maggio.

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

**Art. 22      Abiti da lavoro**

Il datore di lavoro può consegnare annualmente e gratuitamente 2 tute da lavoro, oppure una tuta e un grembiule. Questi indumenti restano di proprietà del datore di lavoro. La pulizia e il mantenimento spettano al lavoratore.

Chi riceve gli abiti da lavoro dalla ditta è obbligato a portarli.

**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**

24.1 Al dipendente con almeno 50 anni di età, che cessa l'attività dopo 20 o più anni di servizio, dovrà essere versata una indennità di partenza. Se il dipendente muore durante il rapporto di lavoro, l'indennità deve essere versata al coniuge superstite o ai figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, alle altre persone verso le quali adempiva obblighi di assistenza.

24.2 Essa viene versata proporzionalmente a un punteggio ottenuto moltiplicando i due fattori (anni di età per gli anni di servizio) e precisamente secondo la seguente scala:

da 1000	a	1199 punti	2 mesi di indennità
da 1200	a	1399 punti	3 mesi di indennità
da 1400	a	1599 punti	4 mesi di indennità
da 1600	a	1799 punti	5 mesi di indennità
da 1800	a	1999 punti	6 mesi di indennità
da 2000	a	2199 punti	7 mesi di indennità
da 2200		in avanti	8 mesi di indennità

24.3 L'indennità può essere diminuita o soppressa, se il rapporto di lavoro è disdetto dal dipendente senza una causa grave o è sciolto senza preavviso dal datore di lavoro per causa grave.

24.4 L'indennità è esigibile con la fine del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro non deve alcuna indennità nella misura in cui una istituzione di previdenza a favore del personale sia tenuta a future prestazioni superiori ai contributi pagati dal datore di lavoro. Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui si impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o gliele assicuri attraverso un terzo.

**Art. 25 Libert  di far parte di associazioni**

- 25.1 Ai dipendenti viene riconosciuto il pieno esercizio della libert  sindacale.
- 25.2   considerata infrazione della presente convenzione anche il tentativo di esercitare una pressione sul personale, quando questo dovesse rivolgersi al datore di lavoro per tutelare i propri diritti contrattuali, sia personalmente che per il tramite della rispettiva organizzazione 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 Doveri di fedelt  - 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   tenuto ad osservare scrupolosamente l'orario di lavoro e ad impiegare coscienziosamente il suo tempo.
- 27.3 L'uso dell'alcool durante il lavoro   vietato.  
Per gli autisti questo divieto inizia gi  nelle 6 ore che precedono l'inizio del lavoro.
- 27.4 Il dipendente, durante il tempo di presenza e di lavoro, il tempo libero e le vacanze, non pu  eseguire lavori che potrebbero danneggiare il datore di lavoro, o diminuire la sua capacit  lavorativa.
- 27.5 Ai conducenti   vietato eseguire viaggi, o modificarne il percorso, senza l'autorizzazione della direzione dell'azienda.   pure vietato condurre terze persone, nonch  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, ed a confermare la notifica per iscritto. Le avarie che dovessero verificarsi in viaggio, devono essere notificate immediatamente per il telefono nel caso fosse in pericolo la sicurezza del trasporto.

## 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 professionale**

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 che può chiedere un parziale rimborso alla Commissione Paritetica.

Qualora il dipendente dia spontaneamente le dimissioni, entro un anno dall'aver seguito il corso, il datore di lavoro può esigere il rimborso delle spese da lui sostenute.

**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 i conflitti che dovessero sorgere, 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 l'applicazione del presente CCL, per quanto concerne i singoli rapporti di lavoro, vengono giudicati dal giudice competente, qualora non potessero essere risolti bonalmente.
- 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 sottoposti dalla CPC stessa all'Ufficio Cantonale di Conciliazione il quale, sentite le parti, decide inappellabilmente quale istanza arbitrale.

**Art. 34 Denunce, sanzioni e ricorsi**

- 34.1 Le parti contraenti si impegnano a denunciare alla CPC qualsiasi infrazione al presente CCL. Questa non è tenuta a considerare le comunicazioni anonime.
- 34.2 Per le infrazioni alle disposizioni del presente CCL, sono previste le seguenti sanzioni da infliggersi da parte della CPC:
- a) in casi di poca importanza, un ammonimento oppure una multa fino a fr. 100.- o fino al 10 % del salario sottratto;
  - b) in casi gravi o ripetuti, una multa fino a fr. 1'000.- o fino al 20 % del salario sottratto.
- 34.3 Le decisioni della CPC concernenti le sanzioni potranno essere deferite entro 14 giorni alla Presidenza dell'Ufficio Cantonale di Conciliazione la quale, sentite le parti, decide inappellabilmente.

**Art. 35 Commissione Paritetica Cantonale (CPC)**

- 35.1 Allo scopo di vigilare sull'applicazione e l'interpretazione del presente CCL giusta l'art. 357a CO, le parti contraenti istituiscono una Commissione Paritetica Cantonale composta di 10 membri, di cui 5 rappresentanti dei datori di lavoro e 5 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, e da 6 supplenti (3 per parte). La presidenza è assunta da un rappresentante dei datori di lavoro e la segreteria da un rappresentante delle organizzazioni sindacali.
- 35.2 La CPC si costituisce e funziona in base ad un regolamento da approvarsi dalle parti contraenti. La CPC designa il gerente del segretariato.
- 35.3 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.

**Art. 36 Contributo di solidarietà**

- 36.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione ed applicazione del CCL ed all'attività della CPC, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione professionale (apprendistato), al miglioramento della qualifica professionale ed alla difesa degli interessi generali della professione, è istituito un contributo professionale da versare alla CPC.
- 36.2 L'ammontare del contributo di solidarietà è fissato in fr. 20.- mensili (fr. 240.- annui). Lo stesso è dedotto ogni mese dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione sul listino paga. I contributi di solidarietà dedotti sono versati, ogni 3 mesi, al segretariato della CPC.
- 36.3 Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, si rimanda al Regolamento del contributo di solidarietà.



**Art. 37 Copertura delle spese**

37.1 Gli introiti della CPC, dedotto il ristorno secondo l'art. 36.2, saranno utilizzati:

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro unico;
- b) per le spese di formazione e perfezionamento professionale (secondo apposito regolamento);
- c) per le azioni tendenti alla difesa degli interessi generali della professione.

37.2 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. 38 Diritti acquisiti**

L'entrata in vigore del presente CCL non potrà, in nessun caso, peggiorare le condizioni già acquisite nell'azienda dai singoli dipendenti.

**Art. 39 Commissione interna**

39.1 Nelle aziende che occupano 15 o più dipendenti può essere istituita una Commissione interna composta da almeno 3 membri scelti dalla maestranza.

39.2 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. 40 Entrata in vigore – durata e disdetta**

Il presente CCL entra in vigore il 1° gennaio 2004 e avrà la durata fino al 31 dicembre 2005. 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.

**Le parti contraenti:**

**per le imprese di trasporto professionali di persone e di cose del Canton Ticino:**

- A. Bolliger, Presidente
- W. Bernasconi
- R. Bizzozzero
- M. Fattorini
- A. Nessi

**Per le Organizzazioni Sindacali:**

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

M. Robbiani          S. Mecatti          D. Tettamanti

SIT - Sindacati indipendenti ticinesi

L. Giudici

UNIA - il Sindacato UNIA

S. Lurati          G. Milani

Lugano, gennaio 2004