

---

**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.

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.

(...)

- 4.3 Tutti i dipendenti hanno diritto al salario mensile.

(...)

- 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. 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) 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.
- e) 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 ritorno 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).

## 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:

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

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

---

**Art. 13 Rimborsato 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 | Fr. | 10.00 |   |
| b) per il pranzo                  | Fr. | 15.00 |   |
| c) per la cena                    | Fr. | 15.00 | (se il rientro è previsto dopo le 20:00)      |
| d) per la prima colazione         | Fr. | 5.00  | (se la partenza è prevista prima delle 06:00) |
- 13.2 È facoltà del datore di lavoro di corrispondere al dipendente un forfait mensile di CHF 300.00 per chi rientra regolarmente la sera al domicilio e di CHF 800.00 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 settimanale del lavoro è di 45 ore, la durata mensile media di ore 195 e la durata annuale di ore 2'340 eccetto per il personale occupato nel trasporto a lunga distanza per cui è prevista la durata settimanale del lavoro di 48 ore, la durata mensile media di ore 208 e la durata annuale di ore 2'496.

(...)

- 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).
- 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. La stessa è obbligatoria e 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 per gli autisti OLR2.
- 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.
- 16.4 Nei lavori speciali (sollevamenti con autogrù e trasporti eccezionali) i dipendenti possono essere impiegati 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.
- 16.5 Il lavoro festivo e notturno deve essere compensato secondo quanto previsto dalla Legge sul Lavoro
- 16.6 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 secondo quanto previsto dalla Legge sul Lavoro, segnatamente all'art. 17b) cpv 1.
- 16.7 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 È considerato ore supplementare il lavoro che supera la durata settimanale del lavoro fissata dall'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 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 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  |
| 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;

(...)

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

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 (...) le parti contraenti nominano 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 fr. 10'000.-;
- g) decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale a persone o enti vincolati dal presente CCL.

#### 34.7 Sanzioni

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 fr. 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. 36 Contributi paritetici

36.1 Tutti i datori di lavoro e i lavoratori sono sottoposti al pagamento di un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro.

Lavoratori (apprendisti esclusi):

Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico per l'applicazione del CCL pari a Fr. 18.00 al mese (Fr. 216.00 annui). La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario:

- è fatto divieto alle ditte 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.

Datori di lavoro:

Tutti i datori di lavoro versano un contributo paritetico per l'applicazione del CCL pari a Fr. 15.00 (Fr. 180.00 annui).

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

#### Art. 37 Proventi e destinazioni

37.1 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 (...)

- Coefficiente per determinare salario orario da salario mensile:  
195 ore, ore annue 2'340

	Anni di servizio	Salario mensile lordo	Salario orario
1. Categorie B / BE	1	3'591.00	18.42
	5	4'158.00	21.33
2. Categoria C1 / C1E	1	3'671.00	18.83
	5	4'238.00	21.74
3. Categoria C	1	3'696.00	18.96
	5	4'335.00	22.23
4. Categoria CE, meccanici + capi operai, capi magazzinieri	1	3'852.00	19.76
	5	4'511.00	23.14
5. Veicoli speciali (autogru)	1	4'435.00	22.75
	5	5'235.00	26.85
6. Imballatori, magazzinieri, caricatori, manovali	1	3'591.00	18.42
	5	4'033.00	20.69
7. Apprendisti	1	735.00	
	2	935.00	
	3	1'235.00	

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

	Anni di servizio	Salario mensile lordo	Salario orario
1. D / DE / D1 / D1E Trasporto persone	1	4'511.00	23.14
	5	5'264.00	27.00
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 fanno stato i seguenti salari:

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

	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	
7.	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 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.

(...).

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 tutte le aziende o parti di azienda 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.

---

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

---

## Sequestro degli apiari (peste americana)

L'Ufficio del veterinario cantonale (UVC), vista la notifica da parte del competente ispettore di un apiario colpito dalla peste americana delle api, in applicazione all'articolo 271 dell'Ordinanza federale sulle epizoozie del 27 giugno 1995, ha deciso l'estensione della zona di sequestro ai Comuni, rispettivamente ai quartieri di: **Porza, Savosa, Massagno, Lugano, Sorengo e Muzzano**.

La mappa con indicata l'esatta estensione dell'area di sequestro è consultabile sul sito internet dell'UVC all'indirizzo [www.ti.ch/api](http://www.ti.ch/api).

All'interno della zona di sequestro sono vietati qualsiasi offerta, trasferimento, introduzione e allontanamento di api e favi. Gli utensili utilizzati per l'apicoltura possono essere trasferiti in un altro apiario soltanto dopo essere stati puliti e disinfettati. Eventuali infrazioni saranno perseguite conformemente alla legislazione sulle epizoozie.

Bellinzona, 30 aprile 2020

---

## Notifica di decisione nella forma degli assenti

(art. 36 lett. a PA)

**La Cassa cantonale di compensazione AVS/AI/IPG, Bellinzona**

notifica a

**Gerace Francesco**, 18 maggio 1979, già residente in V Lesicku 579, CZ-15000 Praga

la decisione di risarcimento dei danni giusta l'art. 52 LAVS del 14 febbraio 2020, in qualità di ex amministratore unico e liquidatore della fallita Blu Contract SA, per l'importo di fr. 56 709.30 a titolo di contributi paritetici AVS/AI/IPG/AD e AF non pagati per l'anno 2017.

Contro questa decisione può essere interposta opposizione presso l'Istituto delle assicurazioni sociali, Cassa cantonale di compensazione AVS/AI/IPG, Servizio giuridico, via C. Ghiringhelli 15a, 6501 Bellinzona, entro 30 giorni a decorrere dalla notifica (art. 52 cpv. 1 LPG).