

Bollettino ufficiale delle leggi

Volume 148

Bellinzona, 10 giugno 2022

N. 22

Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato modifica dell'8 giugno 2022

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

decreta:

I
La tabella dell'articolo 1 del regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017 è modificata come segue:

CANCELLERIA DELLO STATO

(aggiunta)

Aggiunto/a al Cancelliere 12

MESSAGGERIA GOVERNATIVA

(stralcio)

Capo servizio III 6

SERVIZIO DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO

(aggiunta)

Capo ufficio III FD 12

II

Il presente regolamento entra in vigore con effetto al 1° luglio 2022.

Bellinzona, 8 giugno 2022

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Claudio Zali**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

**Decreto del Consiglio di Stato
che proroga l'obbligatorietà generale a livello cantonale, comprese
alcune modifiche, al contratto collettivo di lavoro nel ramo della
posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali**

del 18 maggio 2022

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

decreta:

I
I decreti del Consiglio di Stato del 4 ottobre 2017, del 15 maggio 2019, del 29 aprile 2020 e del 21 aprile 2021 conferiscono l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro nel ramo della posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali sono prorogati fino al 30 giugno 2025.

II
Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro nel ramo della posa delle piastrelle, dei mosaici e delle pietre naturali e artificiali, allegate al decreto del Consiglio di Stato del 4 ottobre 2017, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Appendice 2 – Convenzione salariale

1. Salari minimi lavoratori

La classificazione dei lavoratori avviene sulla base delle classi salariali e dei salari minimi (salari base) seguenti:

Classe salariale	Descrizione	Salari minimi in CHF	
		mensile	orario ¹
Capo	Lavoratore qualificato che è riconosciuto come capo dal datore di lavoro o che ha conseguito la maestria federale.	5'676.—	32.25
Qualificato AFC	Lavoratore qualificato con attestato federale di capacità o attestato estero riconosciuto come equivalente dalla CPC.	5'324.—	30.25
Semi-qualificato/ausiliare/CFP (certificato federale di formazione pratica)	Lavoratore con o senza conoscenze ed esperienza professionale maturata in CH o all'estero.	4'972.—	28.25

2. Salari minimi giovani lavoratori

Giovani lavoratori – AFC

I giovani lavoratori che hanno ottenuto l'AFC verranno così retribuiti, in CHF, per i primi quattro anni:

Classe salariale	Descrizione	mensile	orario
<u>giov. lav. 1° anno AFC²</u>		3'900.—	22.15
<u>giov. lav. 2° anno AFC</u>		4'259.—	24.20
<u>giov. lav. 3° anno AFC</u>		4'392.—	24.95
<u>giov. lav. 4° anno AFC</u>		4'535.—	25.76

I salari qui riprodotti entreranno in vigore per i giovani lavoratori che terminano l'apprendistato nell'estate 2022. Per i giovani lavoratori che hanno terminato l'apprendistato anteriormente vale la precedente scala salariale, di 3 anni.

Ai lavoratori che avranno percepito i salari da giovane lavoratore durante tutti i quattro anni, sarà poi garantita l'occupazione durante un anno, con un salario di lavoratore "qualificato AFC".

Giovani lavoratori – CFP

I giovani lavoratori che hanno ottenuto il CFP verranno così retribuiti, in CHF, per i primi quattro anni:

Classe salariale	Descrizione	mensile	orario
<u>giov. lav. 1° anno CFP²</u>		3'729.—	21.18
<u>giov. lav. 2° anno CFP</u>		3'977.—	22.60
<u>giov. lav. 3° anno CFP</u>		4'226.—	24.01
<u>giov. lav. 4° anno CFP</u>		4'475.—	25.42

Al termine dei quattro anni quale "giovane lavoratore CFP" al lavoratore dovrà essere garantito il salario minimo contrattuale in vigore nella classe salariale "Semi-qualificato + CFP".

¹ Il salario orario serve unicamente per il calcolo del salario mensile e/o per casi specifici

² Il primo anno è inteso dalla scadenza del contratto di formazione fino al termine dell'anno civile successivo

3. Salari minimi apprendisti (...)

Classe salariale	Descrizione	mensile
Apprendista – AFC	1° anno di tirocinio	765.—
Apprendista – AFC	2° anno di tirocinio	1'116.—
Apprendista – AFC	3° anno di tirocinio	1'705.—
Apprendista – CFP	1° anno di tirocinio	700.—
Apprendista – CFP	2° anno di tirocinio	800.—

(...)

5. Aumenti sui salari reali (...)

A tutti i lavoratori già in forza alle aziende, andrà corrisposto (...) un aumento dei salari reali pari a 0.5%. Questo aumento non avrà effetto sui salari minimi.

III

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2022, un aumento generale del salario possono tenerne conto ai sensi dell'aumento salariale previsto dall'art. 5 dell'appendice 2 del contratto collettivo di lavoro.

IV

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, entra in vigore il 1° luglio 2022 ed è valido fino al 30 giugno 2025.

Bellinzona, 18 maggio 2022

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Claudio Zali**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 2 giugno 2022.

**Decreto del Consiglio di Stato
che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale
al contratto collettivo di lavoro per il settore degli autotrasporti
del 18 maggio 2022**

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

decreta:

I

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 1° settembre 2021 per il settore degli autotrasporti è conferita l'obbligatorietà generale.

II

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

² 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. Sono esclusi i servizi di taxi.

B. a tutti i lavoratori delle aziende menzionate al punto A, a eccezione del personale amministrativo e del personale con funzioni dirigenziali.

³ Le disposizioni del CCL relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 e degli artt. 1, 2 e 8a della relativa ordinanza del 21 maggio 2003 dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.

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 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 entra in vigore il 1° luglio 2022 ed è valido fino al 30 giugno 2024.

Bellinzona, 18 maggio 2022

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Claudio Zali**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 2 giugno 2022.

Allegato

Contratto collettivo di lavoro per il settore degli autotrasporti

concluso il 1° settembre 2021

tra ASTAG sezione Ticino
da una parte

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

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

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 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.

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 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.

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:
- 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).

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.-;
 - b) per il pranzo CHF 15.-;
 - c) per la cena CHF 15.- (se il rientro è previsto dopo le 20.00);
 - d) per la prima colazione CHF 5.- (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 L'importo delle spese deve essere rimborsato al dipendente almeno con la paga successiva.
- 13.6 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.
- (...)
- 14.3 La giornata normale lavorativa per trasporto di cose deve essere compresa tra le 05.00 e le 22.00.
- 14.4 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.
- 14.5 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 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 (viaggi turistici) hanno diritto, oltre alle vacanze di cui all'art.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 |
| 2 giorni | per la nascita di un figlio oltre all'art. 329g CO |
| 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.

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, o su segnalazione, 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.-;
- 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.

35 Sanzioni

35.1 Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla CPC potrà essere sanzionata – dopo diffida scritta – a giudizio della commissione stessa con una multa sino ad un massimo di CHF 10'000.- secondo la gravità dell'infrazione. L'incasso della sanzione è di competenza della segreteria, la quale è autorizzata a seguire, se del caso, la via esecutiva.

Art. 37 Contributi paritetici

37.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori sono sottoposti al pagamento di un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dall'applicazione del contratto collettivo di lavoro. Lavoratori (apprendisti esclusi): tutti i lavoratori versano un contributo paritetico pari a CHF 18.- al mese (CHF 216.- 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 un contributo paritetico pari a Fr. 15.- al mese (Fr. 180.- annui) per dipendente.

37.2 I contributi paritetici vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.

Art. 38 Proventi e destinazioni

38.1 L'introito totale della CPC (...) verrà utilizzato:

(...)

b) per le spese di formazione continua e perfezionamento professionale;

c) per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL.

Appendice 1

Salari minimi trasporto persone

Salari minimi	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categorie D / DE / D1 / D1E	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 22.66	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 25.31	
Apprendisti	1		CHF 735.00
	2		CHF 935.00
	3		CHF 1'235.00

Salari minimi 2023	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categorie D / DE / D1 / D1E	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 23.16	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 25.31	
Apprendisti	1		CHF 735.00
	2		CHF 935.00
	3		CHF 1'235.00

Salari minimi lunga distanza

Salari minimi	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categorie B / BE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 17.65	
Categoria CI / CIE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.06	
Categoria C	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.26	

Salari minimi	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categoria CE, meccanici, + capi operai, capi magazzinieri	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 19.16	
Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 17.65	
Apprendisti	1		CHF 735.00
	2		CHF 935.00
	3		CHF 1'235.00

Salari minimi - 2023	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categorie B / BE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.04	
Categoria CI / CIE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.46	
Categoria C	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.67	
Categoria CE, meccanici, + capi operai, capi magazzinieri	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 19.58	
Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.04	
Apprendisti	1		CHF 735.00
	2		CHF 935.00
	3		CHF 1'235.00

Salari minimi trasporto cose

Salari minimi	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categorie B / BE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.04	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 19.99	
Categoria CI / CIE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.44	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 20.38	
Categoria C	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.56	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 20.84	
Categoria CE, meccanici + capi operai, capi magazzinieri	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 19.35	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 21.69	
Veicoli speciali (autogru)	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 22.27	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 25.17	

Salari minimi	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.04	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 19.39	
Apprendisti	1		CHF 735.00
	2		CHF 935.00
	3		CHF 1'235.00

Salari minimi - 2023	Anni di servizio	Salario orario	Salario mensile
Categorie B / BE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.43	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 19.99	
Categoria CI / CIE	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.85	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 20.38	
Categoria C	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.97	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 20.84	
Categoria CE, meccanici + capi operai, capi magazzinieri	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 19.77	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 21.69	
Veicoli speciali (autogru)	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 22.77	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 25.17	
Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	A partire dal primo anno (compreso)	CHF 18.43	
	Dal quinto anno (compreso)	CHF 19.39	
Apprendisti	1		CHF 735.00
	2		CHF 935.00
	3		CHF 1'235.00

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 giornaliere 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 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.

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. (...).