

Contratto collettivo di lavoro
per il settore autotrasporti
del Canton Ticino

1° luglio 2019

Segretariato:



Commissione Paritetica Cantonale Autotrasporti del Cantone Ticino

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

Parti contraenti:



ASTAG TICINO

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



Les Routiers Suisses

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

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



OCST

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

Contratto collettivo di lavoro negli autotrasporti del Canton Ticino

stipulato tra

ASTAG Associazione Svizzera dei trasporti stradali, Sezione Ticino

e le Organizzazioni sindacali

LRS Les Routiers Suisses, Sezione Ticino e Moesano

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

in vigore dal 1° luglio 2019

SOMMARIO

PREAMBOLO	3
Art. 1	Campo di applicazione 4
Art. 2	Periodo di prova - disdetta 5
Art. 3	Cauzioni - danni 5
Art. 4	Salari minimi 5
Art. 5	Adeguamento al rincaro 6
Art. 6	Tredicesima 6
Art. 7	Assegni per i figli 6
Art. 8	Pagamento del salario 7
Art. 9	Salario in caso di malattia 7
Art. 10	Congedo di maternità, protezione da licenziamento 8
Art. 11	Salario in caso di infortunio 8
Art. 12	Salario in caso di servizio militare 8
Art. 13	Rimborso spese – indennità di trasferta 9
Art. 14	Durata del lavoro 9
Art. 15	Ripartizione del lavoro 10
Art. 16	Lavoro di sabato, domenica, nei giorni festivi ufficiali, lavoro notturno 10
Art. 17	Lavoro straordinario 11
Art. 18	Vacanze 12
Art. 19	Data delle vacanze – divieto di lavorare 12
Art. 20	Congedi 13
Art. 21	Feste infrasettimanali 13
Art. 22	Abiti da lavoro 13
Art. 23	Indennità di decesso 14
Art. 24	Indennità di partenza 14
Art. 25	Libertà di far parte di associazioni 14
Art. 26	Osservanza degli ordinamenti 14
Art. 27	Dovere di fedeltà - Divieti 14
Art. 28	Responsabilità per danni 15
Art. 29	Obbligo di discrezione – Rapporti con superiori e colleghi 15
Art. 30	Formazione continua e perfezionamento professionale 16
Art. 31	Obbligo di soccorso e di annuncio 16
Art. 32	Pace del lavoro 16
Art. 33	Conflitti 17
Art. 34	Commissione Paritetica Cantonale (CPC) 17
Art. 35	Arbitro Unico 19
Art. 36	Contributi paritetici 19
Art. 37	Proventi e destinazioni 20
Art. 38	Diritti acquisiti 20
Art. 39	Commissione interna 20
Art. 40	Entrata in vigore – durata e disdetta 20
Appendice 1	Salari minimi 22
Appendice 2	Regolamento Collegio Arbitrale / Arbitro Unico 24
Appendice 3	Indennità perdita di guadagno 27

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO NEL SETTORE DEGLI 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 Obbligazioni;

si conviene tra

ASTAG Associazione Svizzera dei trasporti stradali, Sezione Ticino

e le Organizzazioni sindacali

LRS Les Routiers Suisses, Sezione Ticino e Moesano

OCST Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

Art. 1 Campo di applicazione

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

- a) su tutto il territorio del cantone Ticino;
- b) a tutte le aziende o settori di azienda che si occupano del trasporto di persone e cose che occupano dipendenti come pure alle aziende che si occupano di sollevamenti con autogrù e camino gru che occupano dipendenti;
- c) a tutti i loro dipendenti, ad eccezione degli impiegati di ufficio (direzione - amministrazione - gestione trasporti e spedizioni).
Per il personale amministrativo si rimanda a quanto stabilito nel contratto collettivo di lavoro degli impiegati di commercio;
- d) a tutte le ditte della Svizzera italiana (Valli Mesolcina e Calanca comprese) che fanno parte dell'Associazione svizzera dei trasporti stradale (ASTAG);
- e) alle aziende che vorranno aderire individualmente;
- f) il contratto si applica sia per trasporto conto proprio che per trasporto conto terzi.

1.2 La Commissione Paritetica Cantonale (in seguito CPC) decide circa l'applicazione del CCL alle aziende nelle quali l'attività di trasporto rappresenta soltanto un esercizio secondario.

La CPC decide sui singoli casi di applicazione del presente CCL alle aziende che già sono sottoposte ad altri CCL.

1.3 Gli apprendisti sono sottoposti al presente CCL.

1.4 Il CCL dichiarato di obbligatorietà generale vale, nel quadro dell'art. 20 della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), anche per le aziende di personale a prestito e i loro lavoratori che vengono ceduti ad aziende o reparti aziendali ai sensi dell'art. 1.1.

1.5 Le disposizioni decretate di obbligatorietà generale valgono anche per i datori di lavoro con sede all'estero, rispettivamente fuori dal raggio d'applicazione aziendale e geografico descritto all'art.1.1, così come per i loro lavoratori a condizione che la durata dei lavori superi i 5 giorni in un anno intero.

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, 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.**
- 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 indicati nell'Appendice 1.**
- 4.2 I salari di cui sopra sono adeguati all'indice del costo della vita di fine ottobre.**
- 4.3 Tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile.**
- 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. 34.

- 4.5 I salari minimi di cui all'Appendice 1 possono essere ridotti se il dipendente non è completamente idoneo al lavoro, oppure non possiede conoscenze o abilità professionali sufficienti.
In questi casi i salari inferiori devono essere stipulati per iscritto tra datore di lavoro e dipendente.
Il datore di lavoro è tenuto a chiedere l'approvazione della convenzione da parte della 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.

Art. 5 Adeguamento al rincaro

- 5.1 **All'inizio di ogni anno i salari reali saranno adeguati all'evoluzione dell'indice del costo della vita (differenza fra l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine settembre dell'anno in corso e quello di fine settembre dell'anno precedente).**
- 5.2 In caso di difficoltà economiche straordinarie, la CPC ha la facoltà di derogare al punto precedente.

Art. 6 Tredicesima

- 6.1 **Ai dipendenti viene riconosciuta una tredicesima da versarsi, di regola, in occasione delle Feste Natalizie.**
- 6.2 Se il rapporto di lavoro ha inizio o termina nel corso dell'anno, la tredicesima viene versata pro-rata temporis.
Questo diritto viene a cadere per il dipendente che termina il rapporto di lavoro entro i primi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 7 Assegni per i figli

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

Art. 8 Pagamento del salario

- 8.1 Il salario deve essere pagato durante il tempo di lavoro e regolarmente ogni mese.
- 8.2 **Al dipendente deve essere consegnata una distinta dettagliata indicante il salario, i supplementi di qualsiasi genere, le spese rimborsate, le deduzioni per gli oneri sociali e ogni altra eventuale deduzione.**
- 8.3 Il dipendente deve controllare, tempo utile 30 giorni, l'esattezza dell'importo e notificare senza ritardo contestazioni o altre riserve.

Art. 9 Salario in caso di malattia

- 9.1 **Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i suoi dipendenti, per la perdita di salario in caso di malattia, con un'assicurazione LCA che garantisca prestazioni particolari come da convenzione tra ASA (Associazione Svizzera Assicuratori) e partners sindacali (Appendice 3).**
- 9.2 **Condizioni base**
- a) **Prestazioni d'indennità malattia all'80% del salario lordo dal terzo giorno di inabilità e il 90 % del salario lordo a partire dal 91° giorno di inabilità per 730 indennità giornaliere per caso.**
 - b) **Il datore di lavoro può concordare con l'assicurazione un periodo d'attesa (differimento) fino a un massimo di 30 giorni.**
 - c) **Il datore di lavoro non si assume i costi del salario per i primi due giorni d'attesa, citati dal paragrafo a).**
 - d) **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.**
 - e) **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.**
 - f) **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 In caso di assenza per malattia, il datore di lavoro può ordinare, a sue spese, una visita di controllo presso un medico di sua fiducia.

Art. 10 Congedo di maternità, protezione da licenziamento

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

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

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

Art. 11 Salario in caso di infortunio

11.1 Tutti i dipendenti sono assicurati, tramite il datore di lavoro, contro gli infortuni professionali e non-professionali, conformemente alle disposizioni della LAINF.

11.2 I premi per l'assicurazione infortuni non-professionali sono a carico del dipendente.

11.3 Il datore di lavoro è tenuto ad assumersi il pagamento dei tre giorni di carenza all'80%.

Art. 12 Salario in caso di servizio militare

12.1 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) un salario completo (100%) per le prime tre settimane;

12.2 Al lavoratore spetta l'indennità IPG a partire dalla 4.a settimana

12.3 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. 13 Rimborsamento 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 o che non vadano a carico del committente e/o che non siano pagate direttamente da quest'ultimo, ha diritto alle seguenti indennità:
- a) per il pernottamento in cabina Fr. 10.
 - b) per il pranzo Fr. 15.
 - c) per la cena Fr. 15. (se il rientro è previsto dopo le 20.00)
 - d) per la prima colazione Fr. 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, qualora non vi sia un rimborso effettivo delle spese all'autista, da parte del committente, valgono le disposizioni di cui all'art. 13.1 e all'art. 13.3.

Art. 14 Durata del lavoro

- 14.1** La durata settimanale del lavoro è di 48 ore, la durata mensile media di ore 208 e la durata annuale di ore 2'496.
- 14.2** 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.
- 14.3** La giornata normale lavorativa per trasporto di cose deve essere compresa tra le 05.00 e le 22.00.

- 14.4 In relazione al trasporto di cose, il lavoro eseguito all'infuori delle ore previste dall'art. 14.3 è considerato notturno e deve essere compensato:
- a) con un tempo libero corrispondente, aumentato del 25 % (un'ora di lavoro notturno = un'ora e un quarto di tempo libero);
 - b) oppure con il compenso in tempo libero per la durata effettiva del lavoro notturno e il pagamento del supplemento del 25 %;
 - c) oppure con il completo pagamento delle ore notturne con il salario aumentato del 25 %.

Il presente articolo è applicabile unicamente al lavoro notturno saltuario o irregolare, ossia effettuato per meno di 25 notti nell'arco dell'anno.

14.5 Per le prestazioni particolari, limitatamente ai servizi invernali, eseguite nell'arco delle 24 ore, il compenso considerato notturno o festivo, 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.

14.6 Il personale conducente, adibito al trasporto di persone, ha diritto complessivamente a 63 giorni di riposo (domeniche e giorni festivi). Qualora la Legge sulla durata del lavoro (LDL) preveda un numero maggiore di giorni di riposo, sarà applicata la disciplina prevista dalla LDL. L'utilizzo e l'assegnazione avvengono secondo la LDL.

14.7 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 La pausa giornaliera fino a 15 minuti è pagata come tempo di lavoro. La stessa è obbligatoria e non può essere utilizzata per un'uscita anticipata.

Art. 16 Lavoro di sabato, 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 per gli autisti OLR1.

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 Il lavoro festivo deve essere compensato secondo quanto previsto dalla Legge sul Lavoro.
- 16.4 Nei lavori speciali (sollevamenti con autogrù e trasporti eccezionali) i dipendenti possono essere occupati anche nel pomeriggio del sabato, la domenica, nei giorni festivi e durante la notte. Tuttavia tali impieghi 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.

Art. 17 Lavoro straordinario

- 17.1 Le ore straordinarie sono, nel limite del possibile, da evitare.
- 17.2 **È considerato lavoro straordinario il lavoro che supera la durata settimanale del lavoro fissata dall'art. 14.**
- 17.3 **Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare due ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi, né per anno civile superare complessivamente 140 ore.**
- 17.4 **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.
- 17.5 Le ore straordinarie, 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.
- 17.6 **Le ore straordinarie superiori alle cinquanta ore settimanali così come quelle non compensate nel termine di cui all'art. 17.5 devono essere retribuite con un supplemento del 25 %.**
- 17.7 **Per il pagamento delle ore straordinarie (o notturne), il salario orario viene calcolato dividendo il salario mensile per 208.**
- 17.8 Prevale in ogni caso l'Ordinanza federale per gli autisti (OLR 1).

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 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 Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni.
- 18.7 Ai fini del calcolo delle vacanze, occorre valutare se la settimana lavorativa corrisponde a 5 o 6 giorni lavorativi.

Art. 19 Data delle vacanze – divieto di lavorare

- 19.1 La data delle vacanze è fissata dal datore di lavoro il quale deve tener conto, nel limite del possibile, dei desideri del dipendente.
Almeno due settimane devono essere concesse in modo consecutivo.
- 19.2 Le vacanze devono servire esclusivamente per il riposo.
Se, nel corso delle vacanze, il dipendente esegue lavori retribuiti, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento del salario durante le vacanze e il dipendente perde il diritto ad un eventuale recupero.
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
2 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.

Art. 21 Feste infrasettimanali

21.1 Ai dipendenti vengono riconosciute le seguenti feste infrasettimanali;

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

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

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

Art. 22 Abiti da lavoro

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

Art. 23 Indennità di decesso

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

Art. 24 Indennità di partenza

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

Art. 25 Libertà di far parte di associazioni

25.1 Ai dipendenti viene riconosciuto il pieno esercizio della libertà sindacale.

Art. 26 Osservanza degli ordinamenti

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

Art. 27 Doveri di fedeltà - Divieti

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

Art. 28 Responsabilità per danni

- 28.1 I dipendenti sono responsabili del materiale e delle merci loro affidate e sono tenuti ad averne la massima cura. Essi devono mantenere in buono stato e nel miglior ordine possibile i veicoli, le macchine, gli attrezzi, la mobilia e i locali dell'azienda ed acquisire le conoscenze necessarie per il loro trattamento.
Il dipendente è responsabile per i danni causati dall'inosservanza dell'obbligo di aver cura, secondo le disposizioni del CO.
Resta riservato l'art. 3.2 del presente CCL.
- 28.2 Il dipendente è tenuto a notificare immediatamente alla direzione dell'azienda le avarie da lui riscontrate nelle cose che gli sono affidate, in modo speciale per quanto concerne i veicoli e le attrezzature in dotazione, ed a confermare la notifica per iscritto. Le avarie che dovessero verificarsi in viaggio, devono essere notificate immediatamente per telefono nel caso fosse in pericolo la sicurezza del trasporto.

Art. 29 Obbligo di discrezione – Rapporti con superiori e colleghi

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

Art. 30 Formazione continua e perfezionamento professionale

- 30.1 Il datore di lavoro può esigere che il proprio dipendente segua un corso di formazione professionale.
Le spese del corso sono interamente a carico del datore di lavoro.
Qualora ci fosse un'interruzione del rapporto di lavoro per motivi imputabili al lavoratore, solo per motivi gravi, o per disdetta di quest'ultimo, entro un anno dall'aver seguito il corso, il datore di lavoro può esigere proporzionalmente il rimborso delle spese da lui sostenute.
- 30.2 Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Il dipendente sottoposto al CCL autotrasporti, a condizione che al momento della richiesta la ditta che lo occupa sia in regola con il pagamento dei contributi professionali, può chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti (Appendice 4).

Art. 31 Obbligo di soccorso e di annuncio

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

Art. 32 Pace del lavoro

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

Art. 33 Conflitti

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

Art. 34 Commissione Paritetica Cantonale (CPC)

- 34.1 **Allo scopo di vigilare sull'applicazione e l'interpretazione del presente CCL, giusta l'art. 357a CO, le parti contraenti nominano una Commissione Paritetica Cantonale composta da 8 membri, di cui 4 rappresentanti dei datori di lavoro e 4 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, e da 4 supplenti (2 per parte). La presidenza è assunta da un rappresentante dei datori di lavoro membro ASTAG e la segreteria da un rappresentante delle Organizzazioni sindacali (OCST).**
- 34.2 La CPC si costituisce e funziona in base ad un regolamento.
- 34.3 **La CPC è competente per trattare tutte le questioni derivanti dall'applicazione del presente CCL e per il raggiungimento del suo scopo può assumere le iniziative che ritiene più adeguate.**
- 34.4 La CPC è un'associazione a norma degli art. 60 e segg. del CCS e ha uno statuto proprio.
- 34.5 La CPC resta in carica per tutta la durata del contratto.

34.6 La CPC ha i seguenti compiti:

- a) promuove la collaborazione fra le parti;
- b) adotta i provvedimenti più opportuni per l'applicazione del CCL e per la soluzione di problemi inerenti la professione;
- c) assolve i compiti che le vengono assegnati dalle parti contraenti;
- d) vigila sull'applicazione e l'interpretazione del CCL;
- e) notifica alle organizzazioni firmatarie e alle competenti autorità i casi di violazione al CCL;
- f) preleva e amministra i contributi professionali e i proventi delle multe;
- g) promuove la formazione e l'aggiornamento professionale;
- h) stabilisce se e in quale misura si debbano accordare sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti sia vincolati dal CCL, sia da parte di terzi indipendenti;
- i) organizza e pianifica i controlli aziendali;
- j) emana, adotta decisioni e conclude accordi speciali;

34.7 Le sanzioni sono:

- a) in casi di poca importanza, un ammonimento oppure una multa fino a Fr. 200. o fino al 10 % del salario sottratto;
- b) in casi gravi o ripetuti, una multa fino a Fr. 10'000..

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.

Il prodotto delle multe verrà versato alla cassa CPC, competente per l'incasso della multa è il segretario.

34.8 Le persone sottoposte al CCL possono ricorrere contro le decisioni della CPC, con lettera raccomandata, entro 30 giorni all'Arbitro Unico.

La lettera di ricorso deve contenere una relazione dei fatti e motivi del ricorso, secondo apposito regolamento (appendice 2).

Art. 35 Arbitro Unico

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

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

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

35.2 Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL (appendice 2), stabilisce la procedura per il ricorso all'Arbitro Unico.

35.3 Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione dell'Arbitro Unico i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria per il giudizio.

Art. 36 Contributi paritetici

36.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione del CCL e dell'attività ad essa connessa della Commissione paritetica, nonché per sviluppare e promuovere azioni tendenti all'aggiornamento professionale e alla difesa degli interessi generali della categoria, è istituito un contributo professionale e di spese di applicazione, gestito dalla Commissione paritetica alla quale confluiscono i contributi.

Sia i datori di lavoro, sia i dipendenti (apprendisti esclusi), sono tenuti al pagamento del contributo professionale e di spese di applicazione.

36.2 Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico e di spese di applicazione pari a Fr. 18. al mese (Fr. 216. annui). La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

36.3 Tutti i datori di lavoro, sottoposti al presente CCL versano un contributo paritetico e di spese di applicazione pari a Fr. 15. al mese (Fr. 180.00 annui) per dipendente.

36.4 La CPC fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi paritetici.

36.5 La segreteria della CPC provvede all'incasso dei contributi paritetici.

Art. 37 Proventi e destinazioni

- 37.1** L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno ai lavoratori organizzati, verrà utilizzato:
- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, da quello del Collegio Arbitrale e dell'Arbitro Unico;
 - b) per le spese di formazione continua e perfezionamento professionale;
 - c) per le azioni tendenti alla difesa degli interessi generali della professione;
 - d) per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL.
- 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

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

Art. 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 dalle maestranze.
- 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° luglio 2019 e avrà la durata fino al 31 dicembre 2023. 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.

si conviene tra

ASTAG Associazione Svizzera dei trasporti stradali, Sezione Ticino

A. Sala - P. Vismara

Firmato il 06.05.2019

e le Organizzazioni sindacali

Les Routiers Suisses, Sezione Ticino e Moesano

F. Ferriroli - L. Meier

Firmato il 06.05.2019

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

R. Ricciardi - G. Scolari

Firmato il 06.05.2019

Lamone, 06.05.2019

Appendice 1

SALARI MINIMI DAL 1° GENNAIO 2019

- Coefficiente per determinare salario orario da salario mensile: 208 ore, ore annue 2'496

CATEGORIA	ANNI DI SERVIZIO	SALARIO MENSILE LORDO	SALARIO ORARIO
1. Categorie B / BE	1	3'591.00	17.26
	5	4'158.00	20.00
2. Categoria C1 / C1E	1	3'671.00	17.64
	5	4'238.00	20.37
3. Categoria C	1	3'696.00	17.76
	5	4'335.00	20.84
4. Categoria CE, meccanici + capi operai, capi magazzinieri	1	3'852.00	18.51
	5	4'511.00	21.68
5. Veicoli speciali (autogru)	1	4'435.00	21.32
	5	5'235.00	25.16
6. Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	1	3'591.00	17.26
	5	4'033.00	19.38
7. Apprendisti	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1'235.00	

Per le categorie degli autisti **trasporto persone** fanno stato i seguenti salari:

CATEGORIA	ANNI DI SERVIZIO	SALARIO MENSILE LORDO	SALARIO ORARIO
1. D / DE / D1 / D1E Trasporto persone	1	4'511.00	21.68
	5	5'264.00	25.30
2. Apprendisti	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1'235.00	

Per gli autisti con attestato federale di capacità (AFC) nel settore degli autotrasportatori si applica un supplemento sui salari minimi di CHF 100.00 per tutte le categorie sopra menzionate.

Per le categorie degli autisti internazionali **lunga distanza / spedizionieri** fanno stato i seguenti salari:

- **Coefficiente per determinare salario orario da salario mensile: 208 ore, ore annue 2'496**

CATEGORIA	ANNI DI SERVIZIO	SALARIO MENSILE LORDO	SALARIO ORARIO
1. Categorie B / BE (fino a 3.5 t)	1	3'515.00	16.89
2. Categoria C1 / C1E	1	3'595.00	17.28
3. Categoria C	1	3'635.00	17.47
4. Categoria CE + capi operai, capi magazzinieri	1	3'815.00	18.34
5. Imballatori, magazzinieri, caricatori	1	3'515.00	16.89
6. Apprendisti	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1'235.00	

Per gli autisti con attestato federale di capacità (AFC) nel settore degli autotrasportatori si applica un supplemento sui salari minimi di CHF 100.00 per tutte le categorie sopra menzionate.

Appendice 2 Regolamento Collegio Arbitrale / Arbitro Unico

Art. 1. Registrazione atti

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

Art. 2. Procedura in generale

La procedura è scritta o orale.

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

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

Art. 3. Procedura orale

3.1. Citazione

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

Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

3.2. Comparsa

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

3.3. Discussione

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

Sono ammesse la replica e la duplica.

3.4. Conseguenza della mancata comparsa

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

3.5. Verbale

Il verbale della discussione contiene:

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

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

Art. 4. Procedura scritta

4.1. Termine

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

4.2. Termine alla controparte

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

4.3. Conseguenza della mancata presentazione dell'atto scritto.

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

Art. 5. Relatore

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

Art. 6. Prove

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

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

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

Art. 8. Assunzione delle prove

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

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

Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.

Art. 9. Giudizio

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

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

- il dispositivo.

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

Art. 10. Notificazione del giudizio

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

Art. 11. Restituzione dei documenti

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

Art. 12. Modo di intimazione

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

Appendice 3

Complemento all'Art 9: Salario in caso di malattia e gravidanza

Prestazioni

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

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

Il contratto di assicurazione e relative Condizioni Generali di Assicurazione (CGA) sono rette dalla legge sul contratto di assicurazione (LCA). Il contratto 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, indipendentemente dal grado di incapacità lavorativa.
Le indennità devono essere versate anche dopo il termine del contratto di lavoro e devono essere riconosciute anche per casi iniziati durante i contratti a termine e periodi di prova.
- b) Recidive/ricadute: la recidiva di una malattia deve essere considerata, per quanto riguarda le prestazioni, come un nuovo caso di malattia, se l'assicurato, prima dell'insorgere della recidiva, è stato ininterrottamente abile al lavoro per 180 giorni.
- c) Il periodo d'attesa (differimento) concordato non deve essere riapplicato se entro 180 giorni civili dalla ripresa del lavoro subentra una nuova inabilità al lavoro in seguito alla stessa malattia (ricaduta).
- d) Inizio dell'assicurazione: la copertura assicurativa decorre a partire dal giorno in cui, in base al contratto di lavoro, il lavoratore inizia l'attività lavorativa, a condizione che sia totalmente abile al lavoro. In caso di inabilità lavorativa, la decorrenza è data dal momento in cui il lavoratore riacquista la piena capacità lavorativa.
- e) riserve assicurative: l'ammissione all'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia non può essere rifiutata per motivi di salute. Per le malattie e infermità preesistenti come per infortuni non riconosciuti dall'assicuratore LAINF deve essere garantita una copertura integrale senza riserve.
- f) Incapacità parziale al lavoro: l'indennità giornaliera di malattia deve essere corrisposta a partire da un'incapacità lavorativa del 25%.
- g) Importo massimo delle prestazioni assicurative: vi è sovraindennizzo se le prestazioni assicurative legalmente dovute (AI, indennità giornaliera perdita di salario, ecc.) superano il guadagno di cui l'assicurato è stato presumibilmente privato in seguito all'evento assicurato.

- h) 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.
- i) Copertura maternità: le prestazioni vengono corrisposte durante almeno 16 settimane di cui almeno 8 dopo il parto. Le prestazioni dell'assicurazione statale di maternità possono essere computate nella misura in cui riguardano lo stesso periodo. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 730 giorni.
- j) Congedo non pagato: l'assicurazione deve rimanere in vigore anche durante il congedo non pagato a condizione che non sia superiore a 180 gg, senza scioglimento del contratto di lavoro. Per la durata prevista del congedo non sussiste il diritto a prestazioni assicurative e non deve essere pagato nessun premio. Se la persona assicurata si ammala durante il congedo non pagato, l'assicuratore può scalare i giorni dall'inizio dell'incapacità al lavoro fino alla ripresa prevista dell'attività lucrativa dall'eventuale periodo d'attesa e dalla durata delle prestazioni.
- k) Durata del contratto assicurativo e garanzia del tasso di premio: La durata del contratto deve essere di almeno 3 anni con possibilità di rinnovo tacito alla scadenza. Il tasso di premio deve essere garantito per tutta la durata del contratto (minimo 3 anni).
- l) Tasso di premio unico: Tasso di premio unico per donna/uomo.
- m) Esonero del pagamento dei premi durante la malattia: Durante la malattia l'assicurato è esonerato dall'obbligo del pagamento dei premi.
- n) Colpa grave: per malattie provocate intenzionalmente o per negligenza della persona assicurata si rinuncia al diritto, spettante per legge, di ridurre la prestazione.
- o) Disdetta su sinistro: le parti contrattuali rinunciano al diritto di disdetta in caso di sinistro per tutta la durata del contratto fatta eccezione per i casi di cui all'art. 40 LCA (frodi nelle giustificazioni)
- p) L'indennità perdita guadagno malattia viene calcolata, proporzionalmente al grado di inabilità al lavoro, in base all'ultimo salario versato (calcolato sui 12 mesi precedenti, tredicesima compresa) prima della malattia secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. In caso di malattia gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione.
Il salario massimo assicurabile corrisponde a CHF 300'000.

q) Validità territoriale:

- L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.
 - Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.
 - Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato residente, che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato e residente nel suo abituale domicilio e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione.
 - Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.
- r) A richiesta dell'assicurato, l'assicuratore rilascia direttamente allo stesso copia del contratto di assicurazione applicabile al caso in questione e relative CGA (Condizioni generali d'assicurazione).
- s) La compagnia assicurativa deve certificare tramite dichiarazione unilaterale che la polizza contenga tutte le coperture minime richieste dall'art 9 CCL "indennità perdita di guadagno malattia", punto 2 dalla lettera a) alla lettera s).
In caso di controversie circa la copertura valgono le disposizioni del presente articolo.
- t) Modifiche periodiche del contratto collettivo riguardanti l'art. 9 del CCL "indennità perdita di guadagno malattia": a seguito di eventuali modifiche del punto 2 dalla lettera a) alla lettera s) sarà concesso al datore di lavoro di adeguare le coperture entro un anno dall'entrata in vigore delle nuove condizioni, tuttavia i contratti assicurativi potranno rimanere in vigore e invariati fino alla scadenza contrattuale. Eventuali modifiche devono essere preventivamente concordate dalle parti con ASA Sezione Ticino.