

Domanda intesa a conferire carattere obbligatorio generale per il Cantone Ticino, al contratto collettivo di lavoro per gli ingegneri, gli architetti e le professioni affini, fino al 30 giugno 2023

(Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956)

Le parti contraenti, l'Associazione Studi d'Ingegneria e Architettura Ticinesi (ASIAT) da una parte, Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino (OCST) e Unia dall'altra, con domanda del 20 settembre 2019 chiedono il conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale ad alcune disposizioni del contratto collettivo di lavoro per gli ingegneri, gli architetti e le professioni affini, qui di seguito riportate.

Art. 4 Applicazione del contratto, Commissione Professionale Paritetica Cantonale (CPC) e Commissione di ricorso

4.1 Per l'interpretazione e l'applicazione del CCL è designata una Commissione Professionale Paritetica Cantonale (CPC) (...).

Art. 5 Compiti

5.1 La CPC ha il compito di applicare e far rispettare le disposizioni previste dal presente CCL. Inoltre essa, in caso di necessità, deve provvedere ad interpretare le disposizioni contrattuali, conciliare le divergenze di opinioni e risolvere le controversie relative al CCL.

5.2 La CPC svolge i seguenti compiti:

- a) adottare gli opportuni provvedimenti per l'applicazione del CCL (...); (...)
- c) allestire il calendario di lavoro;
- d) verificare i calendari di lavoro aziendali e speciali;
- e) conciliare le divergenze di opinione tra l'azienda e il lavoratore, soprattutto riguardo l'assegnazione alle classi salariali;
- f) conciliare le controversie tra l'azienda e il lavoratore relative alla sicurezza del lavoro e alla prevenzione delle malattie;
- g) eseguire controlli salariali e inchieste sulle condizioni di lavoro nelle aziende. La CPC può affidare l'esecuzione di tali compiti alle Sotto-commissioni regionali (SR);
- h) eseguire i controlli negli studi professionali e sui cantieri nel rispetto dei disposti del CCL; (...)
- k) amministrare i proventi del contributo paritetico; (...)
- m) decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione e di perfezionamento professionale organizzati da persone o enti vincolati dal presente CCL;

Art. 7 Controlli aziendali e accertamenti

7.1 Per l'esecuzione dei controlli giusta l'art. 5, alla CPC deve essere concessa la possibilità di consultare tutti i documenti necessari per lo svolgimento del suo compito.

Art. 8 Decisioni

(...).

8.2 La CPC è autorizzata a decretare le seguenti sanzioni:

- a) ammonimento scritto;
- b) pena convenzionale:
 - I. in casi di mancata concessione di prestazioni pecuniarie fino ad un massimo pari all'importo della prestazione dovuta;

(...)

- III. in tutti gli altri casi fino ad un massimo di fr. 50'000.-;

(...)

8.4 La parte inadempiente si assume le spese procedurali.

Art. 11 Contributi paritetici

11.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'applicazione del CCL (...) è istituito un contributo paritetico, da versare alla CPC, del seguente ammontare:

- a) Contributo fisso dei datori di lavoro: tutti i datori di lavoro assoggettati al CCL devono versare un contributo di esecuzione e di controllo pari a CHF 12.50 al mese;
- b) Contributo dei lavoratori: tutti i lavoratori assoggettati versano un contributo dello 0,4% del salario determinante LAlnf. La parte del lavoratore viene dedotta ogni mese dal salario del lavoratore e deve figurare nel conteggio salario.

11.2 È fatto divieto ai datori di lavoro di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

(...)

11.4 L'introito totale (contributo paritetico) della CPC verrà utilizzato:

- a) per l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli;
- b) per il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale.

Art. 15 Formazione continua e perfezionamento professionale

Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Il lavoratore o il datore di lavoro sottoposto al presente CCL, a condizione che al momento della richiesta siano in regola con il pagamento dei contributi paritetici, 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. 16 Durata normale del lavoro

16.1 La durata ordinaria settimanale di lavoro, è di:

16.1.1 40 ore al massimo per gli apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2), ripartite su cinque giorni

16.1.2 42.5 ore al massimo per gli stagisti, progettisti, tecnici, maestri, architetti, ingegneri (classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 3, 4, 5, 6, 7, 9), ripartite su cinque giorni

16.1.3 42 ore al massimo per gli amministrativi (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 8), ripartite su cinque giorni

(...)

16.3 È considerato tempo di lavoro il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo per recarsi dall'ufficio al cantiere è considerato tempo di lavoro.

16.4 Le pause durante le quali il lavoratore può lasciare il posto di lavoro non vengono considerate come ore di lavoro.

16.5 Il lavoro a cottimo non è permesso in nessuna forma.

Art. 17 Ore supplementari, ore straordinarie e supplementi salariali

17.1 È ammesso prestare ore in più rispetto alla durata ordinaria settimanale del lavoro secondo l'art. 16, nel rispetto della Legge sul lavoro, queste sono definite ore supplementari.

Le ore supplementari sono ammesse solo in via eccezionale e quando l'urgenza e la necessità sono chiaramente dimostrate.

Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori. (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2), le ore supplementari complessive non possono superare le 15 ore mensili.

17.2 Le ore supplementari vanno pagate a salario base o compensate in tempo libero d'intesa col datore di lavoro entro la fine dell'anno.

Il saldo delle ore supplementari risultanti deve figurare sul conteggio mensile del salario. A fine anno il saldo deve essere azzerato.

(...)

17.4 Supplementi salariali

17.4.1 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori. (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2)

a) Per il lavoro prestato nei giorni festivi e per il lavoro notturno e domenicale è riconosciuto un supplemento salariale del 50%, queste indennità sono da pagare al più tardi alla fine del mese successivo in cui vengono maturate.

b) È lavoro di notte quello prestato fra le ore 20.00 e le ore 06.00 e festivo quello prestato nelle domeniche e nei giorni festivi ufficiali per il Cantone Ticino.

Art. 18 Indennità di trasferta

18.1 Il lavoratore occupato fuori sede ha diritto al rimborso completo di tutte le spese sostenute come previsto dall'art. 327a del CO, ivi comprese le spese di sussistenza.

18.2 Se il lavoratore, d'intesa con il datore di lavoro, si serve per il suo lavoro di un veicolo a motore proprio egli ha diritto al rimborso di un'indennità pari a 0.60 CHF/km.

L'indennità non è dovuta se il lavoratore inizia o finisce la sua giornata lavorativa direttamente su un cantiere e il tragitto e il tempo di viaggio rispetto alla sua abitazione sono inferiori a quelli dell'usuale tragitto tra l'abitazione e la sede dell'azienda.

Art. 19 Vacanze

(...)

19.4 Durante le vacanze il lavoratore non può eseguire lavori per conto di terzi, rispettivamente non può compromettere l'obiettivo del riposo.

19.5 I giorni di malattia o di infortunio durante le vacanze non sono calcolati come giorni di vacanza; il lavoratore è tenuto ad informare immediatamente il datore di lavoro della malattia o dell'infortunio verificatosi durante le vacanze. Convalescenza e cura non sono considerate vacanze. Rimane comunque riservato quanto dispone l'art. 329b del CO.

Art. 20 Giorni festivi

20.1 Il lavoratore ha il diritto a beneficiare di tempo libero nei giorni festivi previsti nel Canton Ticino.

20.2 Per i giorni festivi parificati alla domenica il lavoratore ha diritto al salario e non deve essere tenuto al recupero di lavoro (sono tali Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Festa Nazionale Svizzera, Assunzione, Ognissanti, Natale, Santo Stefano).

20.3 Per i giorni festivi non parificati alla domenica il lavoratore non ha diritto al salario e può essere tenuto al recupero (remunerato) del giorno libero effettuato (sono tali San Giuseppe, Festa del lavoro, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, San Pietro e Paolo, Immacolata). (...).

20.4 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2) non è dovuto il recupero dei giorni festivi non parificati alla domenica.

Art. 21 Congedi

21.1 Il lavoratore ha diritto ai congedi usuali, previa richiesta al datore di lavoro.

21.2 Al lavoratore devono essere concessi i seguenti congedi remunerati:

- a) Matrimonio del lavoratore: 3 giorni;
- b) Matrimonio di parenti: 1 giorno;
- c) Nascita di un figlio: 3 giorni;
- d) Morte del coniuge, figlio o congiunto: 3 giorni;

- e) Funerale di parenti: ½ giornata;
 - f) Trasloco: 1 giorno;
 - g) Visite mediche e dentistiche: il tempo necessario
- 21.3 Se l'evento avviene in un giorno dove il lavoratore non doveva lavorare o durante le vacanze non vi è obbligo di remunerazione da parte del datore di lavoro.
- 21.4 Nei casi di congedo non elencati all'art. 21.2 il diritto al salario viene determinato secondo l'art. 324a cpv. 1 CO.
- 21.5 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (Classificazione vedi appendice 1 e 2: punti 1, 2) sono concessi al lavoratore i seguenti congedi e attività:
- a) Matrimonio del lavoratore: 5 giorni;
 - b) Trasloco: 2 giorni;
- Art. 22 Servizio obbligatorio (militare, servizio protezione civile e civile)
- (...).
- 22.2 Durante il servizio obbligatorio il lavoratore percepisce l'indennità di compensazione per la perdita di guadagno.
- 22.3 Se il datore di lavoro anticipa il salario al lavoratore che svolge servizio obbligatorio, il datore di lavoro ha diritto alle indennità di perdita di guadagno a compensazione dello stipendio anticipato. Se l'indennità di perdita di guadagno supera l'80% dello stipendio, il datore di lavoro deve versare il supplemento al lavoratore.
- (...)
- 22.5 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 1, 2) il lavoratore ha diritto nei casi normali di corsi di ripetizione o corsi speciali considerati, ai fine del servizio militare, come corsi di ripetizione, al 100% dello stipendio e durante la scuola reclute al 50% se celibe e all'80% se coniugato o celibe con obblighi di assistenza. (...).
- Art. 23 Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia
- 23.1 Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore presso un'assicurazione svizzera che garantisca almeno l'80% del salario, per la durata di 720 giorni sull'arco di 900 giorni consecutivi. La polizza d'assicurazione può prevedere un termine di attesa (per un massimo di 30 giorni) tra l'inizio della malattia e l'indennizzo da parte dell'assicurazione. Durante un eventuale termine di attesa il datore di lavoro paga al lavoratore l'80% del salario a partire dal 3° giorno. Per i primi 2 giorni di assenza non vi è diritto al salario o all'indennizzo assicurativo (periodo di carenza).
- 23.2 Il premio dell'assicurazione è a carico in parti uguali del datore di lavoro e del lavoratore.
- 23.3 Il lavoratore è tenuto a presentare un certificato medico dal terzo giorno di inabilità al lavoro.

- 23.4 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 1, 2):
- I datori di lavoro si impegnano ad assicurare il lavoratore presso una cassa malati svizzera (...) che garantisca a partire dal trentunesimo giorno di malattia almeno il 90% del salario, per la durata di 720 giorni nel giro di 900 giorni consecutivi.
L'assicurazione dovrà versare le proprie indennità mensilmente.
 - Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare il salario al 100% nei primi trenta giorni di malattia.
 - In caso di maternità il datore di lavoro deve versare alla lavoratrice il salario completo per 35 giorni prima e 50 giorni dopo il parto. Alla lavoratrice è comunque assicurato quanto stabilito dalla Legge sulla maternità.
- Art. 24 Assicurazione per perdita di salario in caso di infortunio professionale e non professionale
- (...)
- 24.6 Per le seguenti funzioni professionali: Apprendisti, disegnatori, pianificatori (classificazione vedi appendice 1 e 2: punto 1, 2):
- I datori di lavoro si impegnano ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni professionali e non professionali presso una compagnia di assicurazione che garantisca a partire dal trentunesimo giorno di infortunio almeno il 90% del salario per la durata di 720 giorni nel giro di 900 giorni consecutivi.
L'assicurazione dovrà versare le proprie indennità mensilmente.
 - Il datore di lavoro si impegna a versare il salario al 100% nei primi 30 giorni di assenza per infortunio. Per detto periodo il datore di lavoro incasserà le prestazioni assicurative.
- Art. 26 Decesso del lavoratore e indennità
- (...)
- 26.2 In caso di decesso del lavoratore durante il rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve pagare il salario per 2 mesi a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri 3 mesi sempréché il lavoratore lasci il coniuge, il partner registrato o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.
- Art. 28 Pagamento del salario
- 28.1 Il salario mensile viene pagato in 13 mensilità dal datore di lavoro entro l'ultimo giorno del mese. (...).
- 28.2 Di regola il salario viene pagato in franchi svizzeri. Le parti possono accordarsi, per iscritto, per un salario in valuta diversa.

28.3 Il salario viene versato al netto dei contributi sociali e assicurativi e dell'eventuale imposta alla fonte.

Art. 29 Assunzione, tempo di prova e fine del contratto

29.1 I primi 3 mesi di lavoro sono considerati periodo di prova.

29.2 Durante il periodo di prova ognuna delle parti può disdire il contratto in ogni momento con preavviso di sette giorni.

(...)

29.4 Trascorso il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di 1 mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con preavviso di 2 mesi e in seguito con preavviso di 3 mesi.

29.5 La disdetta deve essere notificata in forma scritta. (...)

29.6 Dopo il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro sin tanto che il lavoratore è al beneficio di prestazioni assicurative per malattia o infortunio.

(...)

29.8 Il rapporto di lavoro cessa automaticamente e senza disdetta con il raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento o con l'assegnazione di rendita di invalidità, senza preventiva disdetta.

Art. 31 Apprendisti

31.1 Tra il datore di lavoro e un apprendista deve essere stipulato un regolare contratto di apprendistato, conforme alle vigenti leggi in materia di formazione professionale.

31.2 Non si possono concedere vacanze agli apprendisti in un periodo dell'anno in cui sono soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi scolastici di formazione professionale.

31.3 Gli apprendisti hanno diritto ad un periodo di vacanze pagato di 25 giorni lavorativi per ogni anno intero di lavoro.

31.4 Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni professionali e non professionali degli apprendisti è a carico del datore di lavoro.

Art. 35 Classi salariali e loro adeguamenti

35.1 I salari minimi sono elencati nell'apposita tabella (Appendice 2) corrispondente alla convenzione salariale del presente contratto.

APPENDICE 1:

CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI PROFESSIONALI E DELLE PROFESSIONI ASSOGGETTATE AL PRESENTE CCL**1 In formazione**

Nelle seguenti situazioni, la tipologia del salario è: in formazione (Appendice 2, Convenzione salariale, Punto 1)

- Presenza di un contratto di apprendistato
- Anticipo inizio apprendistato: inizi anticipati di massimo 4 settimane
- Formazione in azienda prevista dal piano di studi

2 Disegnatori, pianificatori

I diplomi con una scuola professionale con attestato di capacità (AFC) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di una scuola tecnica equivalente;

Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale equivalente;

3 Stagista in formazione

Nelle seguenti situazioni, la tipologia del salario è: stagista in formazione (Appendice 2 – Convenzione salari, Punto 3):

- Reinserimento o nuovo orientamento: Gli stage di massimo 6 mesi per il reinserimento o un nuovo orientamento. Lo stagista è in grado di documentare e motivare le ragioni del reinserimento o i motivi che l'hanno portato a valutare un nuovo orientamento professionale.
- Fine studi: Lo stage di massimo 12 mesi di fine studio per i neo laureati o diplomati di scuole o istituti di formazione professionale a tempo pieno entro un anno dall'ottenimento del diploma.

4 Progettisti, Scuola tecnica ST, SSST o equipollente, REG C

I diplomi con una scuola professionale di qualità e di tecnica (ST) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi con una scuola specializzata superiore di tecnica (SSST) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di una scuola tecnica equivalente;

Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale equivalente;

Le persone iscritte in qualità di architetto o ingegnere alla Fondazione dei Registri svizzeri dei professionisti nei rami dell'ingegneria, dell'architettura e dell'ambiente (REG C).

5 Scuola professionale Superiore

Le persone con una maestria federale, riconosciuta dalla Confederazione

6 Scuola universitaria professionale o equivalente, REG B

Architetti o ingegneri (Bachelor):

I diplomi di una scuola tecnica superiore (STS-ETC) riconosciuta dalla Confederazione;

I diplomi di un Haute école spécialisée (HES) riconosciuta dalla Confederazione;
I diplomi di una scuola tecnica equivalente;
Le persone iscritte in qualità di architetto o ingegnere alla Fondazione dei Registri svizzeri dei professionisti nei rami dell'ingegneria, dell'architettura e dell'ambiente (REG B).

7 Politecnico o equivalente, REG A

Architetti o ingegneri (Master):
I diplomi di una scuola politecnica (EPFL - EPFZ) riconosciuta dalla Confederazione;
I diplomi di una scuola tecnica equivalente;
Le persone iscritte in qualità di architetto o ingegnere alla Fondazione dei Registri svizzeri dei professionisti nei rami dell'ingegneria, dell'architettura e dell'ambiente (REG A).

8 Amministrativi

I diplomi di una scuola commerciale con attestato di capacità (AFC) riconosciuto dalla Confederazione;
I diplomi di una scuola commerciale equivalente;
Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale equivalente.

9 Altri - Non classificabile da 1 a 8

Le persone che beneficiano di una formazione o un'esperienza professionale per un ruolo esterno all'operatività principale dell'azienda.

APPENDICE 2:**CONVENZIONE SALARIALE****STIPENDI MINIMI SALARIALI ANNUI**

Stipendio compresa 13a, Stipendio mensile minimo = annuo: 13

Convenzione per tutti i collaboratori del campo d'applicazione

Tipologia	Architettura CHF/anno	Civile CHF/anno	RVCS CHF/anno	Elettrico CHF/anno	Specialisti CHF/anno	
1 In formazione: su 40h settimanali						
1.1	Apprendista 1° anno	6'400.00	6'400.00	6'400.00	6'400.00	6'400.00 *)
1.2	Apprendista 2° anno	9'228.00	9'228.00	9'228.00	9'228.00	9'228.00
1.3	Apprendista 3° anno	13'369.00	13'369.00	13'369.00	13'369.00	13'369.00
1.4	Apprendista 4° anno	17'510.00	17'510.00	17'510.00	17'510.00	17'510.00
2 Disegnatori, pianificatori: su 40h settimanali						
2.1	1° anno	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00
2.2	2° anno	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00
2.3	3° anno	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00
2.4	4° anno	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00
2.5	5° anno	64'968.00	64'968.00	64'968.00	64'968.00	64'968.00
3 Stagista in formazione su 42.5h settimanali						
3.1	Stagista	21'012.00	21'012.00	21'012.00	21'012.00	21'012.00
4 Progettisti, Scuola tecnica ST, SSST o equipollente, REG C su 42.5h settimanali						
4.1	1° anno	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00
4.2	2° anno	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00	48'679.00
4.3	3° anno	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00	54'111.00
4.4	4° anno	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00	59'567.00
4.5	5° anno	61'567.00	61'567.00			
4.6	6° anno	64'968.00	64'968.00			
5 Scuola professionale Superiore su 42.5h settimanali						
5.1	Maestria Federale			65'000.00	65'000.00	65'000.00
6 Scuola universitaria professionale o equivalente, REG B su 42.5h settimanali						
6.1	1° anno	60'000.00	60'000.00	60'000.00	60'000.00	60'000.00
6.2	2° anno	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00
6.3	3° anno	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00
7 Politecnico o equivalente, REG A: su 42.5h settimanali						
7.1	1° anno	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00	62'000.00
7.2	2° anno	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00	65'000.00
7.3	3° anno	68'000.00	68'000.00	68'000.00	68'000.00	68'000.00
8 Amministrativi: su 42h settimanali						
8.1	1° anno, 1 anno di pratica nella professione	46'800.00	46'800.00	46'800.00	46'800.00	46'800.00
9 Altri - Non classificabile da 1 a 8: su 42.5h settimanali						
9.1	1° anno, 1 anno di pratica nella professione	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00	46'853.00

*) Importo da considerare in caso di prestazioni effettuate presso lo studio

Campo d'applicazione

1. L'obbligatorietà generale è valida per tutto il Canton Ticino
2. Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili:
 - A. a tutti gli studi, aziende o parti di azienda (datori di lavoro) attivi nel settore dell'architettura, dell'ingegneria civile, dell'ingegneria edile e territoriale (urbanistica, trasporti e mobilità);
 - B. a tutti i lavoratori delle aziende menzionate al punto A, a eccezione dei quadri dirigenti con salario superiore a fr. 85'000.–.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere presentate in 4 esemplari e motivate, entro 30 giorni dalla presente pubblicazione, al Dipartimento delle finanze e dell'economia, Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, 6501 Bellinzona.

Bellinzona, 5 maggio 2020

Dipartimento delle finanze e
dell'economia
Ufficio per la sorveglianza del mercato
del lavoro, Bellinzona

Domanda intesa a conferire carattere obbligatorio generale per il Cantone Ticino, al contratto collettivo di lavoro per il settore autotrasporti, fino al 30 giugno 2024

(Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956)

Le parti contraenti, l'Associazione svizzera dei trasporti stradali (ASTAG) sezione Ticino da una parte, Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino (OCST) e Les Routiers Suisses (LRS) Regione Ticino e Moesano dall'altra, con domanda del 6 maggio 2019 chiedono il conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale ad alcune disposizioni del contratto collettivo di lavoro per il settore autotrasporti, qui di seguito riportate.

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. 3 Cauzioni - danni

- 3.1 Il datore di lavoro può esigere le prestazioni di una cauzione ai sensi dell'art. 330 del CO.